

Projekt zvýšení konkurenceschopnosti regionu Uherské Hradiště

Bc. Jana Kozelková

Diplomová práce
2005

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Zde patří oficiální zadání diplomové práce.

Tato strana se ze šablony netiskne. Je to výstup z IS STAG.

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Ve své práci se zabývám možností zvýšení konkurenceschopnosti regionu Uherské Hradiště prostřednictvím snížení nezaměstnanosti znevýhodněných skupin osob na trhu práce. Dle dostupných statistik je zřejmé, že na trhu práce převládá nezaměstnanost žen a osob se zdravotním postižením.

Po vstupu České republiky do Evropské unie se nám otevřela brána k čerpání financí z tohoto společenství. Tyto finanční prostředky jsou nemalého charakteru, a proto by bylo škoda nevyužít nabízené možnosti a tím pomoci ohroženým osobám na trhu práce. Cílem práce je vypracování projektu na pomoc znevýhodněným skupinám osob na trhu práce a jejich opětovné začlenění do pracovního a společenského života. Tento projekt bude z velké části financován z Evropského sociálního fondu .

Abstrakt ve světovém jazyce

In my work I deal with a possibility of increasing competitiveness in region Uherské Hradiště by means of reduction of people at disadvantage's unemployment in labour market. According to available statistics it's evident that there is a predominance of women's unemployment and unemployment of people with a handicap in labour market. Now, after an entrance of the Czech republic to the European union, we've got a possibility of gaining finance from this Community. These financial means could help people at disadvantage and so it would be a pity not to take the opportunity. The objective of this work is to make a project which would help integrate disabled people into working and social life. This project will be practically covered from Europe social fund.

Ráda bych poděkovala vedoucí práce paní Ing. Kateřině Hrazdilové Bočkové, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, připomínky, ochotu a čas, který mi věnovala při zpracování mé diplomové práce.

OBSAH

OBSAH.....	5
ÚVOD	8
IDEA	10
HYPOTÉZA	11
KONFRONTACE IDEJE A HYPOTÉZY	12
I. TEORETICKÁ ČÁST	13
1 REGIONY, GLOBALIZACE A ROZVOJ	14
1.1 REGIONÁLNÍ ROZVOJ	15
1.2 REGIONÁLNÍ POLITIKA	17
1.2.1 Příčiny vzniku regionální politiky.....	17
1.2.2 Nástroje regionální politiky	18
1.3 DETERMINANTY KONKURENCESCHOPNOSTI REGIONŮ	22
1.3.1 Konkurenceschopnost v pojetí Evropské unie	23
1.3.2 Porterův přístup ke konkurenceschopnosti regionů	24
2 STRUKTURÁLNÍ FONDY	28
2.1 TYPY FONDŮ	28
2.2 ROZDĚLENÍ POMOCI ZE SOCIÁLNÍCH FONDŮ	28
2.3 PROGRAMOVÉ PLÁNY V ČR.....	29
2.4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	30
2.4.1 Řídící orgán a další partneři	30
2.4.2 Základní programy Evropského sociálního fondu	31
2.4.3 Celkový objem finanční pomoci z ESF	31
2.4.4 Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).....	32
2.4.5 Příprava projektů	35
2.4.6 Záměr projektu	35
2.4.7 Námet projektu.....	35
2.4.8 Kritéria oprávněnosti.....	36
3 PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ.....	38
3.1 PROJEKT	38
3.2 ZÁSADY PROJEKTOVÁNÍ	38
3.2.1 Cílovost	38
3.2.2 Reálnost a účelnost.....	38
3.2.3 Systémový přístup.....	39
3.2.4 Postupné řešení.....	39
3.2.5 Systematičnost.....	40
3.2.6 Efektivnost	40
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	41
4 FONDY EVROPSKÉ UNIE A UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	42

5	REGION UHERSKÉ HRADIŠTĚ	43
5.1	NEZAMĚSTNANOST V REGIONU UHERSKÉ HRADIŠTĚ	45
5.1.1	Průmysl a stavebnictví	51
5.1.2	Terciální sféra.....	52
5.2	AKTUÁLNÍ PROJEKTOVÉ PŘÍLEŽITOSTI REGIONU UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	54
5.2.1	Celoživotní vzdělávání.....	54
5.2.2	Podnikatelská pružnost.....	54
5.2.3	Výhody decentralizace a iniciativy	55
5.2.4	Snížení ceny nekvalifikované pracovní síly.....	55
6	PROJEKT „DRUHÁ ŠANCE“	57
6.1	POPIS PROJEKTU	57
6.1.1	Náplň kurzů	59
6.2	POPIS SOUČASNÉHO A ŽÁDOUCÍHO STAVU	63
6.3	ODŮVODNĚNÍ PROJEKTU	64
6.3.1	Metoda SPIN	64
6.3.2	Logický rámec projektu	66
6.4	ČINNOSTI PROJEKTU	70
6.4.1	Strukturální plán projektu	70
6.4.2	Harmonogram činností.....	71
6.4.3	Popis klíčových aktivit.....	72
6.5	PARTNEŘI PROJEKTU	73
6.5.1	Střední odborná škola Uherské Hradiště.....	73
6.5.2	Mateřská škola Beruška	73
6.5.3	Úřad práce v Uherském Hradišti.....	74
6.5.4	Organizace zdravotně postižených.....	74
6.6	ANALÝZA NOSITELŮ OPRÁVNĚNÉHO ZÁJMU	74
6.6.1	Postoje nositelů oprávněného zájmu	75
6.6.2	Vyhodnocení nositelů oprávněného zájmu	77
6.6.3	Matice zodpovědnosti	79
6.7	FINANCE PROJEKTU	82
6.7.1	Náklady projektu	82
6.7.2	Výnosy projektu	89
6.7.3	Nákladová analýza projektu.....	89
6.8	RIZIKA PROJEKTU	90
6.8.1	Řízení rizika	90
6.8.2	Minimalizace rizika.....	90
	ZÁVĚR.....	93
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	95
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	97
	SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	98
	SEZNAM TABULEK	99

SEZNAM PŘÍLOH.....	100
---------------------------	------------

ÚVOD

„Paradoxem současnosti je skutečnost, že v období globalizace stále větší úlohu v ekonomickém rozvoji národních ekonomik sehrávají regiony, ve kterých se koncentruje hospodářský život společnosti. Proto spíše než o rozvoji národní ekonomiky bychom mohli hovořit o regionálním rozvoji. Ve vyspělých státech Evropy a světa to jsou právě vybrané regiony, které určují rozvoj ekonomiky.“[1]

V podmínkách tržního hospodářství vstupují do konkurenčního boje nejen ekonomické subjekty, ale i místní komunity – obce, města a celé regiony, které spolu „soupeří“ o investice, soukromé i veřejné. Neboť tyto investice přinášejí nová pracovní místa a stimulují podnikatelskou aktivitu, čímž vytvářejí potenciál pro zlepšování kvality života obyvatel obce či města.

Historie překypuje příklady postupného úpadku kdysi prosperujících měst a naopak vzestupu a rozmachu původně malých a nevýznamných obcí. Příčiny tohoto vývoje byly často objektivní a mimo vliv dotčené komunity nezřídka však byly podpořeny její pasivitou, když nevnímala ohrožení, nebo naopak nedovedla využít šance.

Ve své práci jsem se rozhodla psát o zvýšení konkurenceschopnosti regionu Uherské Hradiště. Chci se zaměřit na snížení nezaměstnanosti zdravotně postižených obyvatel a žen, které se vrací z mateřské dovolené. Dále na pomoc osobám sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem. I když se stát snaží těmito skupinám obyvatelstva různými prostředky pomoci, přesto jsou na trhu pracovních sil znevýhodněné.

O této problematice chci psát z několika důvodů. Jeden z hlavních je ten, že v regionu Uherské Hradiště žiji od svého narození a život zde mi nabízí mnohé příležitosti, jak v pracovní oblasti tak v oblasti volného času. Tyto možnosti však nenabízí všem, neboť občané se zdravotním postižením mají podmínky života mnohdy stížené, jednak svým handicapem, ale také přístupem jiných lidí. To bych chtěla alespoň z části změnit. Taky jsem měla možnost vyzkoušet si na vlastní kůži, jaké je nastupovat do zaměstnání po mateřské dovolené. Zaslala jsem své nabídky s životopisem asi do 20 firem, z toho 5 se mi ozvalo s negativním stanoviskem. Dle mého názoru sehrálo velkou roli to, že jsem ve svém životopise uvedla také svou 3-letou dceru. Po všech negativních zkušenostech jsem však pracovní místo získala a od května 2003 pracuji na Městském úřadě Uherské Hradiště,

odboru sociálních služeb a zdravotnictví. To je také dalším důvodem tohoto tématu, díky svému zaměstnání jsem se seznámila s problémem zdravotně postižených občanů, kteří se ve svém životě musí vyrovnat s mnoha překážkami a jednou z nich je nezaměstnanost. Neboť zaměstnání nepřináší jenom finanční prostředky, ale setkáváme se zde s novými lidmi a vznikají nová přátelství.

Požadavky na současné profesní znalosti se zvyšují, konkurence na trhu práce vzrůstá a s ní početně narůstají a budou narůstat i tyto skupiny, které nemají rovnou příležitost na tomto trhu a bez dodatečné pozornosti nejsou schopny se plnohodnotně zařadit. Důkazem jsou také statistiky nezaměstnanosti v regionu Uherské Hradiště, které nám ukazují, že ženy se podílejí na celkové nezaměstnanosti v regionu 52 %, osoby se změněnou pracovní schopností 23 %.

U tělesně postižených osob má jejich omezení pohybu mimo jiné za následek nemožnost navštěvovat běžně nabízené kurzy pro nedostatek bezbariérového přístupu do budov, kde se konají.

Cílem mé diplomové práce je získat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu na pomoc těmto znevýhodněným skupinám občanů.

Po vstupu České republiky do Evropské unie máme spoustu možností, jak čerpat finanční prostředky z fondů EU. Já jsem se rozhodla pro čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, který je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejich společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii. Tento fond je finančním nástrojem EU pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti – investice do lidských zdrojů prostřednictvím podpory zaměstnanosti, vzdělávání, sociálního začleňování a rovných příležitostí na trhu práce.

Zaměřila jsem se na grantové schéma podporující sociální integraci v regionech, jehož cílem je podpora sociálně ohrožených skupin obyvatelstva směrem k jejich sociální integraci a pracovnímu uplatnění prostřednictvím organizace pracující v jejich prospěch.

IDEA

Očekává se, že na základě poskytovaných služeb se zvýší schopnost znevýhodněných skupin získat a udržet zaměstnání a posílit své ekonomické příjmy. U mládeže a rodin se očekává sociální integrace ve smyslu snížení negativních jevů, posílení dovedností směrem k občanskému a pracovnímu uplatnění.

Podpora bude poskytována na realizaci různých neinvestičně zaměřených programů, kurzů, na poradenství a na služby občanům, včetně poskytování rehabilitačních pomůcek, učebních pomůcek, pořádání integračně zaměřených akcí apod. Součástí podpory bude také zajištění hlídání dětí osob, jež budou navštěvovat kurzy.

HYPOTÉZA

Čerpáním finančních prostředků z Evropského sociálního fondu by bylo zaměstnáno 20 % osob se změněnou pracovní schopností, 25 % žen a 15 % osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem z regionu Uherské Hradiště.

Čerpáním finančních prostředků z fondů EU by se celková nezaměstnanost v okrese Uherské Hradiště snížila pravděpodobně o:

- 13 % u žen,
- 5 % u osob se změněnou pracovní schopností,
- 5 % u osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem.

Celková průměrná nezaměstnanost v regionu Uherské Hradiště by se snížila o 1,5 %.

KONFRONTACE IDEJE A HYPOTÉZY

Cílem konfrontace ideje a hypotézy je nalezení řešení pro zpracování projektu zvyšování konkurenceschopnosti regionu Uherské Hradiště prostřednictvím snížení nezaměstnanosti žen, zdravotně postižených osob a osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem. K tomuto účelu bude využito finančních prostředků z Evropského sociálního fondu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 REGIONY, GLOBALIZACE A ROZVOJ

Ukazuje se, že regiony představují významnou sílu v přechodu ke znalostní společnosti a mohou sehrát roli jakéhosi „motoru“ v celkovém kontextu ekonomického růstu založeného na výzkumu, technologiích a inovacích. [1]

Jedná se zejména o regiony, které se zaměřují na řešení dvou skupin otázek: za prvé na zvýšení regionálního vědomí o národní výzkumné a inovační politice a její zaměření na řešení sociálně ekonomických potřeb regionů, za druhé na směřování této politiky k budování výzkumné a inovační kapacity v regionech, a tím zvýšení konkurenceschopnosti. Toho může být dosaženo:

- vytvořením výzkumné a inovační strategie pro rozvoj materiálních a lidských zdrojů,
- podporu výzkumné infrastruktury, místních univerzit a vzdělávacích zařízení,
- podporu struktur pro tvorbu a růst inovačních podniků a efektivních rozhraní v rámci regionálních systémů inovací, které tvoří vztahy mezi pracovníky výzkumu, novátory, dále také zdroje financování, vědeckotechnické parky, výzkumné programy apod.,
- posílení partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem, které bude přispívat k evropské znalostní ekonomice a bude stimulovat tvorbu a šíření znalostí,
- podporou prostředí, které napomáhá výzkumu a inovacím zavedením právních, finančních a fiskálních podmínek,
- podporou výměny zkušeností s jinými regiony úspěšnými ve specifických oblastech, aktivním přispěním k integrované strategii udržitelného rozvoje. [1]

Význam regionů ve světové ekonomice zdůrazňuje několik vědecko-výzkumných směrů:

1. **Nová ekonomická geografie.** Od poloviny 80. let minulého století Paul Krugman a jeho spolupracovníci ve svých pracích o obchodě a geografii rozpracovali význam prostorových faktorů pro dynamiku rozvoje ekonomiky a začlenili ji do hlavního proudu ekonomie. Ekonometrické studie podporují tezi, že inovační procesy probíhají hlavně v prostorových aglomeracích.
2. **Manažerské studie.** Ve svých pracích Michael Porter (Konkurenční výhoda národů 1990; O konkurenceschopnosti 1997) podtrhuje význam klastrů pro

efektivní ekonomické procesy. Dokazuje, že v globální ekonomice vzniká konkurenční výhoda v důsledku těsné spolupráce firem v regionech.

3. **Regionální vědy a hospodářská geografie.** Diskuse o tzv. průmyslových okresech ve střední Itálii vyvolala v 80. letech minulého století rostoucí zájem o podnikatelské klastry a rozvinula se v rozsáhlý výzkum v této oblasti prováděný v rámci OECD, Evropská unie, UNIDO, Světové banky apod.
4. **Ekonomie inovací.** Od 90. let minulého století se v literatuře o technických inovacích přechází od individuálních firem ke studiím národních, regionálních a lokálních systémů inovací a tento trend je podporován např. v rámci Evropské unie s přispěním strukturálních fondů. Zdůrazňuje se přitom interaktivní charakter inovací, úloha sociálního kapitálu a konkurenční výhoda firem, které jsou součástí lokálních a regionálních inovačních systémů a klastrů. Vyplývá z toho, že regiony jsou schopné vytvářet dynamické systémy inovací, které posilují jejich postavení ve světové ekonomice.
5. **Systémová konkurenceschopnost.** Zdůrazňuje se význam provázanosti vztahů mezi firmami a institucemi v jejich okolí, které vytvářejí konkurenční výhodu firem a systémovou konkurenceschopnost regionů. Diskuse se soustřeďují na systémy vládnutí v regionech a inovační procesy ve specifických lokalitách, které se stávají základními determinanty mezinárodní konkurenceschopnosti. [1]

1.1 Regionální rozvoj

Regionální rozvoj je představován komplexem procesů, které probíhají v rámci složitého systému region. Pro ovlivňování a řízení těchto procesů je proto nezbytné používat systémový přístup. Podporou regionálního rozvoje se zabývá regionální politika. [1]

Při podpoře ekonomických aktivit v regionech sehrávají významnou roli lokalizační faktory, které působí na rozhodování o umístění firem. Za rozhodující přitom můžeme pokládat:

- Úroveň infrastruktury, která zahrnuje především dopravní dostupnost a návaznost na hlavní mimoregionální dopravní cesty z hlediska technické infrastruktury, ale také infrastrukturu institucionální projevující se v úrovni služeb, podpory podnikání a inovací.

- Aglomerační efekty zejména se svými pozitivními vlivy projevující se jako výhody lokalizační v rámci jednoho odvětví (specializované subdodávky, servis) nebo výhody urbanizační v rámci různých odvětví, které jsou dány zejména úrovní místní infrastruktury.
- Dostupnost půdy s připravenou technickou infrastrukturou zejména pro výrobní účely jako předpoklad příchodu nových investic pro zvýšení zaměstnanosti. [1]

Moderní teorie regionálního rozvoje se orientují na rozvojovou polarizaci založenou na růstových pólech i mimo hlavní centra. Rozhodující úlohu zde sehrávají inovace a rozvojový proces sám je často interpretován jako posloupnost inovačních procesů. Konkrétním vyjádřením těchto růstových pólů mohou být vědecké, technologické a průmyslové parky a inovační centra, které mohou vytvářet základ tzv. inovační infrastruktury regionu, tj. infrastruktury pro podporu inovací a nabalovat na sebe další dodavatelské řetězce zejména malých a středních firem s důsledkem zvýšení technologické úrovně regionu i atraktivity pro případné investory a zvýšení zaměstnanosti.

Tím se zvyšuje akční rádius působení těchto pólů, které mohou vyvolat i růst sousedních zaostalých oblastí. [1]

Převládajícím směrem v regionálním rozvoji se stává teorie endogenního rozvoje, která vychází z rozvoje vnitřního potenciálu regionu, tvořeného zejména technickým pokrokem prostřednictvím inovací v regionu, lidským kapitálem v regionu a regionální infrastrukturou. Tento směr je podporován ekonomickou teorií endogenního ekonomického růstu se stejnými parametry (lidský kapitál, technický pokrok, aglomerační efekty a infrastruktura) zahrnutými do produkční funkce dané lokality. Rozhodujícím faktorem se stává technický pokrok, který je vyjádřen úrovní inovací a podmínkami pro jejich vznik a šíření. [2]

Inovace jako hlavní hnací síla ekonomického rozvoje jsou spojeny s podporováním podnikání v inovačním prostředí. Inovační procesy nejsou již chápány jako procesy lineární, ale jako procesy zpětnovazební, interaktivní, zřetěžené, integrované. Pro podporu endogenního rozvoje a endogenního růstu je nezbytné vytvářet síťové prostředí spolupracujících subjektů v rámci regionální infrastruktury, které umožní transfer technologií i znalostí do prostředí podnikatelských subjektů. Výrazem a nástrojem podpory této spolupráce mohou být klastry – seskupení firem a dalších institucí pro zprostředkování kontaktů, informací a zdrojů. [1]

1.2 Regionální politika

Regionální politika představuje koncepční i výkonnou činnost státních i regionálních institucí zaměřenou na stanovení hlavních směrů a strategických cílů v regionálním rozvoji a vytváření metod, postupů a zdrojů pro jejich realizaci. Za hlavní cíle regionální politiky můžeme přitom pokládat podporu regionálního rozvoje orientovaného na vyrovnání regionálních disparit a dosahování růstu blahobytu regionů. [2]

1.2.1 Příčiny vzniku regionální politiky

Podíváme-li se na regionální strukturu jakéhokoliv státu, můžeme vedle prosperujících regionů s vysokou životní úrovní nalézt i řadu regionů s podprůměrnou ekonomickou výkonností, s vysokou nezaměstnaností a s dalšími sociálními problémy. Jiné regiony se zase vyznačují přijatelnou ekonomickou úrovní, ale jejich další je silně podvázan – např. špatným stavem životního prostředí. [1]

Příčiny meziregionálních rozdílů a vzniku tzv. problémových regionů jsou různorodé a projevují se v řadě forem, nicméně můžeme rozlišit tři hlavní typy těchto regionů:

- Regiony nedostatečně vybavené přírodními zdroji – patří sem většinou odlehlé části jednotlivých zemí, kde nepříznivé přírodní podmínky v minulosti umožnily pouze extenzivní formy zemědělství, a tato orientace přetrvala do současnosti.
- Regiony s nedostatečným využitím vlastních zdrojů – což je způsobeno obvykle nedostatkem kapitálu.
- Regiony se stagnujícími či upadajícími základními odvětvími – jde o regiony, které v minulosti patřily mezi nejvyspělejší, avšak změny ve struktuře poptávky způsobily stagnaci či úpadek tradičních průmyslových odvětví (těžba uhlí, energetika, hutnictví, textilní výroba aj.), profilujících ekonomickou strukturu předmětných regionů. [3]

Regionální rozdíly se dají vyjádřit řadou ukazatelů, jako je úroveň hrubého domácího produktu na obyvatele, úroveň příjmů, zaměstnanosti či nezaměstnanosti, apod. Konkrétní akce, které směřují ke snižování těchto regionálních disparit jsou tedy obsahem regionální politiky. [1]

Regionální politika nemá, v porovnání s jinými hospodářskými a společenskými oblastmi, jediného odpovědného nositele, ale spíše se jedná o množství adresátů, kteří se přímo nebo

nepřímo zabývají regionální politikou nebo ji ovlivňují. V rámci České republiky to jsou na státní úrovni vláda ČR, ministerstvo pro místní rozvoj a ostatní ústřední orgány státní správy, na regionální úrovni pak orgány územní samosprávy (regionů a obcí) a především místní klíčoví aktéři tvořící tzv. lokální a regionální institucionální infrastrukturu. Pokud jde o hierarchickou úroveň, na které má být regionální politika formulována a realizována, neexistuje obecně platné pravidlo. V podstatě existují tři základní úrovně: regionální, státní a nadnárodní. Od 80. let vzrostl počet účastníků, kteří jsou zahrnutí do řízení a realizace regionální politiky. Kromě státních orgánů to dále jsou:

- Evropská unie, která jako nadnárodní instituce klade v posledních letech velký důraz na regionální politiku a definovala v ní řadu úloh. na jedné straně vytvořila vlastní cíle, programy a opatření, na straně druhé kontroluje a harmonizuje i regionální politiky jednotlivých členských států prostřednictvím intervencí ze strukturálních fondů.
- Mnoho regionů vykonává svou vlastní regionální politiku zejména ve dvou úrovních: rozpracování koncepce městského a regionálního marketingu a následná orientace na potenciální externí investory, posilňování a mobilizace vlastního vnitřního potenciálu. [1]

Postupně dochází ke snížení rozdílů v dělbě práce mezi státní (veřejnou) a soukromou (podnikovou) sférou a vytváří se naopak partnerství mezi nimi. Po vytvoření krajů sehrávají významnou úlohu v regionální politice i krajské úřady a krajská zastupitelstva. Řadu úloh státu přitom přebírají polostátní, případně soukromé subjekty, jako jsou různé fondy podpory rozvoje, rozvojové agentury, poradenské a technologické instituce. Roste tím i požadavek na koordinaci aktivit v jednotlivých regionech a také roste konkurence. [1]

1.2.2 Nástroje regionální politiky

Nástroje regionální politiky se obvykle člení do dvou základních skupin, a to na nástroje makroekonomické a mikroekonomické povahy. [3]

Makroekonomické nástroje

Užití makroekonomických nástrojů k řešení regionálních problémů je silně omezeno ostatními národohospodářskými cíli – zejména udržením inflace na žádoucí úrovni, vyrovnaností platební bilance, případně i realizací cílů průmyslové či agrární politiky. [3]

1. Fiskální politika.

Prostřednictvím státního rozpočtu dochází vždy k meziregionálnímu přerozdělování. Mechanismus této redistribuce spočívá na jedné straně v systému daní a odvodů, a na druhé straně ve struktuře výdajů státního rozpočtu. [3]

Vysoce příjmové regiony přispívají nadprůměrně více do státního rozpočtu, než regiony s nízkými příjmy obyvatelstva i firem. Tato skutečnost je ještě zesilována progresivní konstrukcí daní a odvodů. Naproti tomu plyne zejména prostřednictvím sociálních výdajů (podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikační programy, sociální dávky, apod.) více prostředků do regionů nízkopříjmových. Obdobně budou působit i výdaje na veřejný sektor. [3]

Teoreticky existuje možnost plné regionalizace fiskální politiky, kdy je princip jednotnosti u daní a odvodů nahrazen principem regionální diferenciace a regionálně adresnými výdaji. Regionalizace fiskální politiky umožňuje diferencovaně ovlivňovat celkovou poptávku v jednotlivých regionech. Snížení daňových sazeb v regionech, trpících nízkou úrovní poptávky, vede k jejímu zvýšení, a naopak zvýšení daní v regionech s vysokou poptávkou tuto poptávku sníží. V praxi tržních ekonomik se však regionalizované daňové politiky neužívá. [3]

K podpoře vybraných regionů však může stát využívat své úlohy odběratele různého zboží a služeb, které jsou hrazeny prostřednictvím výdajové stránky státního rozpočtu. Stát může při respektování ostatních hledisek (např. kvality produkce) přednostně zadávat zakázky firmám v určitých regionech, a tím podporovat jejich rozvoj, nebo alespoň udržení současné úrovně. [3]

2. Monetární politika

Hlavní součástí monetární politiky je ovlivňování množství peněz v ekonomice. Její využití k řešení regionálních problémů je velmi přísně omezeno, vzhledem k jejím negativním vlivům na inflaci. [3]

Regionalizace monetární politiky se může provádět prostřednictvím usnadnění přístupu k úvěrům ve vybraných regionech, tedy regionalizací objemů poskytovaných úvěrů, výše úrokové míry, ale i lhůt splatnosti. Její vliv na regionální politiku opět není jednoznačný, neboť část takto získaných prostředků se odlévá do ostatních regionů prostřednictvím meziregionálních vazeb. [3]

3. Protekcionismus

Třetí skupinou makroekonomických nástrojů regionální politiky tvoří protekcionismus, tj. státní ovlivňování dovozů prostřednictvím dovozních limitů a cel. Dovozní limity a cla jsou výrobkově orientována, nicméně jejich regionální vliv je značný. Je tím větší, čím vyšší je prostorová koncentrace výroby chráněných druhů zboží. [3]

Této skutečnosti je opět možno využít k řešení regionálních problémů, a sice zavedením regionalizace protekcionismu. Znamená to uvalit dovozní limity a cla na produkty, jejichž výroba je prostorově koncentrována v upadajících regionech. Smyslem opatření je orientovat poptávku na domácí produkci. Působnost těchto opatření je obvykle časově omezena na co nejkratší dobu. V průběhu tohoto období ochrany je podnikům dána příležitost, aby zvýšením produktivity práce, snížením nákladů, zlepšením kvality atd. obnovily konkurenceschopnost svých produktů. Pokud se tato cesta ukáže jako nereálná, musí být poskytnutého časového období využito ke změně výrobního programu a k rekvalifikaci pracovních sil. [3]

Nicméně – stejně jako všechny ostatní nástroje, využívané na podporu regionálního rozvoje, je i protekcionismus spojen s určitými náklady, a tudíž s ekonomickými ztrátami. Tyto ztráty vyplývají z toho, že obdobná odvetná opatření obvykle přijímá i diskriminovaná země, a dále z toho, že se snižuje možnost realizace komparativních výhod vyplývajících ze specializace země a z jejího zapojení do mezinárodního obchodu. [3]

Mikroekonomické nástroje

Hlavním posláním mikroekonomických nástrojů je ovlivňovat rozhodování ekonomických subjektů o jejich prostorové lokalizaci. Podle toho, na který ekonomický subjekt jsou nástroje zaměřeny, je lze rozdělit do dvou základních skupin:

- nástroje ovlivňující prostorový pohyb pracovních sil,
- nástroje působící na prostorový pohyb kapitálu.

Mikroekonomické nástroje mají vždy podobu určitých finančních částek, účelově poskytovaných. Pokud to jsou částky plynoucí ze státního rozpočtu, jde vlastně o konkretizaci fiskální politiky, tedy jednoho z makroekonomických nástrojů. Částky však mohou plynout i z rozpočtů regionálních či lokálních. Cílem mikroekonomických nástrojů

je obnovení rovnováhy na regionálních trzích práce ovlivňováním jedné či obou stránek tohoto vztahu – čili práce a kapitálu. [3]

1. Nástroje realokace pracovních sil

Je všeobecně prokázáno, že pracovní síla nereaguje okamžitě a bezprostředně na meziregionální rozdíly ve mzdách a v míře nezaměstnanosti. Právě poznání všech faktorů, které vstupují do rozhodování pracovní síly o migraci, je nezbytnou podmínkou k tomu, aby nástroje regionální politiky toto rozhodování ovlivňovaly žádoucím způsobem. [3]

Vlastní aplikaci příslušných nástrojů však musí předcházet rozhodnutí, zda je vůbec účelné a žádoucí podporovat emigraci z upadajících regionů. Vzhledem k tomu, že odliv obyvatelstva vždy znamená ještě hlubší depresi v rozvoji regionu (snížená poptávka po zboží a službách atd.), bývají nástroje většinou zaměřeny spíše na přilákání kapitálu do problémového území, tvorbou nových pracovních příležitostí, a tím stabilizací obyvatelstva v regionu. [3]

Velmi důležitá je otázka konkrétní výše nástrojů. Vzhledem k tomu, že obyvatelé se k migraci nerozhodují pouze na základě ekonomických kalkulací, ale zvažují i otázky neekonomické, je nezbytné, aby ekonomické stimuly byly dostatečně vysoké, a aby tak převážilo rozhodování ekonomické nad aspekty např. psychologického charakteru. [3]

Nástroje podporující prostorové přemístění pracovních sil se ve větší míře používaly v počátečním období aplikace regionální politiky. V současné době ve vztahu k pracovním silám jednoznačně převládají nástroje podporující rekvalifikaci pracovníků a nástroje přitahující do problémových regionů kapitál. [3]

2. Nástroje realokace kapitálu

Hlavním úkolem těchto nástrojů je ovlivnění tvorby nových pracovních příležitostí v regionu. Toho je možné dosáhnout buď prostřednictvím již zavedených firem, nebo přilákáním nových firem.

Nástroje zaměřené na již etablované firmy mají napomoci buď k rozšíření stávající výroby – pokud je konkurenceschopná a perspektivní, nebo k jejímu převedení na jiný druh produkce – tedy usnadnit změnu výrobního programu. [3]

Nástroje orientované na přilákání nových firem vycházejí z předpokladu, že mnoho ekonomických činností je prostorově neutrálních, a že se mohou efektivně rozvíjet

v poměrně širokém spektru alternativních lokalit. Tyto nástroje mohou působit buď na přemístění pracovních míst z regionu, kde je jich ve vztahu k počtu pracovních sil nadbytek, nebo na zakládání nových firem v daném regionu. [3]

Prostorový pohyb kapitálu lze ovlivňovat ze dvou stran. Jednak stimulací – to znamená zvýšením přitažlivosti určitých regionů pro kapitál, nebo restrikcí – tedy zostřením podmínek dalšího fungování kapitálu v jiných regionech – nepřímo nutit kapitál ke zvažování nových lokalit. Stimulace většinou nabývá podoby subvencí a snižování daňových sazeb, restrikce naopak zvýšených daňových sazeb. [3]

Jak subvence, tak příjmy ze snížených daňových sazeb mají podnikům napomoci hradit počáteční náklady, vyvolané jejich rozvojem v upadajících regionech. [3]

1.3 Determinanty konkurenceschopnosti regionů

O regionální konkurenceschopnosti se vedou četné odborné diskuse. Základním problémem je, zda území (města, regiony nebo státy) mezi sebou soutěží, nebo zda konkurenceschopnost je nepřiměřené označení pro hodnocení zdraví a úspěšnosti ekonomiky. Např. známý americký ekonom Paul Krugman odsuzuje používání pojmu konkurenceschopnost státu či regionu tím, že území nejsou firmy, a proto spolu nesoutěží. [1]

Na druhé straně se pojem konkurenceschopnosti států, regionů či měst stále více objevuje při hodnocení jejich ekonomiky, prosperity, blahobytu či dosažené životní úrovně. Lze říci, že území spolu skutečně soutěží v tom, aby vytvářela, přitahovala, udržela a podporovala ekonomické entity – firmy i jednotlivce, kteří budou generovat nová pracovní místa, nové příležitosti, a tím i bohatství. Regionální konkurenceschopnost popisuje schopnost regionů generovat příjmy a udržet úroveň zaměstnanosti v rámci národní i mezinárodní konkurence. [1]

Konkurenceschopnost firem se odvozuje od konkurenční výhody, kterou firmy získaly svými způsoby výroby a působením na trzích ve srovnání se svými soupeři na trhu. Kritická debata o regionální konkurenceschopnosti se týká vztahu mezi konkurenceschopností firem a jejich vlivu na konkurenceschopnost regionů, ve kterých jsou firmy umístěny. Nelze totiž jednoznačně tvrdit, že region je konkurenceschopný, obsahuje-li dostatek konkurenceschopných firem. Konkurenceschopnost regionu není jen prostým součtem úsilí a výsledků těchto firem v regionu, ale i důsledkem činností

ostatních institucí a organizací, které jsou s firmami v interakci a důsledkem dalších faktorů v regionu působících. [1]

1.3.1 Konkurenceschopnost v pojetí Evropské unie

Evropská unie se pravidelně zabývá regionální konkurenceschopností a její pohled prošel v posledních letech značným vývojem. Konkurenceschopnost je často vnímána jako základní indikátor úspěšnosti nebo selhání politiky. [1]

Konkurenceschopnost je definována jako schopnost regionů produkovat výrobky a služby, které obstojí na mezinárodních trzích, a současně je zajištěno udržení vysokých a trvalých příjmů jeho obyvatel. Obecněji se definuje konkurenceschopnost jako schopnost firem, odvětví, regionů, národů a nadnárodních regionů generovat vysokou úroveň příjmů a zaměstnanosti. V této souvislosti se odvozuje, že v každé ekonomice lze hrubý domácí produkt (HDP) na obyvatele rozložit matematicky následovně:

$$\frac{HDP}{Obyv.} = \frac{HDP}{Zam.} * \frac{Zam.}{Ob.-pr.-věk} * \frac{Ob.-pr.-věk}{Obyv.}$$

Obr. 1. Rozložení HDP na obyvatele. [1]

kde

Obyv. je počet obyvatel,

Zam. je počet zaměstnaných v ekonomice,

Ob.-pr.-věk je počet obyvatel v produktivním věku. [1]

Poslední prvek ve výrazu přispívá velmi málo ke změnám HDP na obyvatele v regionech, navíc jako prvek, který se politikou nedá snadno ovlivnit. Pak můžeme konkurenceschopnost, měřenou úrovní HDP na obyvatele, rozdělit na dvě složky, a to na HDP na zaměstnance, což odpovídá zhruba produktivitě práce, a na poměr celkový počet zaměstnaných v ekonomice k počtu obyvatel, což představuje zaměstnanost. Aby tedy region byl konkurenceschopný, měl by mít relativně vysokou úroveň produktivity neboli kvalitu pracovních míst. Růst HDP na obyvatele v regionu je tedy přibližně součtem růstu produktivity a růstu zaměstnanosti. [1]

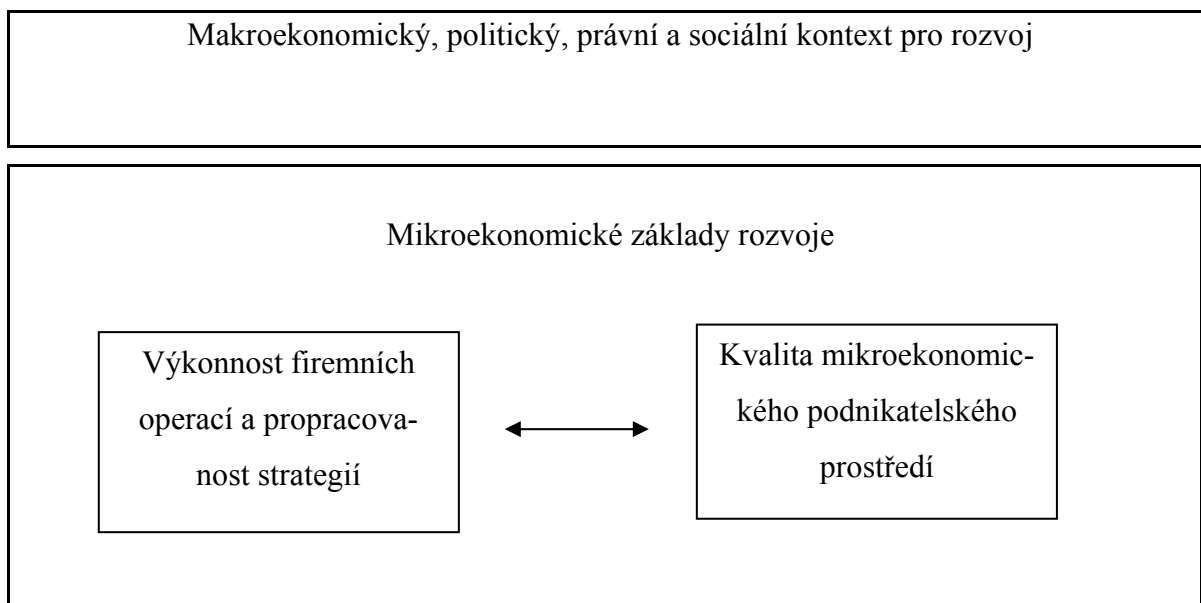
Vztah mezi produktivitou a zaměstnaností je složitý a podléhá mnoha vlivům. Růst produktivity se může zdát nekompatibilní s růstem zaměstnanosti, což může být pravda v krátkém období, např. u regionů v restrukturalizaci. V dlouhodobém období jsou však oba parametry komplementární. Regiony s větší produktivitou mají tendenci k vyššímu růstu, tj. vytvářet a přitahovat vyšší investice, a tedy i vyšší tvorbu pracovních míst. Kromě toho mohou na jednotlivé složky působit zásadním vlivem i další faktory, jako je technický pokrok, který působí jak na produktivitu, tak i na zaměstnanost, neboť odpovídající vzdělávání zvyšuje kvalifikaci, a to vede k růstu schopnosti lidí nacházet práci. [1]

Regionální konkurenceschopnost je úzce spjata se čtyřmi hlavními faktory: strukturou ekonomických aktivit, úrovní inovací, stupněm dostupnosti regionu a úrovní dosažené vzdělanosti pracovních sil. Tyto faktory jsou silně provázány a odrážejí vliv rozdílů v méně měřitelných charakteristikách, kterými jsou efektivnost regionálních institucí, zejména veřejné správy a podpůrných služeb pro podniky. [1]

Konkurenceschopnost je dynamický pojem a faktory, které ji ovlivňují, se neustále vyvíjejí podle úrovně rozvoje dané společnosti. Proto snad největší překážkou je překonat klasický přístup k ekonomice, postavený na minulých znalostech a zkušenostech, který zdůrazňoval export, hmotné produkty, základní infrastrukturu. Současná konkurenceschopnost zvýrazňuje význam vzdělání, znalostí, nehmotných statků a rozvinutou infrastrukturu. [1]

1.3.2 Porterův přístup ke konkurenceschopnosti regionů

Rostoucí prosperitou národa, státu, regionu závisí na produktivitě, s jakou využívá své lidské, kapitálové a přírodní zdroje. Produktivita se vyjadřuje pomocí hodnoty zboží a služeb vyprodukovaných na jednotku práce a kapitálu. Posledních 10-15 let zcela prokázalo, že konkurenceschopnost je odvozena z produktivity a je definována jako úroveň produktivity. Pro dosažení a udržení úspěchu je nutné zcela změnit přístup k ní, který byl založen na nízkých nákladech a na efektivnosti. Nový přístup je založen na inovacích a dynamice. Produktivita je funkcí působení tří faktorů, mezi které patří: politický, právní a makroekonomický rámec; kvalita mikroekonomického podnikatelského prostředí a výkonnost firem a propracovanost jejich strategií. [1]



Obr. 2. Paradigma konkurenceschopnosti (determinanty produktivity). [1]

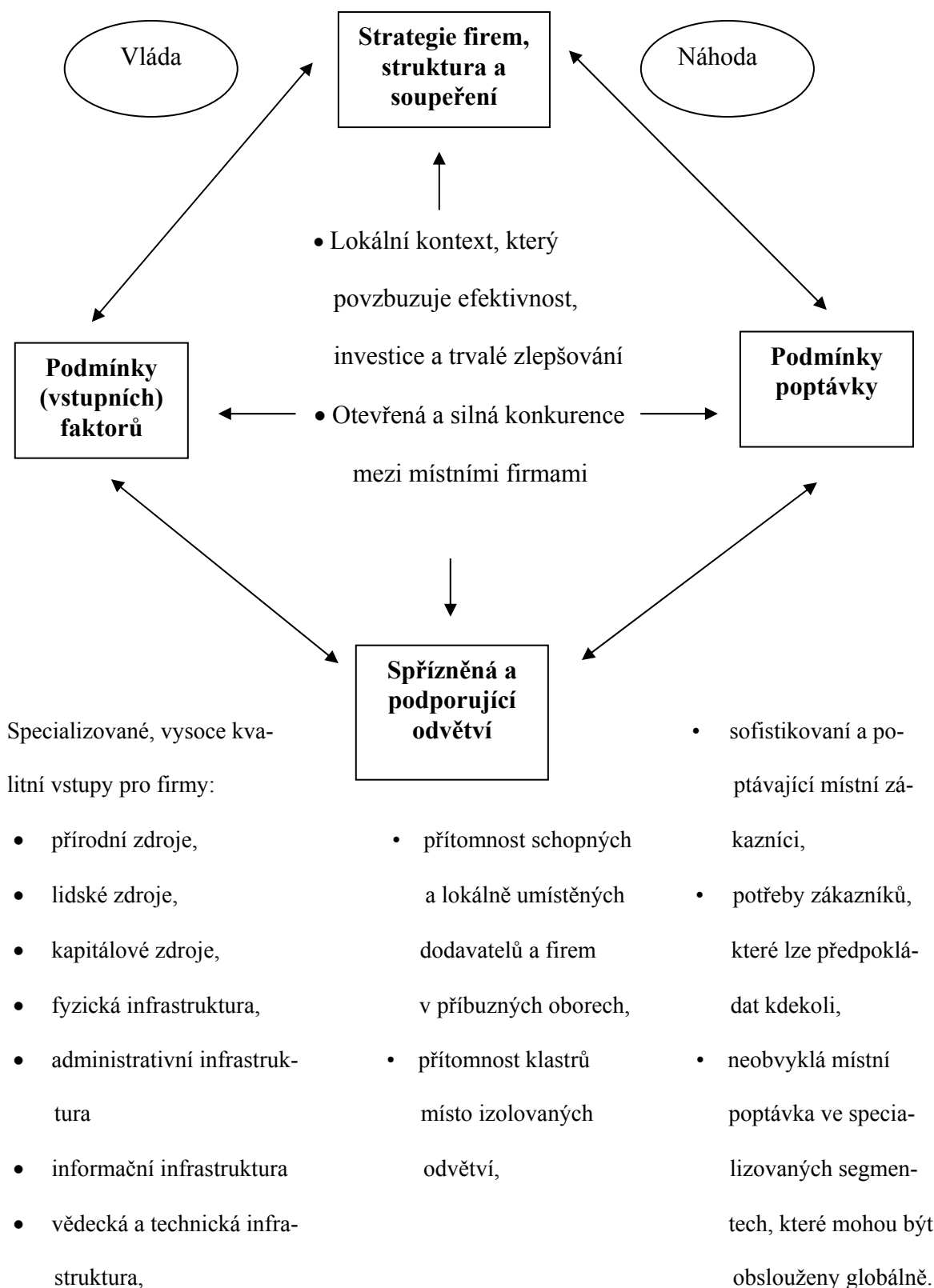
Tyto tři faktory společně určují kapacitu státu vytvářet mezinárodně konkurenceschopné firmy a podporovat rostoucí prosperitu a představují tzv. paradigma konkurenceschopnosti neboli determinanty produktivity a jejího růstu. [1]

Stabilní politické a právní instituce spolu se zdravými makroekonomickým rámcem, který charakterizuje nízká inflace, nízké a stabilní úrokové sazby, daňová politika příznivá pro úspory a investice vytvářejí prostředí, ve kterých je konkurenceschopnost možná. To je však jen nutná podmínka pro zajištění prosperující ekonomiky, nikoli však podmínka dostatečná, protože příznivé makroekonomické prostředí vytváří jen potenciál pro konkurenceschopnost. [1]

Bohatství je ve skutečnosti vytvářeno firmami, zaměstnanci, trhy a dalšími návaznými institucemi, u kterých dochází k soutěžení. Konkurenceschopnost v konečném důsledku závisí na zdokonalování mikroekonomických základů konkurence, a tedy i produktivita je odvozena z kvality mikroekonomického podnikatelského prostředí firem, která je funkcí vzájemně provázaných faktorů propojených v tzv. „modelu diamantu“ Michaela Portera. [1]

Podle tohoto modelu určují kvalitu podnikatelského prostředí čtyři oblasti:

1. kvalita vstupů dostupných firmám (lidské zdroje, fyzická infrastruktura, dostupnost informací, apod.)
2. pravidla, která řídí konkurenci a pobídky pro produktivní způsoby soupeření,
3. úroveň místní poptávky po kvalitních výrobcích a procesech,
4. dostupnost a úroveň místních dodavatelů zařízení, komponent, strojů, služeb a přítomnost tzv. klastrů příbuzných firem. [1]



Obr. 3. Model diamantu M. Portera. [1]

2 STRUKTURÁLNÍ FONDY

Jednou ze základních politik Evropské unie je posilování hospodářské a sociální soudržnosti, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v úrovni rozvoje těchto regionů. Tato politika je realizována prostřednictvím Strukturálních fondů, Kohezního fondu, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů.

2.1 Typy fondů

Strukturální fondy jsou tvořeny čtyřmi fondy, z nichž každý plní svoji specifickou roli a je možno ho využívat na předem vymezeném území úrovně NUTS 2 resp. NUTS 3:

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

2.2 Rozdělení pomoci ze sociálních fondů

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

- **Cíl 1 - Podpora rozvoje zaostávajících regionů** – zaměřuje se na rozvojovou pomoc méně vyspělým regionům EU. Jsou to ta území, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 75 % průměru HDP Evropské unie. Tímto cílem je pokryta celá Česká republika vyjma území hl. města Prahy. V rámci Cíle 1 je možno čerpat ze všech strukturálních fondů a příspěvek z nich může tvořit až 75% veškerých uznatelných nákladů financovaných projektů. Důraz je zejména kladen na vybavení základní infrastrukturou či podporu investic do podnikatelských a jiných hospodářských činností.
- **Cíl 2 - Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací** - je zaměřen na podporu oblastí, které čelí strukturálním obtížím kvůli hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a služeb. V České republice spadá pod Cíl 2 část území hl. m. Prahy, na kterém sídlí zhruba 31 % obyvatel Prahy. V rámci Cíle 2 není možno čerpat prostředky z finančního nástroje na podporu rybolovu. Příspěvek ze strukturálních fondů může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů.
- **Cíl 3 - Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání** - záměrem je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů. Jde zejména o pomoc členským státům přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání a zaměstnanosti v oblastech, které nejsou pokryty Cílem 1. V České republice je Cílem 3 pokryto celé území hl. m. Prahy. V rámci Cíle 3 je možno čerpat pouze prostředky z Evropského sociálního fondu. Příspěvek z ESF může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů. [10]

2.3 Programové plány v ČR

Pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů musí každá členská země zpracovat programovací dokumenty, které jsou schváleny jak na národní úrovni tak na úrovni Evropské komise. Základním dokumentem v České republice je Národní rozvojový plán, pokrývající území Cíle 1, který tvoří rámec a pro čtyři Sektorové operační programy a Společný regionální operační program. Cíl 2 a Cíl 3 jsou pokryty samostatnými programy, tzv. Jednotnými programovými dokumenty. Na všechny programy pak navazují programové dodatky, ve kterých jsou podrobně specifikována jednotlivá opatření programu a způsob jejich realizace. Všechny programové dokumenty byly v ČR

zpracovány a na konci února 2003 předloženy Evropské komisi k posouzení, která je v průběhu letošního roku schválila. [10]

2.4 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2004-2006 činí 456,98 mil. Eur.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Evropský sociální fond podporuje:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce [10]

2.4.1 Řídící orgán a další partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

2.4.2 Základní programy Evropského sociálního fondu

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

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)
- Program Iniciativy Společenství EQUAL
- Společný regionální operační program (SROP) [10]

2.4.3 Celkový objem finanční pomoci z ESF

Na financování se podílí i státní rozpočet ČR a to ve výši 25-50% v závislosti na jednotlivých opatřeních.

Tab. 1. Celkový objem finanční pomoci z ESF. [10]

	Podpora z EZ v mil. Eur
ESF celkem	457
OP RLZ ¹	318,82
JPD Cíl 3 ²	58,8
EQUAL ³	32,1
SROP ⁴	47,28

Tab. 2. Alokace prostředků z ESF. [10]

¹ Operační program Rozvoj lidských zdrojů

² Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu

³ Program Iniciativy Společenství

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

Tab. 3. Alokace finančních prostředků ze státního rozpočtu. [10]

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

2.4.4 Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

Tento program tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 – 2006.

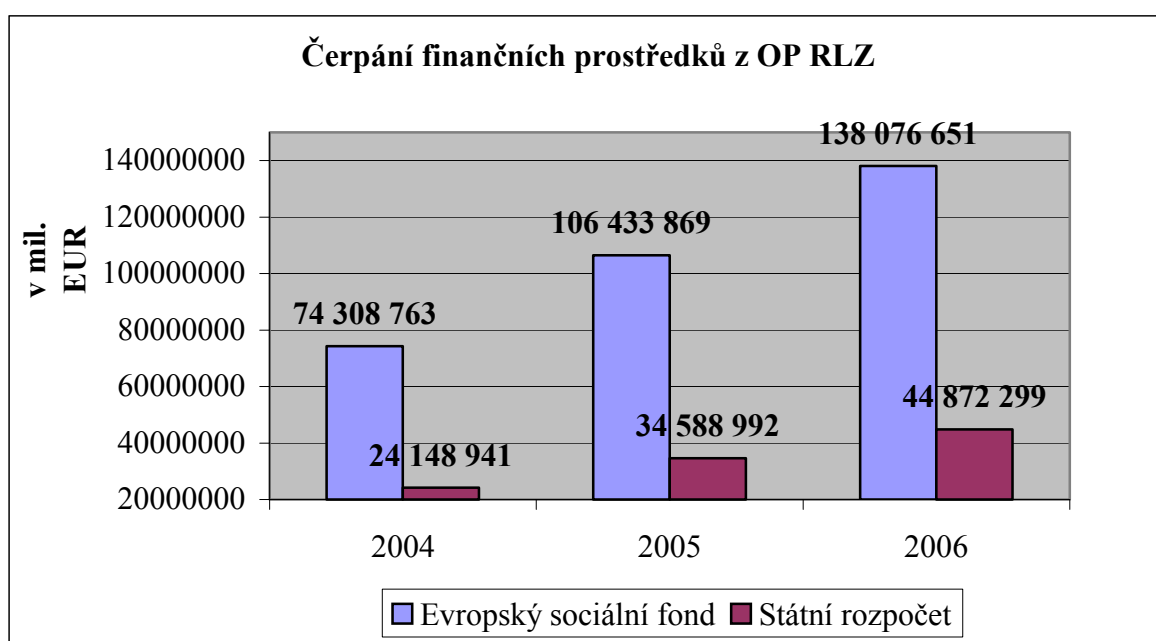
Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. [11]

Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů jsou v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata, jejichž

⁴ Společný regionální operační program

prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Horizontální témata nebo-li principy jsou: rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místním iniciativám. [11]

Jednou z cest, jak dosáhnout těchto cílů, je účelné využití finanční pomoci, kterou členským zemím nabízí EU. V ČR je to Evropský sociální fond, který umožňuje čerpání těchto prostředků prostřednictvím OP RLZ. V rámci toho programu v období 2004-2006 bude žadatelům poskytnuta podpora až ve výši 422,43 mil EUR (ESF poskytne 318,82 mil EUR a 103,61 mil EUR je spolufinancováno ze státního rozpočtu). [11]



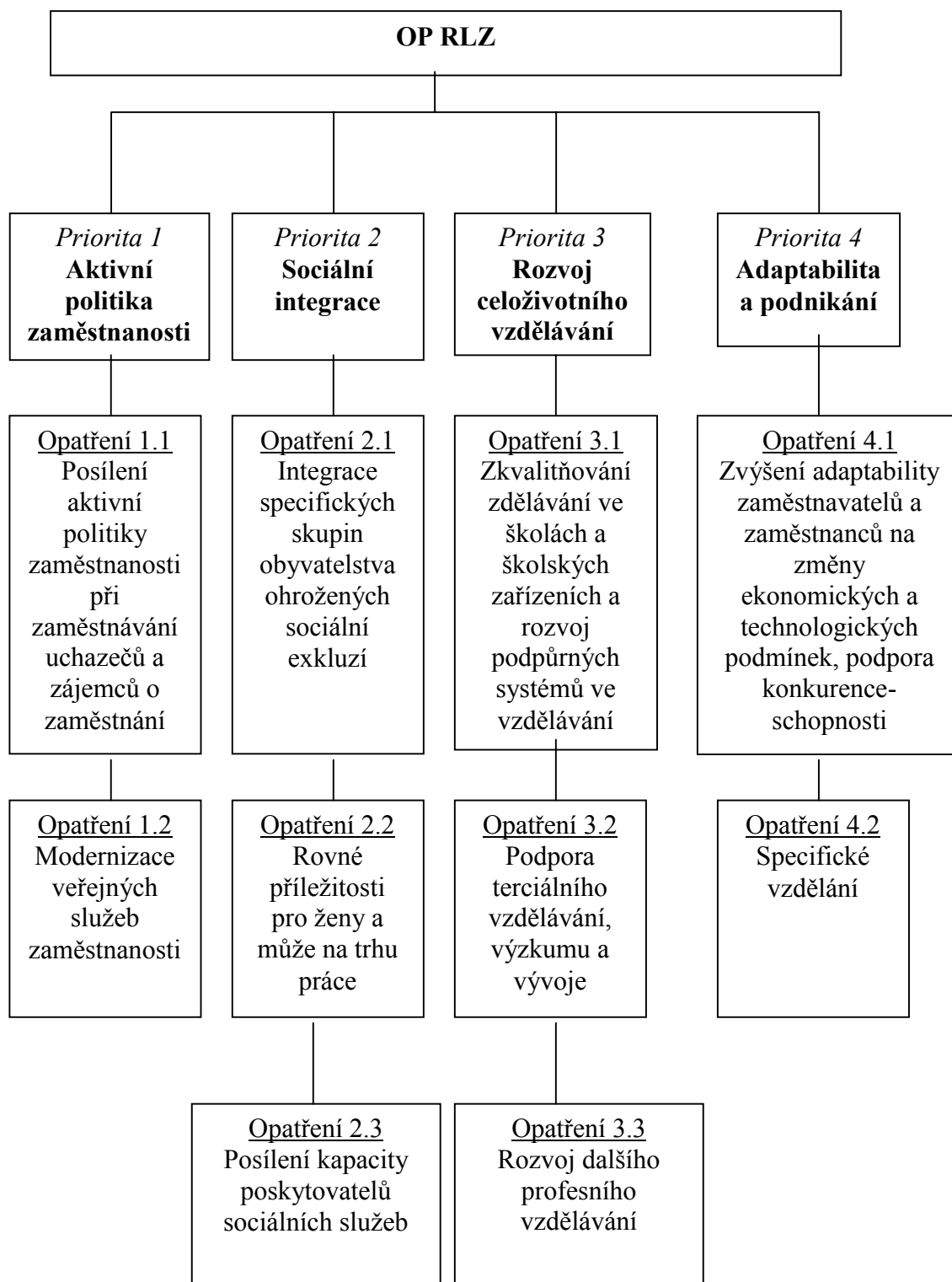
Graf 1. Čerpání finančních prostředků z OP RLZ. [4]

Priority programu

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 priority a 10 Opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti:

- aktivní politiku zaměstnanosti,
- integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením),
- rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce,
- rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.

Rozdělení priorit a Opatření v programu OP RLZ zobrazuje obrázek (Obr. 4).



Obr. 4. Rozdělení pomoci z OP RLZ. [11]

2.4.5 Příprava projektů

Ve své práci se zaměřím na vypracování projektu z Priority 2 - Sociální integrace, opatření 2.1 - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.

2.4.6 Záměr projektu

Záměr projektu je první fází jeho přípravy. Může být výsledkem analýzy či studie identifikující nějaký problém či nedostatek, potřebu nebo zájem, pro jehož řešení či naplnění by byl vhodný projektový přístup. Nebo může vyplynout ze zjištěných praktických potřeb. [13]

2.4.7 Námět projektu

Obsah projektu musí bezvýhradně odpovídat zaměření ESF jako celku, konkrétní prioritě, zvolenému opatření a především k příslušné výzvě podávání žádostí.

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

- rovné příležitosti – podpora vyrovnání postavení ženských osob ve společnosti a zejména na trhu práce,
- udržitelný rozvoj – harmonizace ekonomických aktivit s ohledem na sociální dopady a kapacitu environmentálního systému,
- informační společnost – zejména podpora počítačové gramotnosti a přístupu k internetu, vzdělání a službám. [13]

Horizontální témata jsou priority procházející napříč všemi politikami a opatřeními OP RLZ, proto musí být zakomponována do všech projektů navrhovaných pro podporu z ESF – samozřejmě v různé intenzitě dle zaměření jednotlivých projektů. [13]

2.4.8 Kritéria oprávněnosti

Kritéria oprávněnosti lze podle zaměření rozdělit do následujících skupin, které vymezují:

- subjekty, které mohou žádat o dotaci,
- lokalizace projektu,
- činnosti a cílové skupiny, pro které může být poskytnuta dotace,
- druhy nákladů, které mohou být financovány z dotace (viz. kapitola 5.5 Finance projektu) [13]

Oprávněnost žadatele

Žadatelé oprávněnými předkládat návrhy projektů v rámci OP RLZ mohou být jak fyzické, tak právnické osoby splňující následující podmínky:

- mít sídlo v České republice (v případě, že žadatel má sídlo v regionu Praha, musí prokázat, že projekt je zaměřený na cílový region v rámci OP RLZ, tedy celá ČR kromě Prahy)
- být přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu, nesmí působit jako prostředník [13]

Partnerství a oprávněnost partnerů

Partnerství je jedním ze základních principů podpory poskytované Evropským sociálním fondem. Oprávněnými partnery pro realizaci projektu jsou jen právnické nebo fyzické osoby se sídlem v ČR a splňující stejná kritéria pro oprávněnost jako žadatel. Vyhlašovatel grantového schématu může ve výzvě vymezit i další oprávněné partnery. [13]

Lokalizace projektu

Grantové projekty mohou být navrhovány jako regionální (pro cílové skupiny na území v rámci jednoho kraje) nebo nadregionální (určené pro cílové skupiny z území alespoň dvou krajů) nebo projekty v národním měřítku. [13]

Regionální projekty musí být uskutečněny v kraji, pro který byly schváleny. Sídlo žadatele (navrhovatele regionálního projektu) může být kdekoliv na území České republiky, ale činnosti projektu musí být v rozhodující míře uskutečněny v regionu, pro který byla žádost

podávána a který bude mít z realizace projektu prospěch. Případné uskutečnění činnosti v sousedícím regionu musí být řádně zdůvodněno v žádosti a je přípustné pouze pokud je nezbytné pro dosažení cílů projektu. [13]

3 PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ

3.1 Projekt

Projekt je cílevědomý návrh na uskutečnění určité inovace v daných termínech zahájení a ukončení. [5]

Z této definice vyplývá záměr, který má následující charakteristické znaky:

- sleduje konkrétní cíl,
- definuje strategii vedoucí k dosažení daného cíle,
- určuje nezbytně nutné zdroje a náklady včetně očekávaných přínosů z realizace záměru,
- vymezuje jeho začátek a konec. [5]

Projekt je vždy jedinečný (provádí se pouze jednou, jde o něco, co se dřív nedělalo), neopakovatelný (i jiný podobný projekt je vždy v něčem odlišný), dočasný (má začátek a konec) a téměř pokaždé se na jeho řešení podílí jiný tým projektantů. [6]

3.2 Zásady projektování

Základní pravidla projektování jsou následující:

3.2.1 Cílovost

Projektový manažer musí přesně a jasně vědět, čeho má projektem dosáhnout, musí znát konkrétní cíl a jeho přesné určení požadovat od zadavatele písemně. [5]

Podle Rosenau je cíl dán požadavky „trojimperativu“, tj. nároky na provedení, na časový plán a na rozpočtové náklady. Tyto tři podmínky musí být měřitelné (tedy konkrétní a ověřitelné) a dosažitelné. Jen tak je možné na konci říci, že cíl byl splněn.

3.2.2 Reálnost a účelnost

Projekt musí být uskutečnitelný (realizovatelný) a účelný. To znamená, že je třeba ověřit reálnost dodávek (strojů, zařízení a staveb), které mají být k danému termínu podle projektu použity, a reálnost zajištění financí k jejich úhradě. Náhradní řešení ve fázi realizace většinou vždy snižuje efektivnost investic. [5]

Účelnost se týká hloubky propracování projektu a jeho dokumentace. Ta má mít jen takový rozsah, který odpovídá významu navrhovaného objektu a splňuje daný účel. Naplnění této zásady je podporována vypracováním rozborů ve formě studie příležitostí (Opportunity Study) a předběžné studie proveditelnosti (Pre-Feasibility Study). [5]

3.2.3 Systémový přístup

Na projektovaný objekt se můžeme dívat jako na systém, který je v teorii systémů definován jako množina prvků a množina vazeb mezi nimi, které společně určují vlastnosti celku.[5]

Zásada systémového přístupu vyžaduje zabývat se všemi prvky systému v jejich vzájemném působení a vazbou na okolí, při variantním řešení a s volbou optimální varianty. Opomine-li se některý prvek nebo jeho vliv, nakonec se na to přijde, ale může to mít důsledky na výslednou efektivnost projektu. [5]

3.2.4 Postupné řešení

Při práci na projektu je nutno dodržovat zásadu postupného řešení od obecného ke konkrétnímu, od všeobecného k podrobnému (čili shora dolů: Top-Down). [5]

Podstata této zásady spočívá v tom, že práce na projektu se rozdělí do čtyř fází projektování:

1. Situace – vyjádření souhrnu podmínek a požadavků vztahujících se k projektu a umístění systému v jeho okolí.
2. Kompozice – řeší základní uspořádání prvků systému z hlediska toku materiálu, informací, vzájemných vazeb a ve vymezeném prostoru, zjištěném pomocí hrubých, souhrnných ukazatelů (např. strukturální schéma, schéma vztahů činností a ploch).
3. Dispozice – horizontální i vertikální rozmístění všech prvků systému v určeném prostoru, zjištěném podrobným propočtem, včetně všech organizačních a informačních vazeb (výsledkem je realizační dokumentace projektu).
4. Realizace - zahrnuje schvalovací řízení, přípravu realizace (plán, organizační a finanční zajištění), vlastní vybudování systému a zkušební provoz. [5]

V zájmu zkrácení doby projektování i korekce předchozích rozhodnutí se mají fáze částečně překrývat. [5]

3.2.5 Systematičnost

Zásada systematičnosti vyžaduje používání jednotného projektového postupu, jednotných podkladů, symbolů, ukazatelů, tabulek a grafů, pokud možno unifikovaných⁵ nebo normalizovaných⁶. To umožní formalizovat⁷ a algoritmizovat⁸ dílčí projektové úkony a postupně přecházet k automatizaci projektování. [5]

3.2.6 Efektivnost

Zásada efektivnosti požaduje dosažení maximálních efektů při minimálních nárocích na materiál, energii, pracovní síly i peněžní prostředky. [5]

Pro dodržení této zásady je nutné propočítávat efektivnost navrhovaných opatření během celého průběhu projektových prací, ve všech jeho fázích a při každém náznaku nízké efektivnosti navrhovat příslušné úpravy projektu. [5]

⁵ Sjednocených. Z lat. *unus + fictus* = jeden + utvářený, vytvářený.

⁶ Učiněných závazným pravidlem. Z lat. *norma* = měřítko, pravidlo, předpis

⁷ Využívat matematické a logické metody. Z lat. *formalis* = formální (zachovávající náležitou podobu)

⁸ Volit účelný postup výpočtu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 FONDY EVROPSKÉ UNIE A UHERSKÉ HRADIŠTĚ

Vzhledem k tomu, že 1. května 2005 to bude teprve jeden rok, kdy naše republika vstoupila do Evropské unie, má Uherské Hradiště nemalé zkušenosti s fondy Evropské unie. Značné finanční prostředky z Evropského sociálního fondu budou investovány do obnovy bývalých vojenských kasáren, které byly v dubnu 2002 převedeny z majetku státu do majetku města Uherské Hradiště. Z fondu Společného regionálního operačního programu (SROP) připutují na obnovu tohoto areálu hned 2 dotace. První na Projekt vysokého školství s náklady kolem 153 mil. Kč, kde se počítá s podporou ve výši 108 mil. Kč z Evropského fondu, dále s dotací ve výši 18 mil. Kč ze státního rozpočtu a zbývající část uhradí město ze svého rozpočtu. Druhá dotace ve výši 56,3 mil Kč bude sloužit pro připravované Centrum celoživotního vzdělávání. Celková částka na tento projekt je stanovena ve výši 75,5 mil. Kč a zbývající část bude hrazena ze státního rozpočtu (15,6 mil. Kč) a rozpočtu města. Dle slov hejtmana Zlínského kraje Libora Lukáše jde o jedny z nejvýznamnějších projektů Zlínského kraje. Rekonstrukce by měly začít ještě v tomto roce.

Další žádosti o prostředky z fondů Evropské unie se připravují. Nemalé investice putují také z rozpočtu ČR. V připravované obytné zóně v areálu bývalých kasáren je před dokončením výstavba bytů pro příjmově vymezené skupiny osob, na něž město získalo část prostředků z ministerstva pro místní rozvoj. V polovině roku by měl být areál zkolaudován a první byty by měly být předány v srpnu tohoto roku. Další dotace z ministerstva pro místní rozvoj připutovaly na rekonstrukci další budovy v areálu kasáren, a to na „chráněné bydlení“ pro seniory a zdravotně postižené občany.

Vzhledem k tomu, že areál bývalých vojenských kasáren byl převeden do majetku města teprve před několika lety, očekává se, že na rekonstrukci připutují finanční prostředky nejen ze státního rozpočtu ČR, ale také z některých fondů Evropské unie.

Tento areál bude v budoucnu rozdělen do několika zón:

- bydlení,
- vzdělávací zóna,
- komerční zóna.

Je otázkou několika let, než tento areál dostane svou plánovanou podobu.

5 REGION UHERSKÉ HRADIŠTĚ

Uherské Hradiště leží na jihovýchodě České republiky, uprostřed vinorodého kraje s bohatou historií, kde se daří udržovat živé folklórní tradice. Město založil 15. října 1257 český král Přemysl Otakar II. jako vojenskou pevnost střežící nejen blízký klášter na Velehradě, ale i hranici českého státu. Osídlení těchto míst má však historii mnohem starší, sahající až do starší doby kamenné.

Dnešní Uherské Hradiště je městem, ve kterém se snoubí bohatá historie, doložená řadou pečlivě udržovaných památek, s moderní přítomností. V historickém centru města v průběhu roku ožívá řada akcí – folklorní slavnosti, festivaly, jarmarky lidových řemesel, vystoupení uměleckých souborů. Mezi nejznámější patří:

- Letní filmová škola
- Hradišťské kulturní léto
- Slavnosti vína a otevřených památek
- Mezinárodní festival hudebních nástrojů lidových muzik
- Týká se to také Tebe, festival s ekologickou tematikou
- Vánoční jarmark a další

Na své si přijdou i vyznavači sportu, neboť Uherské Hradiště se pyšní řadou kvalitních sportovišť, dále se na území Uh. Hradiště nachází plavecký areál s vnitřními i venkovními bazény.

Byla také vypracována realistická strategie města, která slouží jako výhled do roku 2010 s dlouhodobějšími přesahy, vychází z možností města, daných především jeho lidským potenciálem a hospodářskou situací.

Klíčovým prvkem rozvoje je zajištění ekonomické prosperity města. Program rozvoje se proto prioritně zabývá podporou vytváření nových pracovních míst, přičemž za klíčový faktor se považuje kvalita, nikoliv kvantita.

Rozvoj pracovních příležitostí v sekundární sféře je spojován především s výbornou dopravní polohou celého městského regionu a s existencí mezinárodního letiště.

Nezbytnou podmínkou investičního rozvoje v Uherském Hradišti je bytová výstavba. Pružná reakce na potřeby trhu a průběžná příprava vhodných lokalit je samozřejmou součástí sociální politiky města.

V oblasti sociální infrastruktury je Uherské Hradiště zázemím především pro menší Kunovice, ale bohatě strukturované síť služeb sociální péče zaštitěné krajem, městem i nestátními neziskovými organizacemi využívají i obyvatelé Starého Města. Dobrovolnické centrum v Uherském Hradišti eviduje terénní pracovníky z celého městského regionu. Také široké spektrum služeb v oblasti obchodu, školství, zdravotnictví a volnočasových aktivit slouží bez určení hranic obyvatelům celého městského regionu. K významným pozitivním faktorům patří také atraktivní přírodní zázemí, kvalita životního prostředí a strukturovaná nabídka bydlení.

Druhá priorita rozvoje Uherského Hradiště je spatřována v podpoře a rozvíjení kultury, společenského a sportovního života a především v rozvoji doposud ne zcela doceněného cestovního ruchu. Ohromný potenciál Uherského Hradiště tkví nejen v jeho přirozeném postavení jako centra folklóru a kulturního života celého Slovácka, centra uherskohradištské vinařské oblasti a v turisticky velmi atraktivní městské památkové rezervaci.

Stále živé tradice Slovácka a aktivní účast především mladší části obyvatel Uherského Hradiště na velkém množství kulturních, společenských a sportovních akcí jsou atributy schopnými dlouhodobě zajistit udržitelnou sociální a ekonomickou prosperitu města.

Kvalitní marketing kulturních a společenských akcí s rozvojem cestovního ruchu úzce souvisí. Marketingová strategie cestovního ruchu nabízí a propaguje Uherské Hradiště v rámci městského regionu a celého Slovácka, je ji však nutné orientovat na „hradištská specifika“. Rozvoj turistiky přinese nejen nové pracovní příležitosti, ale také zlepšení služeb, které ocení i místní obyvatelé. Podmínkou úspěšného rozvoje cestovního ruchu je především rozšíření a zkvalitnění nabídky ubytování.

Největší bohatství města a vklad zajišťující budoucí prosperitu města je spatřován v dětech a mládeži města. Jedním z hlavních cílů programu rozvoje je proto systematická péče o všestranný vývoj nejmladší generace. Úspěch při plnění tohoto nikdy nekončícího úkolu je založen především na kvalitní nabídce vzdělávání – mateřskou školou počínaje a některou z vysokoškolských fakult v Kasárnách konče – a na široké nabídce mimoškolních aktivit

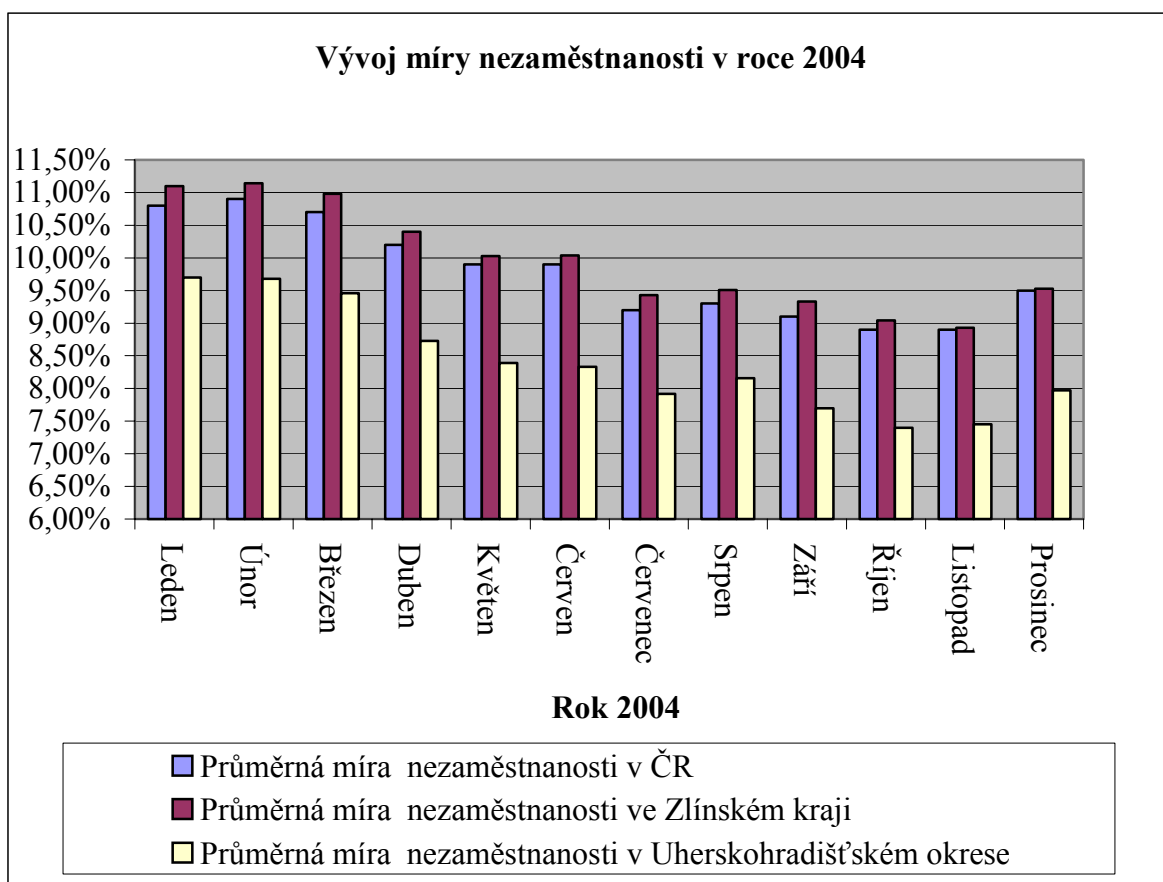
od zájmové umělecké činnosti přes sportovní oddíly až po diskotéky, kavárny a romantická zákoutí.

5.1 Nezaměstnanost v regionu Uherské Hradiště

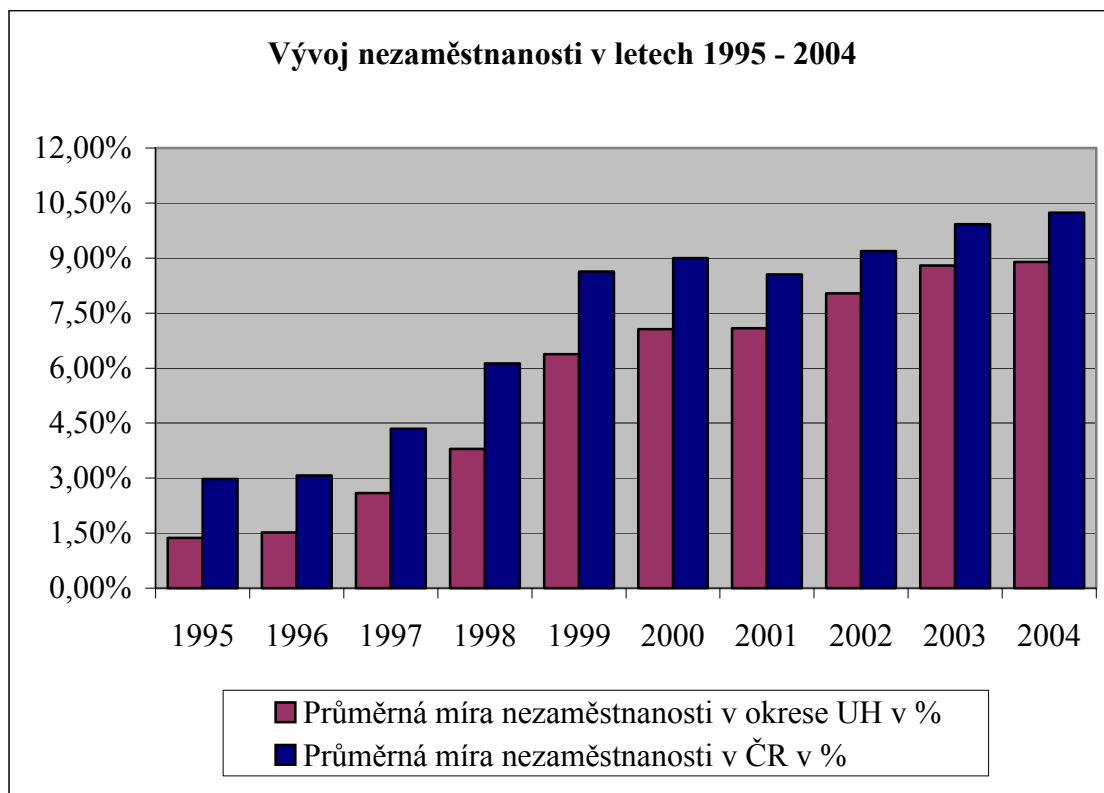
V devadesátých letech minulého století došlo k významným strukturálním změnám v zastoupení hlavních národních hospodářských sektorů na celkové zaměstnanosti. Toto období je charakteristické významným úbytkem pracovníků ve výrobních sektorech hospodářství a nárůstem počtu pracovníků v terciárním sektoru. Tyto trendy se projeví i v uherskohradištské aglomeraci, přesto však průmysl zůstává v regionu nejvýznamnějším zdrojem pracovních míst.

Uherskohradištsko se i přes nižší nabídku volných pracovních míst řadí v rámci České republiky k oblastem s dlouhodobě podprůměrnou nezaměstnaností.

Také je na tom, co se nezaměstnanosti týče, nejlépe v celém Zlínském kraji, když lidí bez práce je něco přes devět procent. Krajská statistika je přitom o půldruhého procenta vyšší.



Graf 2. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2004. Zdroj: ČSÚ.



Graf 3. Vývoj nezaměstnanosti v letech 1995 – 2004. Zdroj: ČSÚ.

Nižší míra nezaměstnanosti na Uherskohradištsku je důsledkem více okolností. Ve velikostní struktuře zaměstnavatelů převažují firmy menší a střední velikosti, což činí místní trh práce více odolným vůči případným potížím některých zaměstnavatelů. Významná je exponovaná poloha souměstí na frekventovaných dopravních (silničních i železničních) tazích, což umožňuje vyjížděku za prací nejen do nedalekého Zlínska, ale i do vzdálenějších regionů (Brněnsko). Především však zlínský trh práce absorbuje významný podíl pracovních sil Uherskohradištska. To dokládá i skutečnost, že přes nižší míru nezaměstnanosti bylo Uherskohradištsko charakteristické i nižší úrovní poptávky po pracovní síle. Oproti celostátnímu průměru bylo na území k dispozici méně volných pracovních míst. Zatímco v Česku připadalo v roce 2003 na 1 volné pracovní místo 13,5 uchazečů, na Uherskohradištsku 15,1 uchazečů. Lze tedy konstatovat, že i když je míra nezaměstnanosti v republikovém kontextu mírně podprůměrná, možnosti jejího efektivního řešení jsou v rámci regionu Uherského Hradiště podprůměrné v důsledku nedostatečné tvorby nových pracovních míst. To zřetelně podtrhuje význam využívání aglomeračních výhod v souvislosti se Zlínem pro udržení nižší míry nezaměstnanosti na Uherskohradištsku.

Tab. 4. Počty uchazečů na jedno pracovní místo. Zdroj ČSÚ

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ⁹
Uherskohradištsko	1,3	8,4	19,8	11,6	9,7	17,3	15,1	10,6
Česká republika	9,3	10,3	13,9	8,8	8,9	12,7	13,5	11,6

Vývoj nezaměstnanosti v roce 2004 se v uherskohradištském okrese nijak nelišil od vývoje v roce 2003 i když v tomto roce bylo zaznamenáno hromadné propouštění zaměstnanců. V prvním pololetí roku 2003 propustily nejvíce svých zaměstnanců Letecké závody Kunovice, kdy asi 350 zaměstnanců muselo opustit brány společnosti a dalších 150 našlo uplatnění v jiných firmách holdingu, např. v Moravanu nebo společnosti Metall Group. Ve druhém pololetí roku 2003 propustila kvůli odbytovým potížím společnost Dyas z Uherského Ostrohu 97 svých zaměstnanců. Firma, která vyrábí dýhy, překližky a laťovky pro nábytkářský průmysl, doplatila na pokles poptávky na západoevropských trzích, zejména v Německu, kam vyvážela většinu produkce. Z Dyasu odešlo devadesát dělníků z výroby překližek, tři údržbáři a čtyři technicko-hospodářští pracovníci.

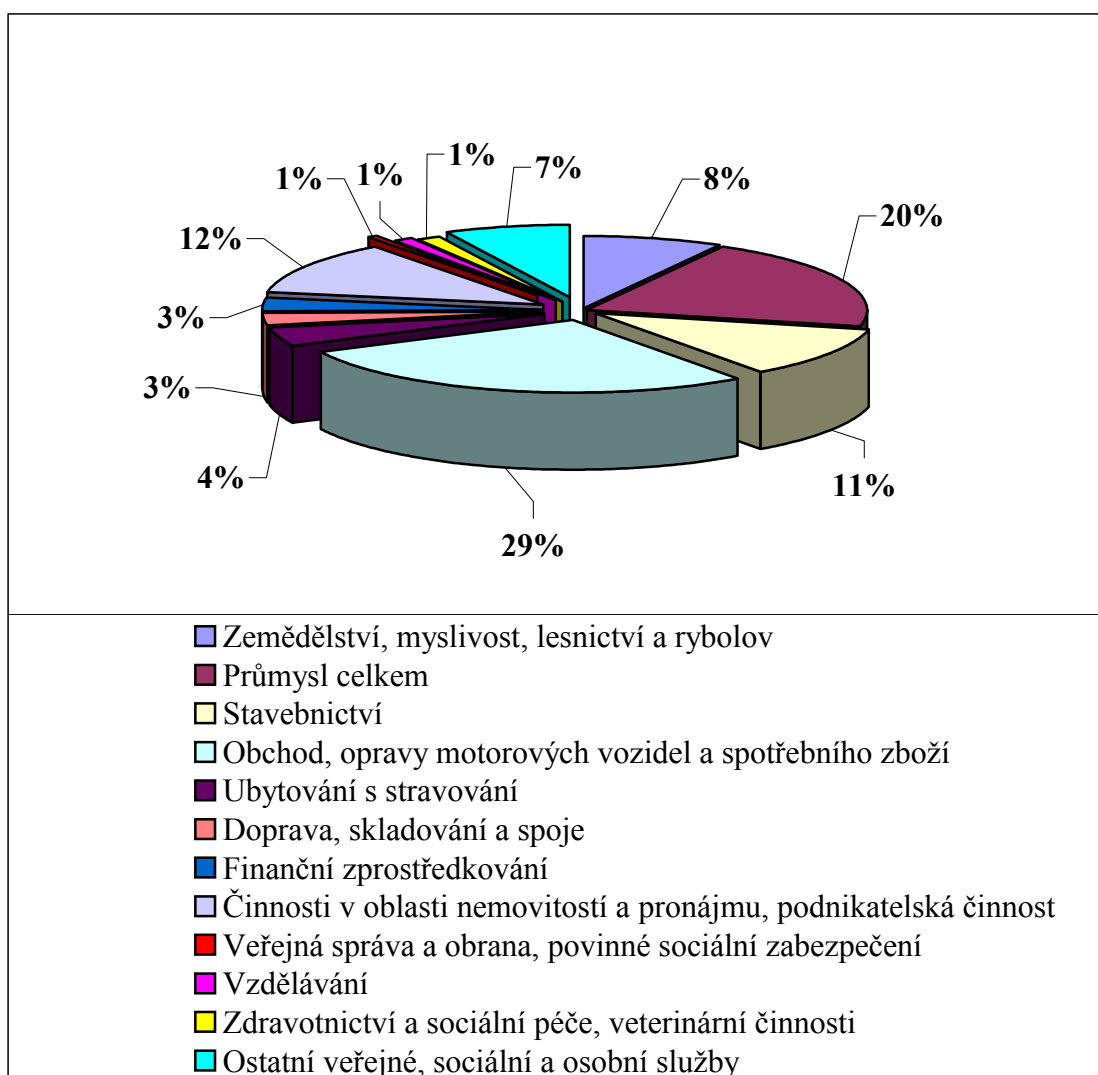
Ačkoliv tedy v regionu žádný podnik nepropouštěl zvlášť výrazným způsobem, úřad práce byl v I. čtvrtletí roku 2004 zahlcen zejména sezónními pracovníky ze zemědělství, stavebnictví a neobnovenými smlouvami uzavřenými na dobu určitou. Další skupiny tvoří živnostníci, kteří museli z ekonomických důvodů ukončit svoji činnost. Alarmujícím jevem je, že více než polovina lidí bez práce je v evidenci již více než půl roku.

Tab. 5. Počet pracovníků zapsaných v Registru ekonomických subjektů za Uherské Hradiště – obec s rozšířenou působností k 31.12.2003. Zdroj ČSÚ

Odvětví	Počet
Zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov	2308
Průmysl celkem	5732
Stavebnictví	3212
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	7846
Ubytování s stravováním	1166

⁹ Údaje za I. pololetí 2004

Odvětví	Počet
Doprava, skladování a spoje	810
Finanční zprostředkování	859
Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikat. činnost	3340
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	176
Vzdělávání	342
Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti	398
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	1997



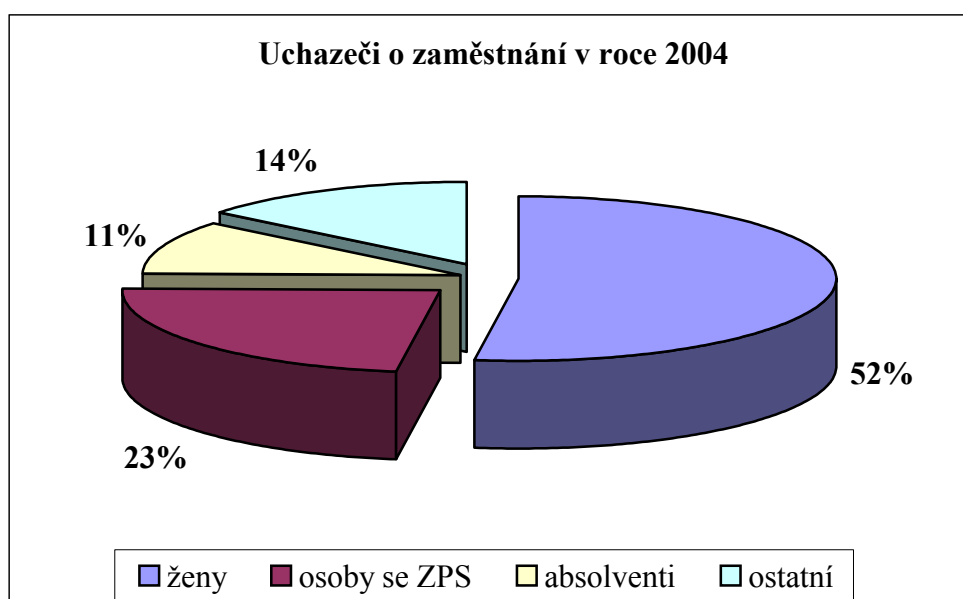
Graf 4. Počet pracovníků zapsaných v Registru ekonomických subjektů. Zdroj: ČSÚ

Míra nezaměstnanosti vykazuje v posledním období vzestupný trend. V lednu a únoru roku 2005 činila míra nezaměstnanosti v okrese Uh. Hradiště 8,65 %. Hlavním zdrojem růstu nezaměstnanosti bylo v uplynulém období převážně ukončení smluv na dobu určitou a dále sezónní práce. Díky teplému počasí mohly být některé stavební práce prováděny až do prosince 2004, avšak prudké ochlazení a dlouhá zima nedovolila ještě v březnu 2005 pokračovat v těchto pracích. A tak mnoho stavebních a jiných pomocných sil zůstalo bez práce. Zaměstnavatelé s produkcí závislou na světové poptávce (AVX, Forschner) regulují stav zaměstnanců podle okamžité potřeby živé práce.

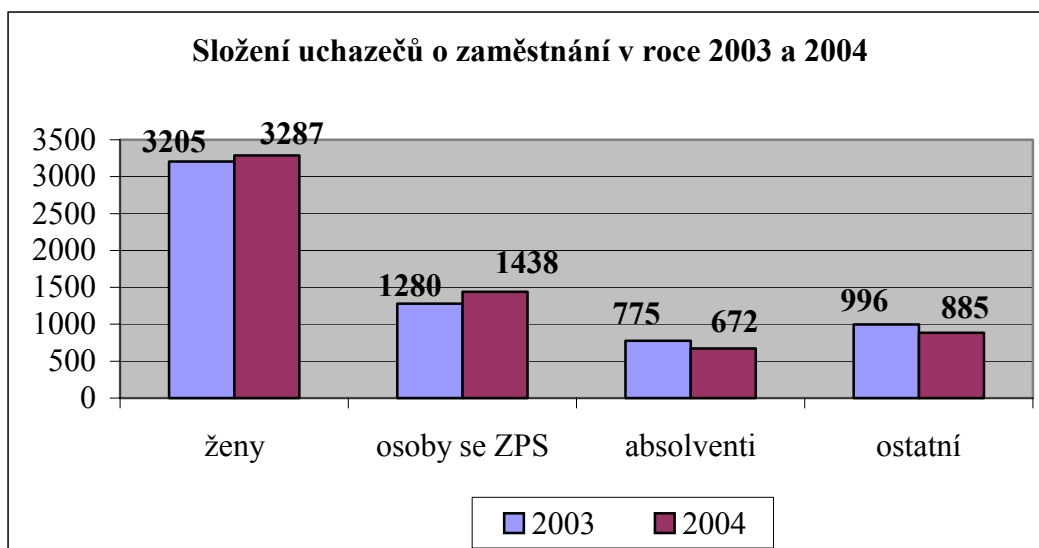
Nová pracovní místa vznikají zejména ve středních a menších podnicích. Jejich počet ovšem neodpovídá růstu produkce, neboť ze strany zaměstnavatelů je snaha o výrazné zvýšení produktivity práce vyjádřené objemem tržeb na 1 zaměstnance.

Ve struktuře uchazečů o zaměstnání převažují lidé ve věku 19 – 29 let (38 %) , lidé s výučním listem (49,6 %) a se základním vzděláním (21,3 %). Podíl absolventů se za poslední rok snížil o 1 %, v roce 2004 dosáhla 11 % evidovaných uchazečů. Na druhé straně se v roce 2004 oproti předloňskému roku zvýšila nezaměstnanost osob se změněnou pracovní schopností o 3 % a v roce 2004 dosáhla 23 %. Největší podíl na nezaměstnanosti tvoří ženy, jež dosáhly v roce 2004 52 % nezaměstnanosti.

Ze strany zaměstnavatelů je největší poptávka po strojírenských profesích (kováři, nástrojaři, zámečníci, svářeči) a po textilních oborech. Z hlediska kvalifikační struktury je největší počet uchazečů mezi prodavači, stavebními dělníky, řidiči, technickohospodářskými a administrativními pracovníky.



Graf 5. Uchazeči o zaměstnání v roce 2004. Zdroj ÚP Uh. Hradiště



Graf 6. Složení uchazečů o zaměstnání v roce 2003 a 2004. Zdroj ÚP Uh. Hradiště

Průměrná měsíční mzda dosáhla v okrese Uherské Hradiště v I. pololetí roku 2004 výše 14 489 Kč. Ve stejném období činila průměrná mzda ve Zlínském kraji 15 370 Kč a celou ČR 17 802 Kč. Výše průměrných mezd zůstává na Uherskohradištsku stále podprůměrná. Průměrná měsíční mzda v okrese Uherské Hradiště je nižší než ve Zlínském kraji o 881 Kč a oproti průměrné mzdě v celé ČR o 3 313 Kč. Průměrná mzda fyzických osob je uvedena v tabulce (Tab. 6).

Tab. 6. Průměrná měsíční mzda (subjekty se sídlem na daném území, bez podnikatelských subjektů do 20 zaměstnanců). Zdroj ČSÚ

Územní jednotka	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ¹⁰
Okres Uh. Hradiště	9 187	9 857	10 507	11 165	12 022	13 016	13 710	14 489
Zlínský kraj	9 930	10 467	11 253	12 085	13 148	14 246	14 445	15 370

¹⁰ Údaje za I. pololetí roku 2004

ČR	10 696	11 602	12 572	13 289	14 633	15 657	16 735	17 802
----	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

5.1.1 Průmysl a stavebnictví

Uherské Hradiště, resp. celá sídelní aglomerace včetně Starého Města a Kunovic, představuje významné průmyslové centrum jihovýchodní Moravy a Zlínského kraje. Další důležité koncentrace pracovních příležitostí v blízkém okolí (cca do 10 km) představují Uherský Ostroh, Hluk a Buchlovice. Saldo pracovní dojížděky a vyjížděky regionu je aktivní, pracovní vyjížděka směřuje především do sousedního Zlínského okresu, zaměstnanci zejména stavebních firem vyjíždějí do všech oblastí Česka.

Ve struktuře průmyslových odvětví převažuje strojírenství a elektrotechnika (např. MESIT holding a.s. se svými dceřinými společnostmi DICOM, Fimes, Mesit přístroje, Mesit ronex a další, dále AVX Czech Republic s.r.o., FORSCHNER, spol.s r.o., LETECKÉ ZÁVODY,a.s., AUTOPAL, s.r.o.

Široké odborné zázemí místních podniků během ekonomické transformace v první polovině devadesátých let se podílelo na vzniku řady středních a malých firem, jež ve výše uvedených oborech vynikají kvalitní, mnohdy originální produkcí, případně rozmanitými speciálními službami (např. Evektor–Aerotechnik, a.s., RAMET C.H.M. a.s., THERMACUT, s.r.o., KOVOVÝROBA HOFFMANN s.r.o. a BD SENSORS s.r.o.). Výsledkem tohoto procesu je vyvážená, diverzifikovaná odvětvová a velikostní struktura zaměstnavatelů a trh práce Uherskohradištska je tak schopen lépe reagovat na případné potíže některých podniků.

Vzhledem k dobrým podmínkám pro zemědělství je Uherskohradištsko rovněž známým centrem potravinářského průmyslu, který zpracovává zejména místní produkty. Dominantním subjektem v tomto oboru je zpracovatel ovoce, zeleniny i masa HAMÉ, a.s., který postupně získal kontrolu nad všemi menšími konkurenty v regionu.

Odvětvovou strukturu hospodářství doplňují podniky textilního průmyslu a oděvnictví (Slezan Frýdek Místek, OP Prostějov) a chemického zaměření (Colorlak a.s., HOBAS CZ, spol. s r.o.). Významné je i stavebnictví (SKANSKA DSUH, a.s.)

Uherskohradištsko je přitažlivé i pro zahraniční investory, což dokládá přítomnost řady podniků se zahraniční kapitálovou účastí či dceřinných závodů zahraničních firem. Jako příklad je uvedeno několik firem v tabulce (Tab. 7).

Tab. 7. Firmy v regionu Uherské Hradiště se zahraniční kapitálovou účastí. Zdroj ÚP Uh. Hradiště

Firma	Původ kapitálu	Velikost	Zaměření
AVX CR, s.r.o.	USA	1 125	Elektronika
AUTOPAL, s.r.o.	USA	403	klimatizační tech. pro automobily
Forschner, s.r.o.	Německo	573	kabelové svazky pro automobily
HOBAS	Rakousko	66	plastové kanalizační potrubí
Thermacut, s.r.o.	USA	195	svařovací technika

Významnou pozici v odvětvové struktuře hospodářství má stavebnictví. Největší stavební firmy působí nejen v sousedních okresech, ale mají své aktivity v celé republice (SKANSKA DSUH, Ingstav, PaPP, STAMOS, TRADIX, MTS). Vedle těchto firem existuje ve městě řada malých a středních stavebních firem, které působí především v regionu.

5.1.2 Terciální sféra

Uherské Hradiště je významné centrum regionu také ve sféře správy, obchodu a služeb. Ve městě sídlí řady úřadů a institucí, což mu i přes zrušení okresních úřadů udržuje pozici významného administrativního, školského a zdravotnického centra regionu.

Správní úřady a instituce v Uherském Hradišti

- Městský úřad s rozšířenou pravomocí
- Sociální služby
- Okresní soud
- Okresní státní zastupitelství
- Finanční úřad

- Celní úřad Uherské Hradiště
- Katastrální úřad
- Pozemkový úřad
- Správa sociálního zabezpečení
- Krajská hygienická stanice Zlínského kraje
- Okresní veterinární správa
- Úřad práce Uherské Hradiště
- Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových
- Zemědělská agentura Mze
- Český statistický úřad – krajská reprezentace Zlín

K dalším velkým zaměstnavatelům patří Nemocnice s poliklinikou, zřizovaná Zlínským krajem. Pro Uherskohradištsko je vzhledem k jeho charakteru důležitá regionální doprava, kterou zajišťuje ČSAD Uherské Hradiště, a.s.. Podnik zajišťuje městskou hromadnou dopravu, na kterou mírným příspěvkem přispívá i Město Uherské Hradiště.

Jednou z největších a nejvýznamnějších soukromých společností v oblasti obchodu a služeb je firma SYNOT W, a.s. – holding dceřinných společností podnikajících v oblasti zábavního průmyslu, leasingu, finančnictví, hotelových a gastronomických služeb, bezpečnostních služeb a zabezpečovací techniky a řadě jiných aktivit.

Dynamicky se rozvíjí obchod. V devadesátých letech minulého století proběhla ve městě rychlá privatizace, což se projevilo následnou transformací obchodní sítě (malá a velká privatizace). Zanikly struktury státního obchodu a dnes v obchodu zcela dominuje soukromý sektor. V současnosti zejména zahraniční řetězce rozšiřují na území aglomerace svoji síť supermarketů, diskontů či hypermarketů, především výstavbou na „zelené louce“. V bezprostředním sousedství města tak byly nedávno uvedeny do provozu supermarkety Interspar, Hypernova, Pennymarket, Lidl, Kaufland a další projekty se připravují.

5.2 Aktuální projektové příležitosti regionu Uherské Hradiště

V současné době se klade důraz především na:

- celoživotní vzdělávání a odbornou výuku,
- větší podnikatelskou pružnost,
- větší přínos decentralizace a iniciativy,
- snížení relativní ceny nekvalifikované pracovní síly.

5.2.1 Celoživotní vzdělávání

Připravit se v dnešní hektické době na život nelze tím, že člověk získá znalosti a know-how jednou provždy. Stejně (ne-li více) je důležitá schopnost učit se, komunikovat, pracovat ve skupině a odhadnout vlastní situaci.

Podnikání a obchod budoucnosti budou vyžadovat schopnost diagnostikovat a navrhovat zlepšení na všech úrovních. Uspějí jenom samostatní a nezávislí jedinci a lidé se schopností správně analyzovat.

Je ale zároveň třeba činit rozhodnutí mezi vzrůstající kapacitou univerzit a jejich kvalitou a mezi vyšším vzděláním a odbornou přípravou na jednotlivá povolání.

5.2.2 Podnikatelská pružnost

V zemích severní Evropy je součástí kampaně proti zaměstnávání "načerno" omezování podpor v nezaměstnanosti a následných sociálních dávek a snižování přímého zdanění nízkých příjmů. Důležité je ale omezovat podpory v nezaměstnanosti a následné sociální dávky, jen dokud se nedosáhne hranice chudoby, v opačném případě hrozí sociální napětí a růst kriminality.

Podniková pružnost je výsledkem optimálního zacházení s lidskými zdroji. Cílem je pracovní síly přizpůsobovat, aniž by se lidé stávali nadbytečnými. Orientace na trvalý vztah mezi podnikem a pracujícím (tak jako se to děje v Japonsku) maximalizuje investice do lidských zdrojů a zainteresovanost personálu.

Úspěšné podniky zvyšují svou pružnost mnohostranností zaměstnanců, jednotnou organizací práce, pružnou pracovní dobou a závislostí mzdy na výkonnosti.

5.2.3 Výhody decentralizace a iniciativy

Pružnější politika důchodového zabezpečení, rozmanitost pracovní činnosti a větší možnost částečných úvazků odpovídají v mnoha případech přání pracujících a zájmům podniků, které chtějí lépe využít svého kapitálu. Takové úpravy pracovní doby jsou často blokovány nepružnou praxí, která standardizuje pracovní týden v Evropě.

Aby byly tyto překážky odstraněny, je třeba na základě konkrétních ustanovení přezkoumat pracovní zákonodárství (úlohu, kterou ve vztahu k pracovní době hrají zákony) a smluvní praxi (mzdu za přesčasovou práci) a zjednodušit výpočet nároků souvisejících s důchodem.

5.2.4 Snížení ceny nekvalifikované pracovní síly

Dávky sociální podpory pobírají zejména lidé s nízkými příjmy, přičemž zvýšením příjmu mohou přijít o značnou část podpory. V důsledku toho vzniká zaměstnávání načerno. Podle mého názoru by měly úřady práce ve větší míře kontrolovat zaměstnavatele (především menší firmy), neboť zaměstnávání načerno je výhodné jak pro zaměstnance (nemusí vykazovat příjem a tím mají nárok na podporu v nezaměstnanosti a případné sociální dávky) a dále i pro zaměstnavatele, kteří nemusí za tyto zaměstnance odvádět jednat daň z příjmu, ale především sociální a zdravotní pojištění. Myslím si, že minimálně 1/3 „nezaměstnaných“ pracuje načerno.

Připravovaný projekt zasáhne do všech uvedených oblastí. Účastníkům bude nabídnuto:

- Kurzy šité na míru reflektující potřeby dané skupiny – na základě konzultace s jejich sociálními pracovníky a poradci.
- Kurzy různé úrovně od základní počítačové gramotnosti až po specializovanou potřebu dané skupiny.
- Kurzy různého rozsahu s možností i víkendového studia.
- Hlídaní dětí pro studující matky po dobu, kdy budou ve škole.
- Přednášky z oblasti komunikace.
- Kurzy pro přípravu k pohovoru se zaměstnavatelem.
- Odborná pomoc při vypracování životopisu účastníka.
- Setkání s potenciálními zaměstnavateli.

Cílem projektu je připravit společensky znevýhodněné sociální skupiny v důsledku zdravotního postižení či delšího odsunu mimo trh práce (ženy na/po mateřské dovolené, osoby ohrožené sociálním vyloučením z důvodu nízké kvalifikace, vysokého věku apod.), na návrat či vstup na pracovní trh. Tato pomoc se bude realizovat prostřednictvím vzdělávacího programu doplňujícího odborná školení se zaměřením na podporu a prosazování dlouhodobé profesní integrace handicapovaných na pracovním trhu s ohledem na:

- požadavky zaměstnavatelů na pracovní pozici,
- schopnosti potenciálního zaměstnance,
- přípravu kompetencí potřebných pro získání pracovní pozice stejně jako osvojení sociálních dovedností,
- udržitelnost pracovního místa dlouhodobě.

6 PROJEKT „DRUHÁ ŠANCE“

Budoucnost evropských zemí je založena na znalostní ekonomice. Odliv fyzické výroby na východ je nezadržitelný a bude dále pokračovat. Země jako jsou Finsko, Irsko a Británie na tento trend reagovaly už před několika lety a soustředily se na růst vzdělanosti. Dnes mají nejen nízkou nezaměstnanost, ale hlavně konkurenceschopnou ekonomiku. Takové výsledky lze dosáhnout pouze dlouhodobou koncepční prací na zvyšování vzdělanosti a rozvoji podnikatelství v naší zemi. Lidé v České Republice se ještě nedokázali zorientovat v zákonitostech tržní ekonomiky a už jim ujíždí vlak ekonomiky znalostní. Dvojnásobný tlak na vědomosti a dovednosti už, bohužel, většina občanů ve školních lavicích nedožene. Nabízí se využít jedinečnou příležitost strukturální pomoci EU a na základě spolupráce veřejné, akademické, neziskové i komerční sféry vytvořit jeden z nejmodernějších vzdělávacích systémů v Evropě.

Česká republika má více než dvouleté zkušenosti z vývoje a provozu „Národního programu počítačové gramotnosti“ a tyto zkušenosti prakticky potvrdili, že je možné zásadně zvýšit dosah vzdělávání, a to i u občanů, kteří se do školní výuky už nezapojí, případně i sociálních skupin, které mají značnou psychologickou bariéru v přístupu ke vzdělávání. Podmínkou širokého dosahu vzdělávacího systému bylo zachování nízké ceny, místní dostupnosti a vysoké názornosti – tedy atraktivity výuky. Přirozeným místem konání takových kurzů byly školy a místní vzdělávací organizace s vybavením v požadovaném technickém standardu.

6.1 Popis projektu

Pro úspěšné uplatnění na trhu práce a spokojený život v moderní demokratické společnosti jsou důležité vědomosti, dovednosti a návyky, které jsou nazývány klíčovými kompetencemi. Nejvýznamnější deficity jsou u české populace v informační (počítačové), jazykové, tržní (ekonomické) a občanské gramotnosti. Kvalitní výuka a praktický trénink v těchto oblastech není dodnes součástí školní výuky a pouze velké organizace zpravidla doškolují své zaměstnance. Vzhledem k tomu, že tržní cena tohoto vzdělávání je pro širší veřejnost nedostupná, jedná se o tzv. strukturální problém, který řeší Evropská unie cestou přímé podpory.

Vlastní výuka dalšího vzdělávání musí přesvědčit účastníky kurzů, že jim výuka přináší užitečné dovednosti a znalosti pro jejich práci, případně je prakticky vybaví pro vlastní

podnikání. Spíše než o oborové vzdělání, půjde o využitelné dovednosti, které podporují rozvoj klíčových kompetencí. Právě ty jsou vyžadovány zaměstnavateli potřebující lidi, kteří dokáží tyto příležitosti nápaditě měnit v přidanou hodnotu a zisk. Uvedeným požadavkům vyhoví lidé s vysokým stupněm ekonomické, informační a tržní gramotnosti, jazykovým vybavením, komunikačními a prezentačními dovednostmi.

Projekt „Druhá šance“ se zaměří na systém dalšího vzdělávání dospělých v oblasti klíčových kompetencí a dále na setkání návštěvníků kurzu s potenciálními zaměstnavateli. Technicky bude výuka organizována tak, aby byla zajištěna její co nejširší regionální a zejména finanční dostupnost. Základ bude tvořit distanční forma studia s profesionálními lektory zaměřená na praktickém osvojení řady dovedností a předávání užitečných zkušeností. Systém se opírá o využití místní vzdělávací instituce – střední odborné školy.

Cílem systému dalšího vzdělávání projektu Druhá šance není suplovat formální školství, ale doplňovat jej o významné kategorie dovedností.

Dalším důvodem vzniku tohoto projektu je fakt, že se v současné době stále zvyšují požadavky na profesní znalosti, vzrůstá počet uchazečů o zaměstnání z řad občanů se zdravotním postižením a žen. Konkurence na trhu práce vzrůstá a s ní početně narůstají a budou narůstat i tyto skupiny, které nemají rovnou příležitost na tomto trhu a bez dodatečné pozornosti nejsou schopny se plnohodnotně zařadit.

Projekt bude určen převážně osobám se zdravotním postižením, osobám se změněnou pracovní schopností, matkám na mateřské dovolené nebo vracejícím se z mateřské dovolené, ale také matkám samoživitelkám a osobám sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem.

U zdravotně postižených převládá problém u starších osob, neboť v minulosti neměly stejné podmínky při výběru škol jako jejich „zdraví“ vrstevníci. Většina škol neměla bezbariérové přístupy, a proto mnoho těchto lidí má pouze základní vzdělání. U tělesně postižených osob má jejich omezení pohybu mimo jiné za následek nemožnost navštěvovat běžně nabízené kurzy pro nedostatek bezbariérového přístupu do budov, kde se konají. Je také nutné, aby s k těmito lidem přistupovalo s ohledem k jejich zdravotnímu postižení.

U žen vracejících se z mateřské dovolené se jedná zejména o začlenění zpět do pracovního procesu a zopakování si již nabytých znalostí a případné doplnění těchto znalostí.

U osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem se jedná o kurzy zaměřené na zopakování základních znalostí a dovedností a motivačně-vzdělávací kurzy.

Záporné faktory ovlivňující konkurenceschopnost těchto skupin:

- Nedostatečná počítačová gramotnost
- Zvýšené požadavky pracovního trhu na znalosti a dovednosti uchazečů
- Nedostatek nebo ztráta motivace
- Ztráta komunikačních schopností a sebedůvěry jako důsledek izolovanosti od hlavního společenského a pracovního proudu
- Neznalost současných požadavků pracovního trhu

Dalším negativním faktorem je také cena vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů. Tyto ceny dosahují několika tisíc a většina si je nemůže dovolit navštěvovat především z důvodu nízkých příjmů způsobených dlouhodobou nezaměstnaností.

Velkou výhodou bude také zajištění hlídání dětí u matek, jež budou kurzy navštěvovat. V případě dojíždění do kurzů z okolních vesnic je možné ze získané dotace uhradit jízdné.

6.1.1 Náplň kurzů

Každý kurz bude tvořen ze 4 částí a to jazykové, informační, tržní a občanské gramotnosti.

Jazyková gramotnost

Projekt počítá s výukou ve dvou úrovních pokročilosti, v anglickém a německém jazyce. Mírným tempem a jednoduchostí odpovídá zaměření na cílovou skupinu - vzdělávání dospělých.

Výuka je rozdělena na cykly po 18 týdnech (5 měsíců). Mimo úplných začátečníků je v každém cyklu vstupní a výstupní test za účelem ověření dosažené úrovně znalostí. Předpokládaná četnost výuky 1 až 2 x týdně po 2 hodinách (120 min).

Výukové materiály jsou doplněny o cvičení pro samostatnou práci, která umožní nejen větší utvrzení znalostí, ale mohou být krátkodobě vodítkem pro samostatné zvládnutí učiva.

I. stupeň - účastníci by po absolvování prvního stupně měli zvládnout komunikovat na základní úrovni v běžných situacích (na pracovišti, nákupy, v kanceláři, telefonní rozhovor atd.).

II. stupeň - účastníci by po úspěšném zvládnutí výstupních testů měly s jistotou zvládnout nejen standardní situace na pracovišti, při telefonních rozhovorech, ale i dokázat vlastní cizojazyčnou prezentaci v písemné podobě.

V kurzech bude kladen zvláštní důraz na aktivní účast absolventa, s upřednostňováním konverzace bez gramatického drilu.

Informační gramotnost

V dnešní době si jen těžko představit, že existuje oblast, kde se nepoužívá počítačová technika. Hlavním cílem počítačových kurzů bude, aby se práce s počítačem stala zábavou a efektivním nástrojem v každodenní pracovní činnosti.

V oblasti informační a počítačové gramotnosti se programy budou zaměřovat na praktickou výuku práce s počítačem, osvojení internetu a jiných zdrojů informací v každodenním životě, schopnost trvale získávat znalosti z informací

Výuka bude rozdělena na dvě úrovně s cykly po 18 týdnech. Mimo úplných začátečníků je v každém kurzu vstupní a výstupní test za účelem ověření úrovně znalostí. Pod vedením zkušených odborníků ve speciálně vybavených místnostech se budou účastníci učit ovládat počítač od prvních krůčků, až po pokročilejší práci s informacemi a možnostmi jednotlivých programů.

První úroveň je určena pro úplné začátečníky, kteří nemají ještě žádné, nebo jen velmi malé počítačové znalosti. V tomto kurzu se naučí základům ovládání počítače, seznámí se s internetem - naučí se vyhledávat požadované informace a pracovat s e-mailovou poštou prostřednictvím freemailu i Outlooku. Dále se naučí vytvářet jednoduché texty a tabulky a také využívat internet k vyhledávání pracovních příležitostí.

Druhá úroveň je určena již pro pokročilejší uživatele, kteří už základní znalosti práce s výpočetní technikou mají a chtějí si je prohloubit. Naučí se lépe vyhledávat internetové stránky, rozšíří se své znalosti práce s e-mailem (hromadná korespondence, práce s přílohami, práce se složkami) a získají rozšířené znalosti ovládání programů pro vytváření textů a tabulek. Součástí kurzu je také výuka základů tvorby prezentací.

Výuka v obou úrovních bude probíhat 1x týdně po 2 hodinách.

Tržní gramotnost

Oblast tržní gramotnosti se bude zaměřovat na získání základů ekonomiky, práva, managementu, marketingu, předávání prezentačních, obchodních a komunikačních dovedností. Výuka bude často vedena formou praktických tréninků, bude využívat multimediálních nástrojů pro co nejnázornější pochopení problematiky. Cílem seminářů bude také předání potřebných informací za účelem podpory podnikání malých podniků, nebo fyzických osob. Budou probíhat v cyklech, podle obsažnosti témata ve 2 - 3 hodinách jedenkrát týdně.

Občanská gramotnost

Kompetence "občanské gramotnosti" obsahuje základní informace pro celospolečenskou orientaci. Do jisté míry odlišuje soukromou a společenskou sféru života a učí základním obranným mechanismům člověka ve společnosti.

Část projektu se bude přímo věnovat informacím na ochranu spotřebitelů, potažmo výrobců. Další bude nabízet pohled do ústavního práva, do obsahu základních lidských práv. Odbornou stránku seminářů budou zajišťují experti z určitých oblastí, kteří mají zkušenosti s populární formou sdělování. Tyto semináře se budou konat jedenkrát týdně nebo jedenkrát za dva týdny po 2 - 3 hodinách (dle obsažnosti).

Jednou týdně budou mít možnost návštěvníci kurzu navštívit odborníka přes pracovní právo a prokonzultovat s ním případné dotazy týkající se svého budoucího zaměstnání.

Jednu sobotu v měsíci bude pořádán celodenní seminář, kterého se budou účastnit různí odborníci z přednášené látky. Jednou měsíčně bude uspořádáno také setkání účastníků kurzů s potenciálními zaměstnavateli v regionu, kde budou zaměstnavatelé mít možnost seznámit se s náplní kurzů a také nabídnout účastníkům možné zaměstnání. Tito zaměstnavatelé se budou moci v případě zájmu podílet na odborných částech kurzu.

Během kurzů, ale i celodenních seminářů bude zajištěno hlídání dětí matek, jež se kurzů účastní. V případě celodenních seminářů bude zajištěno také občerstvení.

Výuka v jednotlivých gramotnostech se uskuteční v malých skupinkách po 12 - 15 účastnících pod lektorským vedením v odpoledních hodinách v místní střední škole. Začátek výuky prvních skupin se předpokládá v září 2005. Plánuje se, že v září bude zahájeno 5 kurzů v jednotlivých gramotnostech. Finanční účast návštěvníků kurzů bude

spíše symbolická a bude sloužit jako motivační prvek k jejich úspěšnému dokončení. Neboť pokud by bylo vše zdarma, mohlo by se stát, že část účastníků kurzy nedokončí, ale pokud se budou částečně podílet svými prostředky, je větší pravděpodobnost, že kurz dokončí celý. Při zahájení kurzů podepíše účastník smlouvu, ve které se zaváže, že na začátku cyklu zaplatí příspěvek 500 Kč. Dalších 1000 Kč bude muset zaplatit při nedokončení kurzů. Pokud kurz úspěšně dokončí zaplatí účastník na konci pouze 500 Kč.

Kurzy se budou konat ve 2. fázích, a to od září 2005 do ledna 2006 a od února 2006 do června 2006. V průběhu projektu bude vytvořena internetová stránka, která bude sloužit nejen pro další případné zájemce o kurzy, ale také se zde podělí o své zkušenosti z kurzy jejich účastníci. Na těchto stránkách bude také prezentována závěrečná zpráva a vyhodnocení projektu po jeho dokončení.

Cílem tohoto projektu bude vytvoření podmínek pro udržitelnou zaměstnanost výše uvedených skupin v regionu Uherské Hradiště. V rámci tohoto projektu bude vytvořeno poradenské a vzdělávací centrum pro dané skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením a pro případné zaměstnavatele. Kurzy se budou konat v budově s bezbariérovým přístupem a součástí projektu bude jeho technické i personální zajištění.

Kurzy se budou konat v budově střední školy, jež má následující výhody:

- Bezbariérový přístup
- Velmi dobré vybavení školy
- Personální zabezpečení – zkušenosti z jiných projektů
- Plné personální pokrytí potřebných vyučovacích okruhů
- Poloha školy v centru města a blízko spojů
- Akreditovaná škola

Tab. 8. Rozčlenění kurzů

I. úroveň - začátečníci	II. úroveň - pokročilí
<i>Jazyková gramotnost</i> 1 x týdně po 2 hodinách	<i>Jazyková gramotnost</i> 2 x týdně po 2 hodinách
<i>Informační gramotnost</i> 1 x týdně po 2 hodinách	<i>Informační gramotnost</i> 1 x týdně po 2 hodinách
<i>Tržní gramotnost – 1 x týdně po 2 – 3 hodinách</i>	
<i>Občanská gramotnost – 1 x týdně po 2 – 3 hodinách</i>	
<i>Konzultace s odborníkem na pracovní právo – 1 x týdně</i>	
<i>Setkání se zaměstnavateli – 1 x za měsíc</i>	
<i>Seminář s odborníky z praxe – 1 x za měsíc</i>	

Propagace projektu bude prováděna formou reklamy v regionálním tisku a regionální televizi. Dále formou letáků, které budou cílovým skupinám předány prostřednictvím organizací, které jsou s nimi v kontaktu. Jedná se převážně o Úřad práce, Organizace zdravotně postižených, Městský úřad, odbor sociálních služeb a zdravotnictví. Letáky budou také rozeslány na obecní úřady obcí nacházejících se v regionu Uherské Hradiště.

6.2 Popis současného a žádoucího stavu

Z uvedených statistik nezaměstnanosti v regionu Uherské Hradiště je zřejmé, že jedním z největších problémů je nezaměstnanost žen a osob se změněnou pracovní schopností (osoby se zdravotním postižením). Nezaměstnanost těchto skupin je ukázána v grafu (Graf 5). Osoby, které jsou po delší dobu mimo pracovní poměr mají problémy s opětovným zařazením. Realizace projektu bude dané skupiny osob motivovat, vrátí jim ztracené sebevědomí a pomůže jim nalézt práci. Absolventi kurzů se naučí:

- jak postupovat při výběru práce,
- jak se chovat při výběrovém řízení,
- ale hlavně si zopakují a naučí se znalostem a vědomostem důležitých pro výkon svého povolání.

Kurzy pomohou návštěvníkům nejenom zopakování již nabytých znalostí a dovedností, ale také se naučí dalším vědomostem z oblasti jazykové, tržní, informační a občanské gramotnosti.

Po úspěšném zvládnutí 5-ti měsíčního kurzu se budou absolventi lépe uplatňovat na trhu práce, neboť díky nabytým vědomostem budou moci lépe konkurovat na tomto trhu.

Počítá se také s tím, že během kurzů bude nabídnuta práce několika osobám z řad partnerů projektů – některých velkých firem z regionu Uherské Hradiště. Jednání budou probíhat s firmami Synot, AVX, Mesit a některými státními institucemi. Tyto firmy se budou moci aktivně zapojit do přípravy odborné části kurzů, tzn. že mohou potenciální zaměstnance připravit na takovou odbornost, kterou budou pro výkon své práce potřebovat.

Realizací projektu bude:

- zaměstnáno 25 % nezaměstnaných žen z regionu Uherské Hradiště a celková nezaměstnanost žen v regionu Uherské Hradiště se sníží o 13 % na 39 %,
- zaměstnáno 20 % nezaměstnaných osob se změněnou pracovní schopností (osob se zdravotním postižením) z regionu Uherské Hradiště a celková nezaměstnanost těchto osob se sníží o 5 % na 18 %,
- zaměstnáno 15 % osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem.

Celková průměrná nezaměstnanost v regionu Uherské Hradiště se sníží o 1,5 %.

6.3 Odůvodnění projektu

6.3.1 Metoda SPIN

Technika SPIN umožňuje předložit silné argumenty, protože vychází z přirozeného, logického způsobu řešení problému. [8]

SPIN znamená:

S	situace
P	problém
I	implikace (dopady, důsledky)
N	nutnost [8]

Tab. 9. Metoda SPIN

Situace	Region Uherské Hradiště je velmi pěkný a atraktivní region. Jedním z jeho problémů je vysoká nezaměstnanost některých znevýhodněných skupin obyvatelstva.
Problém	V regionu Uherské Hradiště je na trhu práce velká konkurence mezi uchazeči o zaměstnání. Některé skupiny osob hledajících práci jsou znevýhodněné, jedná se převážně o ženy, osoby se zdravotním postižením a osoby dlouhodobě nezaměstnané. Tyto osoby díky svému „handicapu“ trpí jak po psychické stránce – ztráta sebedůvěry, tak po stránce materiální, neboť jsou ve většině případů odkázány na sociální dávky.
Implikace	Pokud těmto skupinám osob nebude podána pomocná ruka a jejich problémy se nezačnou řešit může se stát, že tyto osoby: • ztratí zájem si práci hledat a budou se spoléhat jenom na pomoc státu, • životní úroveň těchto osob bude klesat, • sklouznou na úplné dno a nezaměstnanost bude nadále narůstat.
Nutnost	Celý projekt vyžaduje dobrou přípravu, a co nejrychlejší zahájení. Je nutné lidi motivovat k návštěvě připravovaných kurzů. Je nutné kurzy zajistit po personální stránce. Důležité je také, aby tyto kurzy byly pro případné absolventy finančně dostupné.

6.3.2 Logický rámec projektu

Tab. 10. Logický rámec projektu

Celkový cíl (1)	Objektivně ověřitelné ukazatele (2)	Zdroje ověření (3)	
<i>Jaký je celkový širší cíl, k němuž projekt přispěje?</i> Snížení nezaměstnanosti v regionu Uherské Hradiště, tím zvýšení jeho konkurenceschopnosti a kvality života obyvatel regionu	<i>Jaké jsou klíčové ukazatele vztahující se k celkovému cíli?</i> Vývoj nezaměstnanosti v regionu Uherské Hradiště	<i>Jaké jsou zdroje informací pro tyto ukazatele?</i> Statistické údaje Úřadu práce v Uherském Hradišti	
Účel projektu (4)	Objektivně ověřitelné ukazatele (5)	Zdroje ověření (6)	Předpoklady
<i>Jaké jsou specifické cíle, kterých chce projekt dosáhnout?</i> • Vytvoření vzdělávacího centra pro cílové skupiny¹¹ osob • Motivace cílových skupin	<i>Jaké jsou kvantitativní nebo kvalitativní ukazatele, které ukazují, zda a do jaké míry budou specifické cíle dosaženy?</i> • Vývoj zaměstnanosti v regionu	<i>Jaké jsou zdroje informací, které již existují nebo mohou být soustředěny?</i> • Statistické údaje o vývoji ekonomické a demografické situaci v regionu	<i>Jaké jsou faktory a podmínky mimo přímý vliv projektu, které jsou nutné k dosažení těchto cílů?</i> • Úzká součinnost všech

¹¹ Cílovými skupinami projektu jsou:

- osoby se zdravotním postižením,
- ženy,
- osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem.

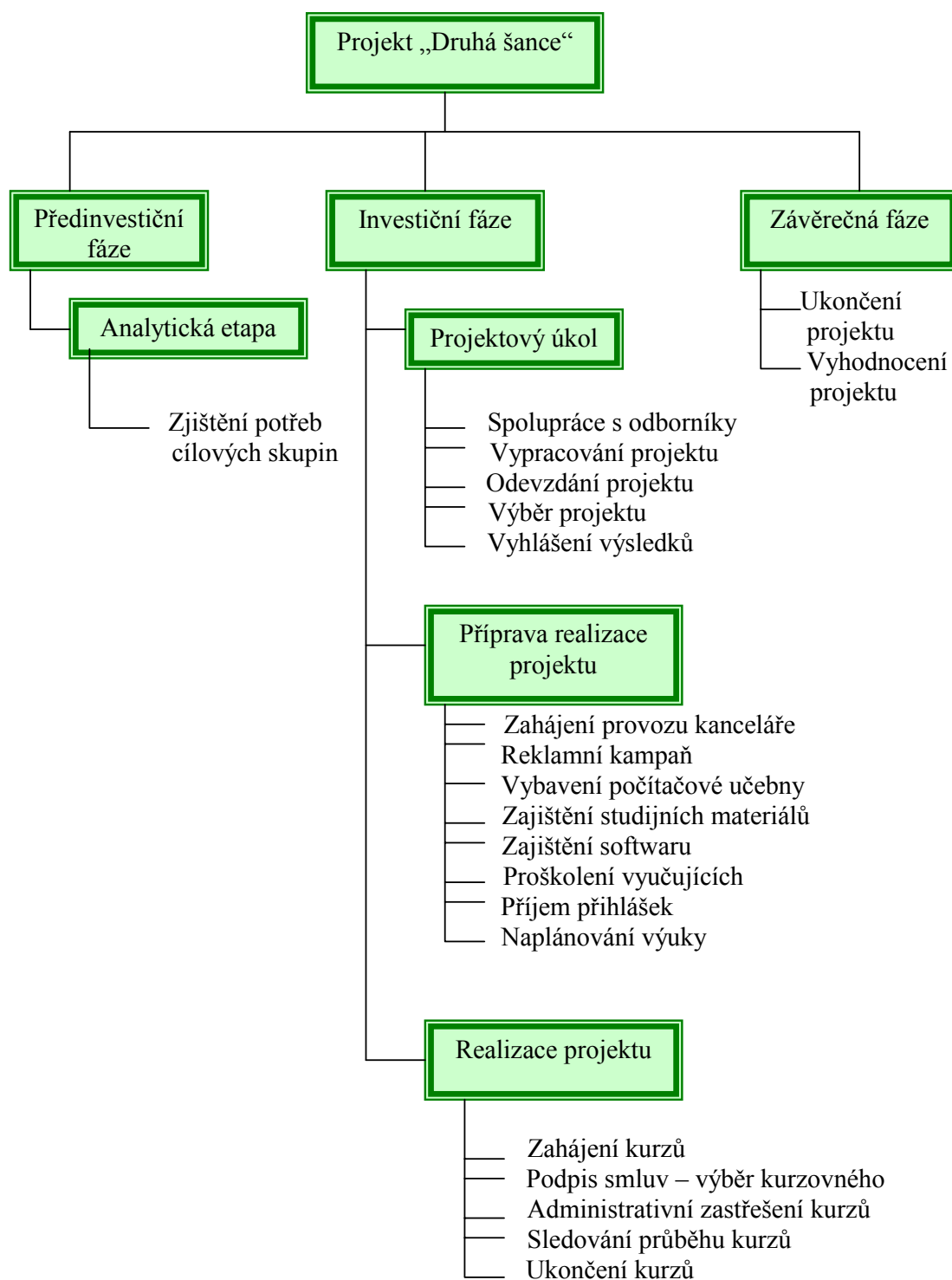
• Snížení nezaměstnanosti cílových skupin • Zvýšení kvality života cílových skupin v regionu <i>Proč byl projekt navržen?</i> • Možnost čerpat finanční prostředky z fondu Evropské unie • Vyhlášení výzvy Ministerstvem práce a sociálních věcí zaměřené na cílové skupiny <i>Jaký je jeho účel?</i> • Motivace a ulehčení návratu cílových skupin na trh práce <i>Jaké jsou předpokládané efekty a přínosy projektu?</i> • snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, • snížení nezaměstnanosti žen • snížení nezaměstnanosti osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem. <i>Jaké zlepšení a změny projekt přinese?</i> • Snížení nezaměstnanosti	dle zdrojů Úřadu práce • Dostupnost pracovních míst, struktura vzdělanosti • Vývoj sociálních výdajů státu v regionu <i>Jakými ukazateli lze měřit, zda a v jaké míře dosáhne projekt předpokládané výsledky a efekty?</i> • Počet nově vytvořených pracovních míst • Počet osob, které dokončily kurzy, znovu zapojených do pracovního procesu	• Vývoj veřejných i privátních investic v regionu • Možnost návštěvy rekvalifikačních kurzů <i>Jaké jsou metody nutné k získání těchto informací?</i> • Statistické zjišťování • Marketingové průzkumy • Průzkumy o využívání nabízených rekvalifikačních kurzů	zainteresovaných subjektů (veřejná správa, úřad práce, podnikatelské subjekty v regionu, neziskové organizace zaměřené na cílové skupiny) • Zajištění základních finančních prostředků na přípravu projektu • Využití zkušeností z obdobných úspěšných projektů v zahraničí <i>Jaká rizika je nutné brát v úvahu?</i> • Nedostatečná součinnost zainteresovaných subjektů při realizaci aktivit směřujících k dosažení cíle projektu • Nedostatečná marketingová podpora • Nezájem ze stran firem v regionu, tedy potenciálních zaměstnavatelů • Nedůvěra ze stran cílových skupin
--	---	---	--

v regionu Uherské Hradiště • Zlepšení hospodářské a sociální situace v regionu			
Výsledky (8)	Objektivně ověřitelné ukazatele (9)	Zdroje ověření (10)	Předpoklady (11)
<i>Jaké jsou konkrétní výsledky, s nimiž se počítá pro dosažení specifických cílů?</i> • Nezaměstnanost žen v regionu UH se sníží o 13 % • Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením se sníží o 5 % • Nezaměstnanost osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem se sníží o 5 % • Celková průměrná nezaměstnanost v regionu Uherské Hradiště se sníží o 1,5 %.	<i>Jaké ukazatele změří, zda projekt dosáhl svých výstupů?</i> • Počet nově vzniklých pracovních míst • Vývoj zaměstnanosti v regionu	<i>Jaké jsou zdroje informací pro tyto ukazatele?</i> • Statistické údaje Úřadu práce v Uherském Hradišti • Statistické údaje ČSÚ a dalších institucí	<i>Jaké vnější faktory a podmínky se musí navíc uskutečnit kromě výstupů projektu (oddíl 8), aby bylo dosaženo účelu projektu (oddíl 4)?</i>
Aktivity (12)	Prostředky (13)		Předpoklady (14)
<i>Jaké klíčové aktivity musí být provedeny a v jakém pořadí, aby bylo dosaženo očekávaných výsledků (oddíl 8)?</i> • Zpracování detailního plánu	<i>Jaké prostředky jsou nutné k realizaci těchto aktivit, např.: personál, vybavení, školení, studia, dodávky, provozní zařízení, atd.?</i> • Projekt management		<i>Jaké podmínky jdoucí mimo přímý vliv projektu musí existovat pro realizaci plánovaných akcí k dosažení výsledků (oddíl 8)?</i>

projektu a jeho důsledná realizace • Zajištění projekt managementu pro koordinaci dílčích rozvojových projektů	• Zajištění personálu pro realizaci kurzů • Školící programy přednášejících • Technické vybavení • Učební pomůcky • Finance na vytvoření pracovních míst • Finanční prostředky na marketing • Provozní a administrativní náklady		
---	--	--	--

6.4 Činnosti projektu

6.4.1 Strukturální plán projektu



Obr. 5. Strukturální plán projektu

	Rok 2006											
Naplánování výuky	X	X										
Zahájení 2. cyklu kurzů		X										
Podpis smlouvy – výběr		X										
Administrativní zajištění projektu		X	X	X	X	X						
Ukončení projektu						X						
Vyhodnocení projektu							X					

6.4.3 Popis klíčových aktivit

Zjištění potřeb cílových skupin – aby bylo možné zjistit, na jaké skupiny osob se má pomoc zaměřit, byl proveden průzkum trhu pracovních sil. Také bylo přihlédnuto ke statistikám nezaměstnanosti, které jasně ukazovali, že největší skupinou nezaměstnaných jsou ženy a osoby se změněnou pracovní schopností. Proto je pomoc zaměřena převážně na tyto skupiny osob.

Spolupráce s odborníky – byla stanovena pracovní skupina, která se skládala z odborníků, spolupracujících s osobami, na které měla být pomoc zaměřena. Jednalo se převážně o pracovníky organizací pro zdravotně postižené, vedoucí odboru sociálních služeb a zdravotnictví, vedoucí odboru státní sociální podpory, ředitele Úřadu práce aj. Ve spolupráci s nimi byl připravován projekt.

Vypracování projektu – tato práce byla zadána firmě, která má zkušenosti s přípravou obdobných projektů.

Odevzdání projektu – projekt musel být dle výzvy odevzdán do 18.3.2005.

Výběr projektu komisí – odborná komise vybere do 31. května 2005 tři nejlepší projekty.

Zahájení provozu kanceláře – pokud bude náš projekt vybrán, bude podepsána smlouva s Krajským úřadem Zlínského kraje a zahájen provoz kanceláře, která má na starosti administrativní zastřešení projektu. Musí být přijat pracovník, který bude zajišťovat provoz této kanceláře.

Reklamní kampaň – budou natištěny letáky, které obsahují i přihlášku do kurzů. Tyto letáky budou rozdány vytypovaným osobám prostřednictvím partnerských organizací. Dále

bude také umístěna reklama v regionálním tisku. O možnostech návštěvy kurzů pro dané skupiny osob, budou také informováni ostatní obce v regionu Uherské Hradiště.

Naplánování výuky – výuka musí být naplánovaná, aby se neprolínaly kurzy různých úrovní. Dále musí být předem připraveny celodenní semináře s odborníky. Vše musí být dopředu připravené.

Podpis smluv (výběr kurzovného) – při zahájení kurzů musí všichni účastníci podepsat smlouvu, ve které se zavazují, že pokud nedokončí kurzy budou platit penále.

Administrativní zastřešení kurzů – kancelář, která vznikne díky projektu dohlíží na celý provoz kurzů. Musí zajistit vyučující, naplánovat rozvrhy, semináře. Jedná také s firmami v regionu.

6.5 Partneři projektu

Mezi partnery projektu budou patřit následující organizace:

6.5.1 Střední odborná škola Uherské Hradiště

Tato škola poskytne pro realizaci projektu prostory ve své budově a technicky velmi dobře vybavené učebny. Přístup do školy je bezbariérový, a proto mohou kurzy navštěvovat osoby se zdravotním postižením.

V projektu se počítá s vybavením pouze jedné počítačové učebny, neboť škola již má 3 učebny s výpočetní technikou. Dále se bude muset nakoupit drobný hmotný majetek a softwarové vybavení. Tato škola disponuje velmi dobrým a kvalifikovaným učitelským sborem, který se z části zapojí do projektu. Jedná se o 6 pedagogů. Dále budou výuku zajišťovat 4 externí pedagogové.

Tato škola se do realizace projektu zapojuje velmi ráda, neboť budou využity prostory školy i v odpoledních hodinách a to k dobrému účelu.

6.5.2 Mateřská škola Beruška

Tato mateřská škola se nachází přímo vedle budovy, ve které budou probíhat kurzy, což je pro projekt velmi výhodné. Bude zde zajištěno hlídání dětí matek (otců), které se zúčastní kurzů. Toto hlídání bude zajištěno v době odpoledních kurzů ve všední dny.

Mateřská školka s k nabídkce postavila velmi kladně, neboť v letošním roce jim ubylo dětí, a tak budou rádi, že využijí své zaměstnance.

6.5.3 Úřad práce v Uherském Hradišti

Úkolem tohoto partnera bude informace nezaměstnaných o možných návštěvách kurzu a dalším, velmi důležitým úkolem, bude nabídka volných pracovních míst v regionu Uherské Hradiště účastníkům kurzů. Dále budou prostřednictvím odboru státní sociální podpory informovány ženy, pobírající rodičovský příspěvek, o možnosti návštěvy kurzů.

Úřad práce bude mít na starosti komunikaci s podniky v regionu a bude zajišťovat vytvoření nových pracovních míst pro absolventy projektu. Předpokládá se, že na konci každého kurzu budou vytvořeny min. 4 nová pracovní místa.

Úřad práce se do tohoto projektu zapojuje z důvodu snížení nezaměstnanosti, jež je hlavním cílem projektu.

6.5.4 Organizace zdravotně postižených

Vzhledem k tomu, že tato organizace je jedinou organizací, která registruje všechny osoby se zdravotním postižením v regionu Uherské Hradiště, bude velmi důležitým partnerem v oblasti komunikace s touto skupinou obyvatel. Hlavním úkolem bude komunikace s lidmi se zdravotním postižením a jejich informovanost o možnosti zapojení do kurzů.

Postoj této organizace je velmi aktivní, neboť podobné kurzy na území Uherského Hradiště nebyly do současné doby zrealizovány. Velkou výhodou je právě bezbariérový přístup do budovy, dále nízké náklady účastníků.

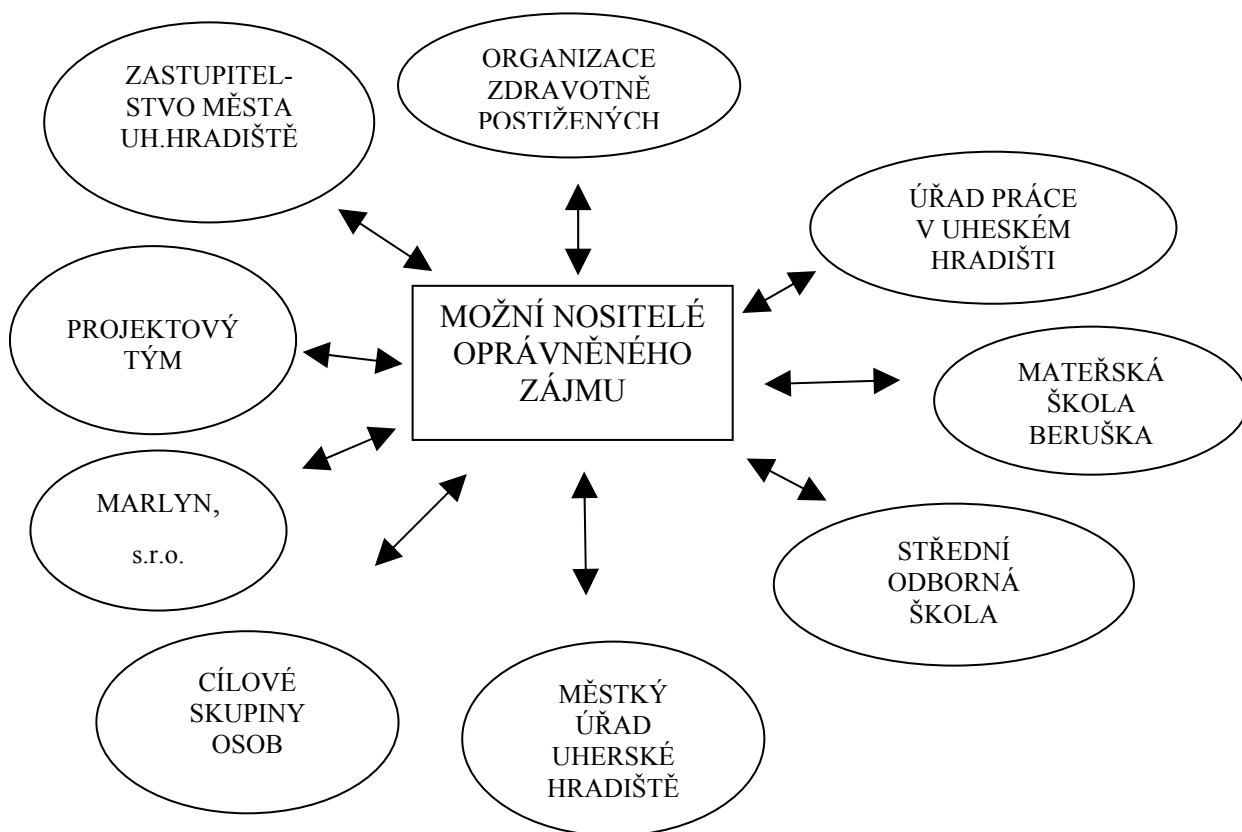
6.6 Analýza nositelů oprávněného zájmu

Nositelem oprávněného zájmu může být definován kdokoliv, kdo je ovlivněn tím, co se projekt snaží realizovat. Stupeň důležitosti každé zájmové skupiny je různý. [8]

V úvahu musíme vzít všechny nositele oprávněného zájmu a určit jejich cíle. U každého z nich si musíme položit následující otázky:

- jaká je jejich představa o konečném výrobku (službě)?
- chtějí konečný produkt?

- získají něco nebo naopak ztratí? [8]



Obr. 6. Možní nositelé oprávněných zájmů

6.6.1 Postoje nositelů oprávněného zájmu

1. Organizace zdravotně postižených

Konečný projekt by měl přinést služby pro zdravotně postižené občany ve formě motivačně-vzdělávacích kurzů. Tato organizace působí jako pomocná organizace pro zdravotně postižené občany a proto tento projekt pro ni bude přínosný, neboť získají formu pomoci pro nezaměstnané občany se zdravotním postižením, kteří si nemůžou dovolit návštěvy nákladných kurzů.

2. Úřad práce v Uherském Hradišti

Je další státní institucí, jejíž hlavním posláním je evidence nezaměstnaných osob a snaha pomoci těmto osobám uplatnit se na trhu práce. Postoj Úřadu práce k projektu je pozitivní, neboť jeho hlavním cílem je snížení nezaměstnanosti v regionu Uherské Hradiště.

3. *Mateřská škola Beruška*

Tato instituce bude pro projekt poskytovat své služby. Vzhledem k tomu, že je v Uherském Hradišti několik Mateřských škol, ubylo této MŠ počet dětí. Díky projektu budou moci využít své pracovní síly a také prostory školky. Také MŠ chce požádat o finanční prostředky z EU na rekonstrukci školky.

4. *Střední odborná škola*

Tato škola nabídne své prostory včetně vybavených učeben a kvalifikovaného personálu. Přínosem pro školu bude především její prezentace a upevnění dobrého jména.

5. *Městský úřad Uherské Hradiště*

Tato státní instituce slouží pro potřeby obyvatel města a také okolních obcí. Odbor sociálních služeb a zdravotnictví Městského úřadu Uherské Hradiště vede evidenci jak osob se zdravotním postižením, tak nezaměstnaných osob. Prioritou odboru je těmto osobám pomáhat.

Realizací projektu se sníží počet nezaměstnaných osob a bude podána pomocná ruka převážně osobám se zdravotním postižením a rodinám s malými dětmi.

6. *Cílové skupiny osob*

Projekt nabídne těmto osobám možnost účastnit se motivačně-vzdělávacích kurzů s nízkými finančními náklady. Cílové skupiny získají nejen možnost levného vzdělávání s bezbariérovým přístupem, ale také možnost uplatnit se v zaměstnání, které bude některým z nich nabídnuto po ukončení kurzů.

Dále jim také poskytne možnost využít doplňkových služeb jako např. hlídání dětí.

Zájem o tento projekt je velký, neboť na území Uherského Hradiště nic podobného neexistuje. Po absolvování kurzů získají nové vědomosti a zopakování již nabytých znalostí a také možnost získání zaměstnání.

7. *Marlin, s.r.o.*

Tato firma působí jako poskytovatel služeb na trhu vzdělávání dospělých. Nabízí vzdělávací produkty v několika úrovních. Postoj firmy k projektu je negativní, jedná se o konkurenční produkt. Pro firmu představuje možnou ztrátu, neboť může přijít o část svých potenciálních klientů.

8. Projektový tým

Podílí se na samotné přípravě projektu a proto jeho postoj je kladný. V čele stojí vedoucí projektu, který je zodpovědný za výběr jednotlivých členů projektového týmu, řídí a koordinuje jejich činnost, vede jednání s vedením firmy a poskytuje informace o průběhu projektu.

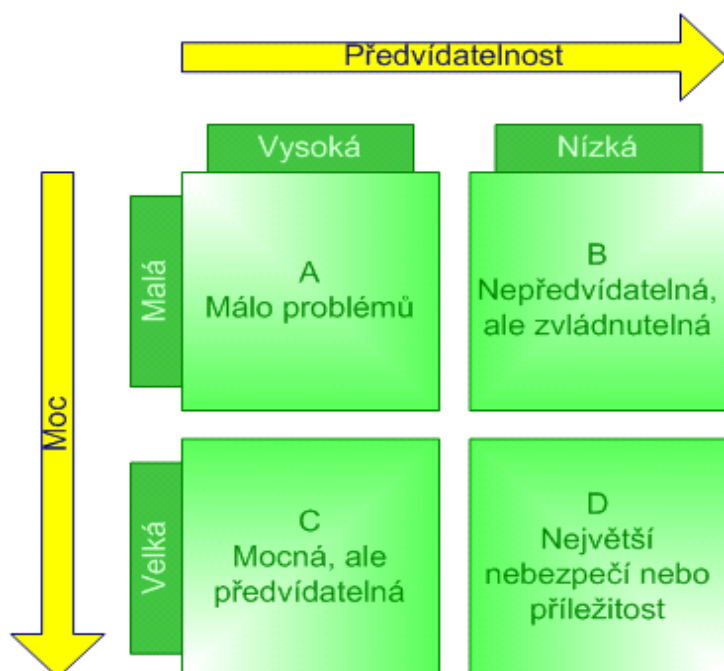
9. Zastupitelstvo města Uherské Hradiště

Zastupitelstvo města je nejvyšším orgánem města Uherské Hradiště. Představitelé tohoto orgánu schválily finanční prostředky na tento projekt z důvodu naplňování analýzy a výhledu sociální politiky města Uherské Hradiště. Hlavním cílem je, aby město Uherské Hradiště bylo atraktivním prostředím pro všechny skupiny obyvatel.

6.6.2 Vyhodnocení nositelů oprávněného zájmu

K vyhodnocení možného vlivu nositelů oprávněného zájmu použijí následující analýzu:

- A. **Matice moci/dynamismu** – bere v úvahu sílu skupin nositelů oprávněného zájmu a snadnost s jakou lze předvídat jejich postoj k různým problémům.



Obr. 7. Matice moci/dynamismu

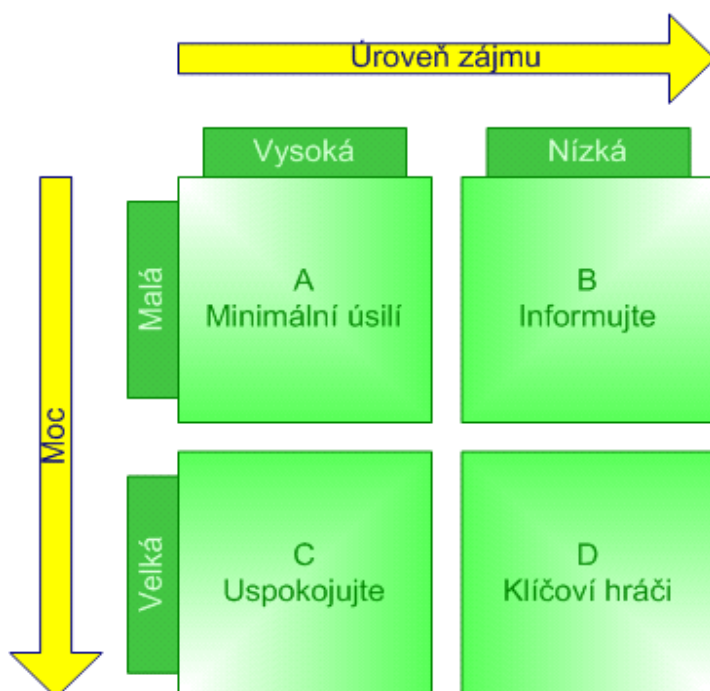
Pole A – málo problémů: u nositelů oprávněného zájmu v tomto poli je možno relativně snadno zjistit jejich postoj k projektu, ale konečný výsledek projektu mohou ovlivnit jen v malé míře. Do této skupiny bych zařadila firmu Marlin, s.r.o., Střední odbornou školu, Mateřskou školu Beruška.

Pole B – nepředvídatelná, ale zvládnutelná: přesto, že je postoj některých nositelů k možným problémům obtížně předvídatelný, konečný výsledek projektu mohou ovlivnit. Do této skupiny bych nezařadila žádného nositele oprávněného zájmu.

Pole C – mocná, ale předvídatelná: u těchto nositelů je relativně snadné zjistit jejich postoj k projektu, konkrétně se jedná o projektový tým, Městský úřad Uherské Hradiště, Úřad práce, Organizaci zdravotně postižených, Zastupitelstvo města Uh. Hradiště.

Pole D – největší nebezpečí nebo příležitost: mezi nositele oprávněného zájmu, kteří mohou výrazně ovlivnit výsledek projektu patří cílové skupiny, pro které je projekt určen, a to tím, že mohou o projekt ztratit zájem. Rovněž je u těchto nositelů obtížné předvídat a následně vyhodnotit jejich postoj k možným problémům.

B. **Matice moci/zájmu** – zkoumá moc skupin nositelů oprávněného zájmu ve srovnání se zájmem, který pravděpodobně projeví během projektu



Obr. 8. Matice moci/zájmu

Pole A – minimální úsilí: v rámci tohoto projektu nelze pole obsadit žádným z nositelů, neboť ani jeden se nevyznačuje nízkou úrovní zájmu o projekt a zároveň malou mocí ovlivnit výsledek tohoto projektu.

Pole B – informovat: do tohoto pole bych zařadila firmu Marlin, s. r. o. a Mateřskou školu. Tito nositelé mají sice poměrně velký zájem o projekt, ale jejich moc ovlivnit výsledek projektu není velká.

Pole C – uspokojovat: v tomto poli hraje klíčovou roli Zastupitelstvo města Uherské Hradiště, protože tento nositel je relativně pasivní ve vztahu k projektu, ale jeho rozhodnutí může mít poměrně velký vliv na projekt (např. rozhodnutí o přidělení financí). Proto je důležitá jejich informovanost o probíhajícím projektovém řízení a možnost respektování jejich názorů a postojů.

Pole D – klíčoví hráči: do této skupiny bych zařadila cílové skupiny osob, Městský úřad, projektový tým, Úřad práce, Střední odbornou školu, Organizaci zdravotně postižených, jejichž zájem o projekt je poměrně vysoký a současně mohou velmi silně ovlivnit výsledek celého projektového řízení. Jsou klíčovými subjekty projektu „Druhá šance“.

6.6.3 Matice zodpovědnosti

Matice zodpovědnosti popisuje vztahy mezi jednotlivými činnostmi řešenými v rámci projektu a nositeli oprávněného zájmu.

Podoba těchto vztahů je následující:

1. Primární – primární vztah k dané činnosti může mít pouze jeden nositel oprávněného zájmu.

Schvalovací pravomoc – nejvyšší forma pravomoci. Pouze určitý subjekt je oprávněn schválit část nebo celý projekt. Bez souhlasu příslušného subjektu nesmí být daná součást projektu realizována.

Řídící zodpovědnost – příslušný subjekt na dané úrovni projektu má výhradní řídicí zodpovědnost za realizaci projektových činností v rámci delegovaných pravomocí.

Věcná přímá zodpovědnost – příslušný subjekt má věcnou přímou zodpovědnost za vykonání a splnění věcného obsahu dané činnosti v požadované kvalitě, čase a nákladech.

2. Sekundární – sekundární vztah může mít k dané činnosti více oprávněných zájmů.

Věcná nepřímá zodpovědnost – zodpovědnost za realizaci podpůrných činností nezbytných pro realizaci projektu.

3. Komunikační – pomocí komunikačních vztahů se vytváří širší povědomí o realizovaném projektu.

Konzultační vztah – nositel primární zodpovědnosti musí konzultovat postup prací se subjektem, který má konzultační zodpovědnost, jeho názor však může být ignorován.

Tab. 13. Matice zodpovědnosti

MATICE ZODPOVĚDNOSTI										
Projekt „Druhá šance“										
Zodpovědnost		Nositelé oprávněného zájmu								
S – schvalovací Ř – řídicí VP – věcná přímá VN – věcná nepřímá K – konzultační		Organizace zdrav. postiž.	Úřad práce	MŠ Beruška	Střední odborná škola	Městský úřad	Cílové skupiny osob	Marlyn, s. r. o.	Projektový tým	Zastupitelstvo města
		Zodpovědnost								
		Kód	Popis činnosti							
		1	Zjištění potřeb cílových skupin		K	K				VN S
		2	Spolupráce s odborníky		K	K			Ř	VN
		3	Vypracování projektu		K	K				VN S
		4	Odevzdání vypracovaného projektu						VP	
		5	Výběr projektu komisí							
		6	Vyhlášení výsledků – výběr projektu		K	K	K	K	Ř	K
		7	Zahájení provozu kanceláře		K	K			VP	
		8	Reklamní kampaň		K	K			Ř	K
		9	Vybavení počítačové učebny					VN	Ř	
		10	Zajištění studijních materiálů					VN	Ř	
		11	Zajištění softwaru					VN	Ř	
		12	Proškolení vyučujících		K	K		VN	Ř	
		13	Příjem přihlášek		K	K			Ř	VN
		14	Naplánování výuky					VN	Ř	
		15	Zahájení kurzů		K	K	VN	VN	Ř	VN
		16	Podpis smluv – výběr kurzovního			K	K		Ř	VN
		17	Administrativní zastřešení kurzů				VN	VN	Ř	VN
		18	Sledování průběhu kurzů		K	K	VN	VN	Ř	
		19	Ukončení kurzů		K	K	K	VN	Ř	VN
		20	Vyhodnocení 1. cyklu kurzů		K	K	K	K	Ř	K
		21	Zahájení 2. cyklu kurzů		K	K	VN	VN	Ř	VN
		22	Ukončení projektu		K	K	K	VN	Ř	VN
		23	Vyhodnocení projektu		K	K	K	VN	VN	VN S

6.7 Finance projektu

6.7.1 Náklady projektu

Náklady projektu se skládají z těchto položek:

Osobní výdaje:

- výdaje na zaměstnance žadatele a jeho projektových partnerů, kteří jsou přímo zapojeni do realizace projektu (včetně pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce,
- výdaje musí odpovídat nominálním mzdám, event. platům a zákonným odvodům na sociální a zdravotní pojištění hrazeným zaměstnavatelem (a dalším nákladům – např. na odměny),
- tyto výdaje nesmí přesáhnout obvyklou výši v daném místě a čase,
- čas skutečně strávený realizací projektu je třeba dokladovat pracovními výkazy jednotlivých osob zapojených do realizace.

Cestovné

Výdaje na pracovní cesty zahrnují jízdní výdaje, výdaje na ubytování, stravné a nutné vedlejší výdaje (např. parkovné, poplatky spojené s pracovní cestou, platby za telefon, fax apod. – jen na základě prokázaných plateb) personálu žadatele a partnerů, který je přímo zapojen do realizace projektu za předpokladu, že náhrady vyplacené pracovníkům českých subjektů jsou stanoveny v souladu s platnou českou legislativou – zákonem č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, v aktuálním znění a navazujícími předpisy.

Zařízení a vybavení

- výdaje spojené s nákupem nového, resp. použitého vybavení a zařízení (např. počítačové vybavení, připojení k síti pro přenos informací a počítačů ve školicím centru, vybavení k výuce),
- výdaje na nákup jedné položky nového vybavení či zařízení hmotného majetku nesmí přesáhnout částku 40 000 Kč,

- výdaje na nákup jedné položky nehmotného majetku nesmí přesáhnout částku 60 000 Kč.

Místní kancelář/náklady projektu:

- režijní výdaje zahrnují nájem kanceláře, nákup vody, paliv (kromě pohonných hmot) a energie, internet, úklid a údržbu, apod., tj. všechny výdaje, které souvisejí s provozem kanceláře projektu. Mezi režijní výdaje se nezapočítávají administrativní výdaje,
- administrativní výdaje zahrnují provoz vozidla, spotřební materiál, telefon, fax, poštovné apod., tj. všechny výdaje, které lze průkazným způsobem přiřadit k aktivitám spojených s realizací projektu a které nemají povahu režijních výdajů.

Nákup služeb

Výdaje spojené s dodáním služeb jsou uznatelné za dodržení následujících podmínek:

- dodání služby musí přispívat k realizaci projektu a vytvářet novou hodnotu,
- od částky 100 000,- Kč musí být uzavřena písemná smlouva (u nižších částek je nutné smlouvu uzavřít zejména v případech, kdy lze předpokládat příjmy spojené s realizací poskytované služby).

Do této položky rozpočtu patří také:

- výdaje vyplývající přímo ze smlouvy o financování, např. výdaje spojené se šířením informací, se specifickým hodnocením projektu, pojištění, bankovními poplatky za založení a vedení oddělených samostatných účtů,
- jiné výdaje, např. výdaje na notářské poplatky, právní poradenství, znalecké posudky a další výše nespecifikované služby, pokud přímo souvisejí s činností a pokud jsou nezbytné k jejich provedení.

Přímá podpora

Výdaje na přímou podporu jednotlivců (mimo mzdových příspěvků) mohou být poskytovány nejvýše do 20 % celkových uznatelných nákladů projektu. Souhrn mzdových příspěvků není limitován.

- Mzdové příspěvky jsou pro příjemce povoleny až do výše 75 % mzdových nákladů na dané pracovní místo, nejvýše však do částky číselně odpovídající dvojnásobku minimální mzdy
- Jízdné, ubytování a stravné – do této položky se zahrnuje cestovní náhrady a stravné účastníků projektu, cestovní náhrady pro osoby nově začleňované do zaměstnání a výdaje na ubytování účastníků projektu.
- Příspěvek při péči o dítě – vzhledem k tomu, že kurzy budou probíhat v odpoledních hodinách, bude péči o děti matek účastnících se kurzů zajišťovat mateřská škola, která sídlí vedle střední školy, ve které se kurzy budou konat.

Podpora na vytváření pracovních míst může být poskytnuta pouze za podmínky, že příjemce přeložil žádost o podporu před vytvořením pracovních míst.

Vytvořená pracovní místa musí:

- představovat čistý nárůst v počtu zaměstnanců v porovnání s průměrem za uplynulých 12 měsíců,
- být zachována po dobu nejméně 3 let (v případě malých a středních podniků po dobu 2 let),
- být obsazena zaměstnanci, kteří nebyli nikdy předtím zaměstnáni nebo jsou nezaměstnáni nebo právě rozvázali pracovní poměr.

Tab. 14. Náklady projektu v I.pololetí roku 2005

Rok 2005 - I. pololetí	1	2	3	4	5	6
1. Osobní výdaje	0	0	0	0	0	7.000
1.1. Výdaje na pracovníky						7.000
1.1.1. Odborný personál						0
1.1.2. Administrativní personál						7.000
2. Cestovné	1.000	2.000	0	0	0	2.000
2.1. Diety						
2.1.1. Zahraniční personál						
2.1.2. Místní personál						
2.2. Mezinárodní cestovné		2.000				
2.3. Místní cestovné	1.000					2.000
3. Zařízení a vybavení	0	0	0	0	0	0
3.1. Nákup výpočetní techniky						
3.2. Nákup jiného zařízení						
3.3. Nákup DHM						
3.4. Náklady na opravy a údržbu						
3.5. Náklady na software						
3.6. Náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti						
4. Místní kancelář	0	0	0	0	0	15.000
4.1. Režijní výdaje						15.000
4.2. Administrativní výdaje						
5. Nákup služeb	40.000	0	50.000	0	0	0
5.1. Publikace/školící materiály						
5.2. Odborné služby/studie a	40.000					
5.3. Náklady na konference/kurzy						
5.4. Jiné náklady			50.000			
6. Přímá podpora	0	0	0	0	0	0
6.1. Mzdové příspěvky						
6.2. Cestovné, ubytování a stravné						
6.3. Příspěvek na péči o děti						
7. Celkové náklady projektu	41.000	2.000	50.000	0	0	24.000

Tab. 15. Náklady projektu v II. pololetí roku 2005

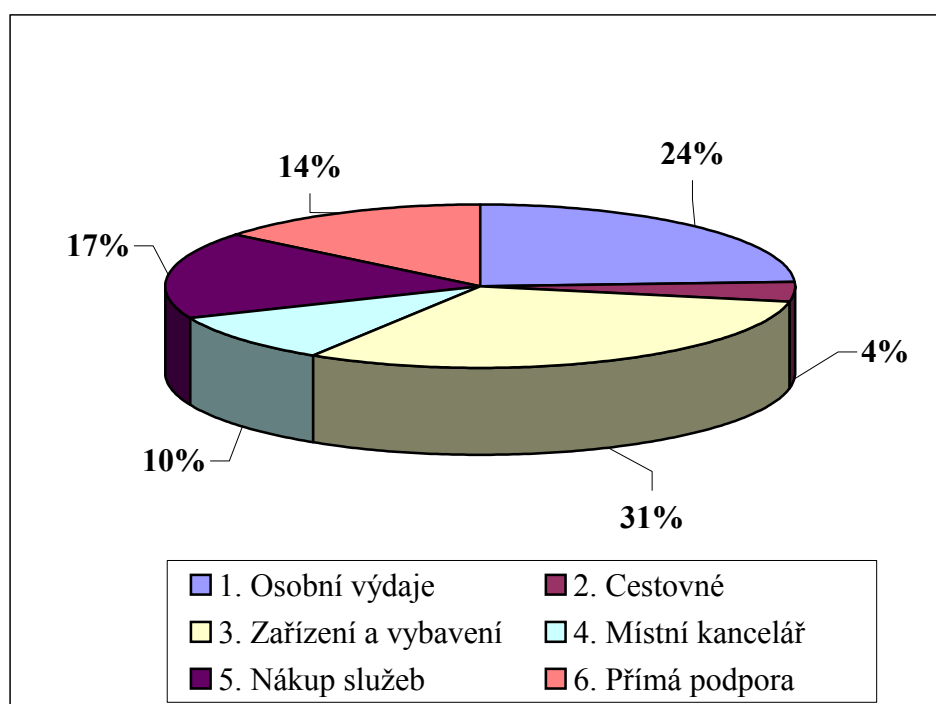
Rok 2005 - II. pololetí	7	8	9	10	11	12
1. Osobní výdaje	15.000	15.000	63.000	75.000	75.000	78.000
1.1. Výdaje na pracovníky	15.000	15.000	63.000	75.000	75.000	78.000
1.1.1. Odborný personál	0	0	45.000	60.000	60.000	60.000
1.1.2. Administrativní personál	15.000	15.000	18.000	15.000	15.000	18.000
2. Cestovné	0	11.000	3.000	15.000	15.000	15.000
2.1. Diety	0	3.000	0	5.000	5.000	5.000
2.1.1. Zahraniční personál				2.000	2.000	2.000
2.1.2. Místní personál		3.000		3.000	3.000	3.000
2.2. Mezinárodní cestovné		5.000		5.000	5.000	5.000
2.3. Místní cestovné		3.000	3.000	5.000	5.000	5.000
3. Zařízení a vybavení	830.000	150.000	0	0	0	0
3.1. Nákup výpočetní techniky	550.000					
3.2. Nákup jiného zařízení	200.000					
3.3. Nákup DHM		150.000				
3.4. Náklady na opravy a údržbu						
3.5. Náklady na software	80.000					
3.6. Náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti						
4. Místní kancelář	20.000	20.000	23.000	25.000	25.000	27.000
4.1. Režijní výdaje	8.000	8.000	8.000	10.000	10.000	12.000
4.2. Administrativní výdaje	12.000	12.000	15.000	15.000	15.000	15.000
5. Nákup služeb	0	200.000	10.000	10.000	10.000	20.000
5.1. Publikace/školící materiály		150.000				
5.2. Odborné služby/studie a výz.						
5.3. Náklady na konferen./kurzy			10.000	10.000	10.000	10.000
5.4. Jiné náklady		50.000				10.000
6. Přímá podpora	0	0	25.000	35.000	60.000	35.000
6.1. Mzdové příspěvky					25.000	
6.2. Cestovné, ubytování a			10.000	15.000	15.000	15.000
6.3. Příspěvek na péči o děti			15.000	20.000	20.000	20.000
7. Celkové náklady projektu	865.000	396.000	124.000	160.000	185.000	175.000

Tab. 16. Náklady projektu v I. pololetí roku 2006

Rok 2006 - 1. pololetí	1	2	3	4	5	6
1. Osobní výdaje	75.000	60.000	75.000	75.000	75.000	80.000
1.1. Výdaje na pracovníky	75.000	60.000	75.000	75.000	75.000	80.000
1.1.1. Odborný personál	60.000	45.000	60.000	60.000	60.000	60.000
1.1.2. Administrativní personál	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	20.000
2. Cestovné	13.000	3.000	13.000	13.000	13.000	13.000
2.1. Diety	6.000	0	6.000	6.000	6.000	6.000
2.1.1. Zahraniční personál	3.000		3.000	3.000	3.000	3.000
2.1.2. Místní personál	3.000		3.000	3.000	3.000	3.000
2.2. Mezinárodní cestovné	4.000		4.000	4.000	4.000	4.000
2.3. Místní cestovné	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
3. Zařízení a vybavení	0	0	0	0	0	0
3.1. Nákup výpočetní techniky						
3.2. Nákup jiného zařízení						
3.3. Nákup DHM						
3.4. Náklady na opravy a						
3.5. Náklady na software						
3.6. Náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti						
4. Místní kancelář	27.000	27.000	27.000	25.000	25.000	25.000
4.1. Režijní výdaje	12.000	12.000	12.000	10.000	10.000	10.000
4.2. Administrativní výdaje	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
5. Nákup služeb	160.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
5.1. Publikace/školicí materiály	150.000					
5.2. Odborné služby/studie a						
5.3. Náklady na		10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
5.4. Jiné náklady	10.000					
6. Přímá podpora	35.000	75.000	35.000	35.000	35.000	85.000
6.1. Mzdové příspěvky		50.000				50.000
6.2. Cestovné, ubytování a	15.000	10.000	15.000	15.000	15.000	15.000
6.3. Příspěvek na péči o děti a	20.000	15.000	20.000	20.000	20.000	20.000
7. Celkové náklady	310.000	175.000	160.000	158.000	158.000	213.000

Tab. 17. Celkové náklady projektu

	Rok 2005		Rok 2006	Celkem
	1. pololetí	2. pololetí	1. pololetí	
1. Osobní výdaje	7.000	321.000	440.000	768.000
2. Cestovné	5.000	59.000	68.000	132.000
3. Zařízení a vybavení	0	980.000	0	980.000
4. Místní kancelář	15.000	140.000	156.000	311.000
5. Nákup služeb	90.000	250.000	210.000	550.000
6. Přímá podpora	0	155.000	300.000	455.000
9. Celkové náklady projektu	117.000	1.905.000	1.174.000	3.196.000



Graf 7. Náklady projektu

Dle uvedeného finančního plánu v tabulce (Tab. 17), náklady dosáhnou výše Kč 3.196.000,-. Dle předpokladů bude z této částky hrazeno přibližně 75 % z Evropského sociálního fondu a zbývající část uhradí město Uherské Hradiště ze svého rozpočtu. V lednu 2005 schválilo Zastupitelstvo města Uherské Hradiště uvolnění finančních prostředků ve výši 900.000,- na realizaci tohoto projektu.

6.7.2 Výnosy projektu

Vzhledem k tomu, že se jedná o veřejně prospěšný projekt, nepředpokládá se, že tento projekt bude výnosný, tzn. že náklady budou převyšovat výnosy.

Předpokládá se, že kurzů se v každém cyklu zúčastní 48 – 60 osob. Na začátku kurzu bude muset účastník zaplatit poplatek ve výši Kč 500,-. Po dokončení kurzů zaplatí zbývajícím částku ve výši Kč 500,-. V případě, že účastník kurz nedokončí bude muset zaplatit penále ve výši Kč 1.000,-

Předpokládané příjmy jsou uvedeny v tabulce (Tab. 1) a vychází se z předpokladu, že kurzy navštíví v každém cyklu 50 osob a všechny tyto osoby kurzy dokončí, takže nejsou v příjmech započítány možné penále.

Tab. 18. Příjmy z 1. cyklu kurzů

	1. cyklus kurzů				
	9/2005	10/2005	11/2005	12/2005	1/2006
Příspěvky účastníků	25 000				25 000

Tab. 19. Příjmy z 2. cyklu kurzů

	2. cyklus kurzů				
	2/2006	3/2006	4/2006	5/2006	7/2006
Příspěvky účastníků	25 000				25 000

Tab. 20. Celkové příjmy

	1. cyklus kurzů	2. cyklus kurzů	Celkem
Příjmy	50.000	50.000	100.000

6.7.3 Nákladová analýza projektu

V rámci tohoto projektu není vypracována analýza nákladů a přínosů, a to z několika důvodů:

- jedná se o veřejně prospěšný projekt, který bude sloužit pro potřeby občanů Uherského Hradiště a proto se neočekává ziskovost,

- pro podání žádosti o dotaci z Evropského sociálního fondu není podmínkou vypracování této analýzy,
- město Uherské Hradiště nemá zájem o vypracování této analýzy a to především z důvodu neočekávaného zisku, jež by z projektu plynul.

Tato analýza je velmi rozsáhlá a vzhledem k rozsáhlosti práce a výše uvedeným důvodům nebude zpracována.

Smyslem projektu není maximalizace zisku resp. čistého cash flow investora, ale zvýšení užitku znevýhodněných osob na trhu práce a jejich opětovné začlenění.

6.8 Rizika projektu

6.8.1 Řízení rizika

Při každé realizaci projektu se můžou vyskytnout určité druhy rizika. Při řízení tohoto projektu se mohou vyskytnout následující rizika:

- nezájem ze strany cílových skupin,
- nezájem se strany zaměstnavatelů cílových skupin,
- motivace cílových skupin,
- kvalifikace personálu v rámci projektu,
- překročení nákladů,

6.8.2 Minimalizace rizika

Nezájem ze strany cílových skupin

Vysoká			
Pravděpodobnost			
Nízká			
	Malý	Dopad	Velký

Obr. 9. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 1

Toto riziko je minimální, protože před přípravou projektu byla provedena studie potřeb občanů, dle které bude o tyto kurzy zájem.

Dalším faktorem, který toto riziko minimalizuje je cena kurzu, která bude představovat pro účastníka minimální zátěž.

Nezájem ze strany zaměstnavatelů

Vysoká		
Pravděpodobnost		
Nízká		
	Malý	Velký
	Dopad	

Obr. 10. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 2

Toto riziko se jeví také jako minimální, neboť v době přípravy projektu byla možnost aktivně se podílet na kurzech nabídnuta 5 větším firmám v regionu a ty účast na projektu přislíbily. Bude také záležet na kvalifikaci účastníků a teprve podle tohoto kritéria budu oslovovány ostatní firmy v regionu.

Motivace cílových skupin

Vysoká		
Pravděpodobnost		
Nízká		
	Malý	Velký
	Dopad	

Obr. 11. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 3

Někteří občané, převážně ti, kteří jsou nezaměstnaní delší dobu, již ztratily zájem hledat si práci či účastnit se rekvalifikačních kurzů. Instituce, které s těmito lidmi pracují je budou muset přesvědčit o výhodách, které jim absolvování kurzu přinese.

Kvalifikace personálu

Vysoká			
Pravděpodobnost			
Nízká			
	Malý	Dopad	Velký

Obr. 12. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 4

Za personál se považují především ti, kteří budou s cílovými osobami v přímém kontaktu. Vzhledem k tomu, že se jedná o specifické skupiny osob musí být spolupráce s nimi na profesionální úrovni a personál si musí u těchto osob získat důvěru.

Překroční nákladů

Vysoká			
Pravděpodobnost			
Nízká			
	Malý	Dopad	Velký

Obr. 13. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 5

Možnost výskytu tohoto rizika je minimální, neboť náklady projektu byly pečlivě propočítány. V případě, že by náklady byly překročeny, muselo by město Uherské Hradiště ve svém rozpočtu vyčlenit další finanční prostředky na projekt.

Další minimalizací je možnost, že na projekt bude poskytnuto z Evropského sociálního fondu 100 % část celkových uznatelných nákladů.

ZÁVĚR

Cílem této práce je zvýšení konkurenceschopnosti regionu Uherské Hradiště prostřednictvím snížení nezaměstnanosti.

Dle statistik v regionu Uherské Hradiště převažuje na trhu práce nezaměstnanost žen (52 %) a osob se změněnou pracovní schopností - osob se zdravotním postižením (23 %), což je alarmující stav. Tyto osoby jsou na trhu práce ohrožené sociálním vyloučením, a proto je možné díky vstupu České republiky do Evropské unie čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu na pomoc těmto lidem, neboť jedním z hlavních cílů tohoto fondu je vyrovnaní příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociální exkluzí.

V praktické části práce je vytvořen projekt na pomoc cílovým skupinám jimiž jsou:

- ženy,
- osoby se změněnou pracovní schopností,
- osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem.

Tato pomoc bude realizována prostřednictvím motivačně-vzdělávacích kurzů, které budou financovány z převážné části Evropským sociálním fondem. Kurzy se budou skládat ze čtyř klíčových kompetencí, které jsou důležité pro úspěšné uplatnění na trhu práce a spokojený život v moderní demokratické společnosti. Jedná se o jazykovou, informační, tržní a občanskou gramotnost. Kurzy budou rozděleny do několika skupin dle kvalifikace a vzdělání uchazečů. Součástí kurzů bude také setkání s potenciálními zaměstnavateli, tj. zástupci některých větších firem v regionu, jež se budou také podílet na odborné části kurzů, a tím si budoucí zaměstnanci připravit na danou profesi.

Výstupem projektu bude rovněž vytvoření minimálně 6 nových pracovních míst v rámci tzv. přímé podpory, jež je součástí financování v rámci podpory z ESF.

Účast ohrožených skupin osob na kurzech přinese cílovým skupinám spoustu výhod oproti běžně nabízeným rekvalifikačním kurzům.

Jedná se převážně o:

- malé zatížení rozpočtu jednotlivce či rodiny, neboť cena za kurz bude rozdělena do 2 plateb, a to 500 Kč při zápisu do kurzu a 500 Kč po jeho absolvování,
- každý měsíc celodenní seminář s odborníky z praxe na požadované téma,
- v případě celodenních seminářů bude zajištěno stravné,
- dojíždějícím účastníkům bude proplaceno cestovné,
- zajištění hlídání dětí osob navštěvující kurzy,
- bezbariérový přístup do školy,
- součástí kurzů jsou také speciální poradenské služby.

Realizací vytvořeného projektu bude dosaženo snížení nezaměstnanosti v regionu Uherské Hradiště a to:

- snížení celkové nezaměstnanosti žen v regionu Uherské Hradiště o 13 % na 39 %,
- snížení celkové nezaměstnanosti osob se změněnou pracovní schopností (osob se zdravotním postižením) z regionu Uherské Hradiště o 5 % na 18 %,
- snížení nezaměstnanosti osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace či věkem o 5 %.

Celková nezaměstnanost v regionu Uherské Hradiště se sníží přibližně o 1,5 %.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] SKOKAN, Karel. *Konkurenceschopnost, inovace a klastry v regionálním rozvoji*. 1.vyd. Ostrava: Repronis, 2004. 160 s. ISBN 80-7329-059-6.
- [2] BLAŽEK, Jiří, UHLÍŘ, David. *Teorie regionálního rozvoje*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 211 s. ISBN 80-246-0384-5.
- [3] WOKOUN, René. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 3. vyd. Praha: IFEC, 2001. 264 s. ISBN 80-86412-08-3.
- [4] EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská unie regionům*. 1. české vyd. Delegace Evropské komise v České republice, 2002. 48 s. ISBN 80-238-8523-5.
- [5] NĚMEC, Vladimír. *Projektový management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 184 s. ISBN 80-247-0392-0.
- [6] ROSENAU, Milton D. *Řízení projektů*. Eva Brumovská. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2000. 344 s. Succesfull Project Management. ISBN 80-7226-218-1.
- [7] VILAMOVÁ, Šárka. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. 195 s. ISBN 80-247-0828-0.
- [8] KOVÁŘ, F., HRAZDILOVÁ BOČKOVÁ, K., KOŽÍŠKOVÁ, H. *Teorie průmyslových podnikatelských systémů II*. 1. vydání. Zlín: FaME Zlín, 2004. 250 stran. FaME UTB ve Zlíně. ISBN 80-7318-189-4
- [9] Klub kultury Uherské Hradiště: *Zpravodaj města Uherské Hradiště*. Vydává Klub kultury pro potřeby Městského úřadu v UH. 2004, č. 1-12. Uherské Hradiště: Klub kultury, 2004-. 1x za měsíc.
- [10] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2005-01-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=1165>>.
- [11] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Co je OP RLZ* [online]. [cit. 2005-01-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5629>>.
- [12] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Opatření 2.1 - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí* [online]. [cit. 2005-01-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5639>>.

- [13] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů OP RLZ* [online]. [cit. 2005-03-15]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5587/prirucka_c.pdf>.
- [14] Český statistický úřad: *Česká republika v číslech 2004* [online]. [cit. 2005-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/1409-04>>.
- [15] Zlínský kraj: *Kraj v číslech* [online]. [cit. 2005-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/index.php?ro=9181>>.
- [16] Úřad Práce v Uherském Hradišti: Základní statistické údaje za okres Uherské Hradiště [online]. [cit. 2005-03-16]. Dostupný z WWW: <<http://uh.uradprace.cz/texty/statist.htm>>.
- [17] Úřad práce ve Zlíně: *Statistika nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2005-03-16]. Dostupný z WWW: <http://zl.uradprace.cz/stat_nez_0305.htm>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
JPD Cíl 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu
EQUAL	Program Iniciativy Společenství
SROP	Společný regionální operační program

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obr. 1. Rozložení HDP na obyvatele. [1]	23
Obr. 2. Paradigma konkurenceschopnosti (determinanty produktivity). [1]	25
Obr. 3. Model diamantu M. Portera. [1]	27
Obr. 4. Rozdělení pomoci z OP RLZ. [11]	34
Obr. 5. Strukturální plán projektu	70
Obr. 6. Možní nositelé oprávněných zájmů	75
Obr. 7. Matice moci/dynamismu	77
Obr. 8. Matice moci/zájmu	79
Obr. 9. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 1	90
Obr. 10. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 2	91
Obr. 11. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 3	91
Obr. 12. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 4	92
Obr. 13. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika 5	92
Graf 1. Čerpání finančních prostředků z OP RLZ. [4]	33
Graf 2. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2004. Zdroj ČSÚ	45
Graf 3. Vývoj nezaměstnanosti v letech 1995 – 2004. Zdroj ČSÚ.	46
Graf 4. Počet pracovníků zapsaných v Registru ekonomických subjektů. Zdroj ČSÚ	48
Graf 5. Uchazeči o zaměstnání v roce 2004. Zdroj ÚP Uh. Hradiště	50
Graf 6. Složení uchazečů o zaměstnání v roce 2003 a 2004. Zdroj ÚP Uh. Hradiště	50
Graf 7. Náklady projektu	88

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Celkový objem finanční pomoci z ESF. [10]	31
Tab. 2. Alokace prostředků z ESF. [10]	31
Tab. 3. Alokace finančních prostředků ze státního rozpočtu. [10]	32
Tab. 4. Počty uchazečů na jedno pracovní místo. Zdroj ČSÚ	47
Tab. 5. Počet pracovníků zapsaných v Registru ekonomických subjektů za Uherské Hradiště – obec s rozšířenou působností k 31.12.2003. Zdroj ČSÚ	47
Tab. 6. Průměrná měsíční mzda (subjekty se sídlem na daném území, bez podnikatelských subjektů do 20 zaměstnanců). Zdroj ČSÚ	50
Tab. 7. Firmy v regionu Uherské Hradiště se zahraniční kapitálovou účastí. Zdroj ÚP Uh. Hradiště	52
Tab. 8. Rozčlenění kurzů	63
Tab. 9. Metoda SPIN	65
Tab. 10. Logický rámec projektu	66
Tab. 11. Harmonogram činností v roce 2005	71
Tab. 12. Harmonogram činností v roce 2006	71
Tab. 13. Matice zodpovědnosti	81
Tab. 14. Náklady projektu v I.pololetí roku 2005	85
Tab. 15. Náklady projektu v II. pololetí roku 2005	86
Tab. 16. Náklady projektu v I. pololetí roku 2006	87
Tab. 17. Celkové náklady projektu	88
Tab. 18. Příjmy z 1. cyklu kurzů	89
Tab. 19. Příjmy z 2. cyklu kurzů	89
Tab. 20. Celkové příjmy	89

SEZNAM PŘÍLOH

P I Výzva k předkládání grantových projektů.

PŘÍLOHA P I: VÝZVA K PŘEDKLÁDÁNÍ GRANTOVÝCH PROJEKTŮ.

**Výzva
k předkládání
grantových projektů**





Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí

odbor poradenství a zprostředkování Správy služeb zaměstnanosti

vyhlašuje

Výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu

v rámci

Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

1. Identifikace výzvy

Číslo kola výzvy: 01

Číslo grantového schématu: CZ.04.1.03/ 2.1.25

Název grantového schématu: **Začlenění skupin ohrožených sociální exkluzí**

Celková částka pro tuto výzvu: 102 412 000,- Kč

2. Operační program, priorita, opatření

Operační program: Rozvoj lidských zdrojů

Priorita: 2. Sociální integrace a rovnost příležitostí

Opatření: 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Cíl opatření: Vyrovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociální exkluzí

3. Popis grantového schématu

Grantové schéma je zaměřeno na dlouhodobou nezaměstnanost, která je determinována zejména změnou pracovní schopnosti, nízkou úrovní kvalifikace a vyšší věkovou kategorií. Klíčové znevýhodněné skupiny zahrnují absolventy škol a mladistvé, občany se zdravotním postižením, občany nad 50 let věku, občany bez kvalifikace nebo nízkou úrovní kvalifikace a občany s malými dětmi. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění. Zvláštní pozornost zasluhují i marginalizující se skupiny, které nedosáhly sociálního začlenění v přirozeném prostředí jako předpokladu plnohodnotné sociální a pracovní integrace do společnosti. Mezi nejproblémovější skupiny na trhu práce patří i příslušníci romské komunity. Jejich situaci ovlivňují otevřené i skryté xenofobie a diskriminace na základě etnické příslušnosti ze strany příslušníků majoritní společnosti, ale zejména nízká nebo žádná kvalifikace a odlišné sociokulturní prostředí. Podpora se zaměří i na pomoc občanům se zdravotním postižením ohrožených rizikem narušení jejich psychosomatického potenciálu snižujícího jejich uplatnění na trhu práce. Cílem je dosáhnout integrovaného přístupu k řešení přístupu těchto znevýhodněných skupin.

Podporované aktivity:

- vzdělávání
- vytváření pracovních míst
- podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělání a zaměstnání
- speciální poradenské služby
(podrobnější popis viz Dodatek OP RLZ)

Cílové skupiny:

Projekty v rámci této výzvy budou podle objemu jednotlivých cílových skupin vybírány v tomto poměru:

- osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené přináležitostí k odlišnému sociokulturnímu prostředí a mládež žijící v tomto znevýhodněném sociálním prostředí (15% z celkové částky pro tuto výzvu)
- osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené zdravotním a duševním postižením nebo dlouhodobou péčí o závislého člena rodiny (20 % z celkové částky pro tuto výzvu)
- osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené vyšším věkem (25% z celkové částky pro tuto výzvu)
- osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, absencí vzdělání nebo nízkou úrovní kvalifikace (40% z celkové částky pro tuto výzvu)

Vymezení žadatelů o finanční podporu:

Žadatelé oprávněnými předkládat návrhy projektů mohou být jak fyzické, tak právnické osoby splňující následující podmínky:

- mít sídlo v České republice
- být přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu, nesmí působit jako prostředník

Pro partnera žadatele platí identické podmínky jako pro žadatele.

Žadatelé o finanční podporu:

Fyzické i právnické osoby, zejména zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, obce, kraje a organizace sociálních partnerů.

- zaměstnavatelé (podnikatelé bez omezení velikosti)
- vzdělávací instituce (soukromá vzdělávací zařízení, podniková vzdělávací zařízení, školy, univerzity)
- kraje, organizace zřizované kraji
- obce, organizace zřizované obcemi, svazky obcí
- nestátní neziskové organizace (občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní právnické osoby, nadace a nadační fondy, zřízené dle zákona č.227/1997 Sb., pokud svým zaměřením naplňují záměry opatření 2.1)
- organizace sociálních partnerů (organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance, např. podnikatelské svazy, profesní asociace a společnosti, odborové svazy)

Žádost nemohou podávat:

Organizace neuvedené mezi žadateli.

Omezení výše podpory na jeden projekt:

Minimální výše podpory na 1 projekt: 930 000,- Kč

Maximální výše podpory na 1 projekt: maximální výše na projekt, který bude realizován ve více regionech, resp. na celém území Cíle 1, není stanovena a odvíjí se od stanovené výše



Operační program Rozvoj lidských zdrojů

finančních prostředků na projekt realizovaný v jednom regionu, tj. 6.200.000 Kč, a počtu regionů zapojených do projektu.

Míra podpory: Projekty budou podpořeny až do výše 100 % uznatelných nákladů projektu.

Výdaje na nákup služeb: Podíl nákladů projektu na nákup služeb nesmí převýšit 49 % celkových uznatelných nákladů projektu.

Hodnotící kritéria:

Pro věcné hodnocení žádostí budou použita hodnotící kritéria, která jsou publikována v Příručce pro žadatele o finanční podporu z OP RLZ:

1. zdůvodnění projektu
2. cílová skupina
3. realizace projektu
4. výsledky a výstupy
5. horizontální témata
6. specifické požadavky (specifické kritérium)

Subkritéria pro kritérium Specifické požadavky:

1. Projekt bude obsahovat aktivity zahrnující poradenské služby zaměřené na jednotlivé cílové skupiny.

Pokud předkládaný projekt obsahuje poradenské služby včetně externí či interní asistence pro účastníky programu a žadatel je schopen prokázat své zkušenosti s těmito službami, bude projekt ohodnocen 1-5 body, v opačném případě 0 bodů.

2. Míra doprovodných a podpůrných opatření v rámci předkládaného projektu.

Pokud předkládaný projekt obsahuje níže uvedená doprovodná a podpůrná opatření ve prospěch klientů z jednotlivých cílových skupin po dobu programu, obdrží projekt 0-5 bodů poměrně podle počtu opatření, která obsahuje.

Doprovodná opatření:

- příspěvek na hlídání dětí
- příspěvek na osoby se zdravotním postižením žijící ve společné domácnosti

Podpůrná opatření

- příspěvek na veřejnou dopravu
- příspěvek na osobní dopravu z důvodu vyššího stupně zdravotního postižení
- příspěvek na ubytování
- příspěvek na stravu
- příspěvek na doprovod (cestovné – strava, ubytování, doprava)
- příspěvek na doplnění vzdělávacích požadavků rekvalifikace

3. Projekt umožní integraci klienta do pracovního procesu na předem stanovenou minimální dobu.

Pokud předkládaný projekt ve své finální fázi počítá s integrací klientů do pracovního procesu po dobu minimálně tří měsíců, obdrží projekt 3 body.

V případě, že klient bude zařazen do pracovního procesu na dobu delší než 6 měsíců, obdrží projekt 5 bodů. Pokud se nepočítá s integrací klientů vůbec nebo na dobu kratší než 3 měsíce, nebude přidělen žádný bod.

4. Místo realizace projektu

Tato výzva je určena pro projekty, které budou spadat do 1 a více regionů, resp. na celé území Cíle 1 (území ČR bez území hl.m. Prahy) – mohou být předkládány i projekty s dopadem na jeden region.

Projekty nesmí podporovat cílové skupiny z území hl. města Prahy. Fyzická realizace projektů může probíhat i na území hl. m. Prahy, rozhodující je vždy dopad na cílovou skupinu – tzn. skupinu, která bude mít z realizace projektu prospěch.

Sídlo žadatele - navrhovatele projektu může být kdekoliv na území ČR (včetně Prahy).

5. Forma podpory

V rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu bude poskytována finanční podpora formou nevratné přímé pomoci.

Na poskytnutí finanční pomoci není právní nárok.

6. Doba trvání grantového projektu

Doba realizace grantového projektu nesmí překročit 24 měsíců.

7. Monitorování projektu

Žadatel je povinen v průběhu projektu sledovat naplňování indikátorů – ukazatelů výstupů a výsledků. Seznam monitorovacích indikátorů pro vyplnění žádosti v MSSF Benefit včetně nápovědy je uveden v příloze č. 1 výzvy. Z tohoto seznamu si žadatel zvolí indikátory, které se vztahují k jeho projektu.

O jejich naplňování bude dále v průběhu realizace projektu podávat monitorovací zprávy.

8. Uznatelné náklady projektu

Z prostředků určených na Operační program Rozvoj lidských zdrojů mohou být financovány pouze uznatelné náklady projektu. Podrobný výčet uznatelných a neuznatelných nákladů projektu je uveden v Příručce pro žadatele. Příručka je dostupná ke stažení na stránkách www.esfcr.cz. Financovat lze pouze uznatelné výdaje vzniklé po podpisu smlouvy o financování projektu.

9. Termíny výzvy

Žádosti je možné podávat **od 5.1. 2005**

Ukončení příjmu žádostí:

Žádosti je možné podávat **do 18.3. 2005 do 12:00 hod.** Žádosti se podávají do podatelny MPSV.

Všechny žádosti doručené po termínu budou automaticky vyřazeny .

Předběžný termín vyhlášení výsledků: 9.5.2005

Informace lze získat na www.esfcr.cz. Po předchozí telefonické dohodě lze konzultovat záměr projektu s pracovníky odboru poradenství a zprostředkování zabývajících se příslušnou problematikou.

10. Způsob výběru projektů

Projekty jsou vybírány na principu soutěže mezi předloženými projekty. Žádosti jsou po splnění formálních náležitostí a kritérií přijatelnosti předány k věcnému hodnocení. Po vyhodnocení projektů výběrová komise vybere projekty pro poskytnutí pomoci. Počet

podpořených projektů bude limitován alokací prostředků na dané grantové schéma (předpoklad je minimálně 5 schválených projektů v rámci grantového schématu).

11. Účast v dalších programech podpory

Na projekt, kterému byla přiznána finanční podpora z OP RLZ nelze čerpat podporu z jiného programu Evropské unie nebo České republiky.

12. Předložení žádosti o finanční podporu

Žádost musí být předložena na standardním formuláři, který žadatel vyplňuje v programu MSSF-Benefit, který je k dispozici v elektronické formě na webových stránkách: www.esfcr.cz nebo na vyžádání na pevném médiu (CD) na níže uvedené adrese vyhlášovatele grantového schématu. Žadatel musí předložit elektronickou žádost (CD, disketa) a tištěnou verzi žádosti včetně všech povinných příloh ve 3 výtiscích (1x originál/úředně ověřená kopie a 2x kopie) v příslušně označené zalepené obálce. Přesný postup při předkládání žádostí je uveřejněn v Příručce pro žadatele, která je k dispozici na webových stránkách www.esfcr.cz

Označení obálky:

Žádost musí být doručena v zalepené obálce, na které musí být uvedeno :

- Adresa Konečného příjemce (včetně jména příslušného řídicího pracovníka)
- Název programu
- Číslo priority a opatření
- Číslo výzvy
- Název grantového schématu
- Název projektu
- Plný název žadatele a jeho adresa
- Upozornění „NEOTVÍRAT !“ v levém horním rohu

Adresa vyhlášovatele - Kontaktní místo:

PhDr. Miroslav Kostka
Odbor poradenství a zprostředkování SSZ MPSV ČR
Na Poříčním právu 1
128 01 Praha 2

Kontaktní osoba: Ing. Igor Sládek
Telefon: 221 923 260
E-mail: sladek.igor@mpsv.cz