

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Využití Evropského sociálního fondu v rámci státní
politiky zaměstnanosti ČR

Předkládá: Monika Hošťálková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Využití Evropského sociálního fondu v rámci státní politiky zaměstnanosti ČR“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 26. 3. 2013

.....
Monika Hošťálková

Poděkování

Chtěla bych tímto poděkovat paní Ing.Bohumile Čabanové, Ph.D. za cenné rady, trpělivost a pomoc při zpracování bakalářské práce.

Děkuji vedoucí referátu projektů EU, Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Plzni paní Ing. Pavle Janovské za poskytnutí informací a údajů a za shovívavost při celém studiu završeném touto prací.

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Evropská unie a strukturální fondy.....	3
2.1	Cíl: Konvergence	3
2.2	Cíl: Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	4
2.3	Cíl: Evropská územní spolupráce.....	4
2.4	Strukturální fondy EU	5
3	Evropský sociální fond	7
3.1	Historie fondu.....	7
3.2	ESF dnes.....	8
3.2.1	Aktuální financování ESF.....	11
4	Státní politika zaměstnanosti ČR a využití ESF v ČR.....	12
4.1	Státní politika zaměstnanosti ČR	12
4.1.1	Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	12
4.1.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	14
4.2	ESF v ČR.....	14
4.2.1	Strategické obecné zásady Společenství.....	14
4.2.2	Národní rozvojový plán	15
4.2.3	Národní strategický referenční rámec	16
4.2.3.1	Operační programy v současném programovém období.....	17
4.3	Využití ESF v rámci státní politiky zaměstnanosti ČR.....	19
5	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)	22
5.1	Prioritní osy OP LZZ	24
5.1.1	Prioritní osa 1: Adaptabilita.....	25
5.1.2	Prioritní osy 2a a 2b: Aktivní politiky trhu práce	28
5.1.3	Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti.....	31

5.1.4	Prioritní osy 4a a 4b: Veřejná správa a veřejné služby.....	34
5.1.5	Prioritní osy 5a a 5b: Mezinárodní spolupráce	35
5.1.6	Prioritní osy 6a a 6b: Technická pomoc	36
5.2	Finanční rámec	36
5.3	Zhodnocení OP LZZ	37
6	Regionální individuální projekt realizovaný ÚP ČR – krajskou pobočkou v Plzni	39
6.1	Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji	39
6.1.1	Realizace vzdělávacích aktivit.....	40
6.1.2	Průběh projektu z hlediska realizátora.....	41
6.2	Aktivně do práce v Plzeňském kraji.....	42
6.2.1	Aktivity pro klienty projektu	43
6.2.2	Dosažené výsledky projektu	45
7	Závěr	48
8	Resume.....	49
9	Seznam zkratk	50
10	Použité zdroje	51
10.1	Literatura a tištěné zdroje	51
10.2	Internetové stránky	53
10.3	Legislativa	53

1 Úvod

Nezaměstnanost, jako problém současné doby, se může týkat každého z nás. Státní politika zaměstnanosti se jej snaží řešit různými způsoby. Od vstupu České republiky do Evropské unie se nám však naskytl možnost využít finanční prostředky i na tuto oblast. Evropský sociální fond si klade mimo jiné za cíl bojovat s nezaměstnaností v Evropě. Pomocnou ruku, kterou nám fond podává, naše republika přijala a Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží tuto šanci využít bezzbytku. Cesta finančních prostředků z fondu ke konečnému příjemci ale není jednoduchá.

V této práci si kladu za cíl přiblížit systematiku financování politiky zaměstnanosti prostředky EU a ukázat možnosti, jakým způsobem lze využít Evropský sociální fond pro posílení naší státní politiky zaměstnanosti. Dále vyzdvihnout klady i zápory realizace projektů financovaných z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, ale i procesů, které samotné realizaci předcházejí.

Pro orientaci v této problematice je nutné vymezit nejdůležitější pojmy, ke kterým patří politika soudržnosti Evropské unie a její cíle, což uvádím na začátku této práce. Podstatná je také charakteristika Evropského sociálního fondu a státní politiky zaměstnanosti České republiky, jaké mají priority, cíle a nástroje pro jejich naplnění. Výsledkem spojení dvou představ o řešení otázky nezaměstnanosti byl vznik Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, kterému jsem věnovala největší pozornost ve své práci. Tento program je cíleně zaměřen na pomoc s nezaměstnaností a na zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel. Popis jednotlivých prioritních os poslouží pro představu o tom, jak široce se operační program této problematice věnuje. Příklad dobré praxe v poslední kapitole práce názorně ukazuje, jak lze prostřednictvím Evropského sociálního fondu pomoci řešit nezaměstnanost a působit v této oblasti i preventivně.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala pro jeho aktuálnost a závažnost. Každý den slyšíme o Evropské unii i o financích, které z ní plynou. Téma čerpání prostředků z fondů Evropské unie je o to zajímavější, že se může týkat každého z nás, stejně jako problém nezaměstnanosti. S tím samozřejmě souvisí problematika státní politiky zaměstnanosti, která se snaží řešit současné problémy naší společnosti, které se mohou týkat nás všech.

Tato oblast mě zajímá také z profesionálního hlediska, neboť se při své práci podílím na realizaci projektů a chtěla jsem poznat hlouběji proces podpory z Evropské unie směrem ke členským státům. Od bakalářské práce si tedy mimo jiné slibuji i osobní přínos v každodenním pracovním životě a pochopení všech postupů a procesů v této oblasti.

Při zpracování této bakalářské práce jsem využila především metody studia a analýzy odborných textů a tištěných materiálů, které vypracovaly státní orgány České republiky, především Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vzhledem k aktuálnosti čerpání finančních prostředků ze zdrojů Evropské unie, jsem vycházela i z internetových stránek, které jsou na tuto oblast specializované a na které se odkazují i autoři odborné literatury. Taktéž jsem čerpala z právních předpisů a z podkladů, které mi poskytl referát projektů EU, Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Plzni. Při tvorbě této práce jsem také využila vlastní zkušenosti s touto problematikou.

2 Evropská unie a strukturální fondy

Evropská unie si v rámci politiky soudržnosti stanovuje určité cíle a pro plnění těchto cílů vyhrazuje finanční prostředky využívané prostřednictvím finančních nástrojů. Tuto politiku pro aktuální období 2007 – 2013 stanovilo Nařízení rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. 7. 2006 o obecných ustanoveních a o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999¹. Tento dokument vymezil pro současné období 3 cíle a 3 finanční nástroje pro jejich realizaci.

2.1 Cíl: Konvergence

„Cíl „Konvergence“ je zaměřen na podporu růstu a zaměstnanosti v nejméně rozvinutých regionech.“² Takovými to oblastmi jsou regiony, kde HDP na obyvatele je menší než 75 % průměru EU. V České republice vyhovují těmto podmínkám všechny regiony kromě Prahy. Pro potřeby rozdělení oblastí dle uvedeného kritéria se používají regiony na úrovni Nomenklatury územních statistických jednotek³ 2 (dále jen NUTS 2). Na našem území tvoří NUTS 2 sdružené kraje:⁴

- NUTS 2 Praha - je tvořen územím hl. m. Prahy
- NUTS 2 Střední Čechy - je tvořen územím Středočeského kraje
- NUTS 2 Jihozápad - je tvořen územím krajů Jihočeského a Plzeňského
- NUTS 2 Severozápad - je tvořen územím krajů Karlovarského a Ústeckého
- NUTS 2 Severovýchod - je tvořen územím krajů Libereckého, Královéhradeckého a Pardubického
- NUTS 2 Jihovýchod - je tvořen územím krajů Vysočina a Jihomoravského
- NUTS 2 Střední Morava - je tvořen územím krajů Olomouckého a Zlínského
- NUTS 2 Moravskoslezsko - je tvořen územím kraje Moravskoslezského

¹ Nařízení rady (ES) č. 1260/1999 o obecných ustanovení o strukturálních fondech upravovalo politiku EU v předchozím období 2000 - 2006

² EVROPSKÁ KOMISE. Politika soudržnosti 2007-2013 – Poznámky a úřední texty. 1. vydání. Lucembursko: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. str. 13

³ územní statistická jednotka sloužící v rámci EU pro statistické účely a pro účely programování v rámci strukturálních fondů, rozeznáváme 6 úrovní dle velikosti – počet obyvatel a rozloha. Zkratka NUTS je z francouzského La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques.

⁴ <http://www.czso.cz>, dne 24. 1. 2013

Dalším požadavkem na využití prostředků z tohoto cíle je u členských států HDP na obyvatele menší než 90 % průměru EU, toto naše republika taktéž splňuje.

Tento cíl má za úkol snížit rozdíly mezi jednotlivými členskými státy EU, konkrétně se pak může jednat o zlepšení infrastruktury, vzdělávání dospělých, podpora firem a podnikání, vytváření a udržení pracovních míst apod.

Cíl Konvergence je financován prostřednictvím 3 strukturálních fondů – Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti. Charakteristice jednotlivých fondů se věnuji v kapitolách 2.4 a 3.

2.2 Cíl: Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Tento cíl politiky soudržnosti EU pokrývá oblasti členských států nebo celé státy, které nejsou způsobilé čerpat finanční podporu z cíle „Konkurenceschopnost“. Pomáhá bohatším regionům posílit konkurenceschopnost, zvýšit atraktivitu daného regionu i růst zaměstnanosti. V České republice může tento cíl využít pouze NUTS 2 Praha.

Finance pro tento cíl jsou čerpány z Evropského fondu pro regionální rozvoj a Evropského sociálního fondu.

2.3 Cíl: Evropská územní spolupráce

Zaměřuje se na posilování spolupráce na příhraniční, nadnárodní i meziregionální úrovni, prostřednictvím společných místních i nadnárodních iniciativ přispívá k integrovanému územnímu rozvoji. Tento cíl se vztahuje na všechny regiony a jistým způsobem tak doplňuje první dva cíle. V současné době v České republice funguje příhraniční spolupráce s Polskem, Bavorskem, Saskem, Rakouskem a Slovenskem.

„Financuje jej Evropský fond pro regionální rozvoj a snahou cíle je podporovat společná řešení pro orgány jednotlivých zemí v oblasti městského, venkovského a pobřežního rozvoje, rozvoje ekonomických vztahů a vytváření malých a středních podniků. Spolupráce se zaměřuje na výzkum, vývoj, informační společnost, životní prostředí, prevenci rizik a integrované vodohospodářství.“⁵

⁵ EVROPSKÁ KOMISE. Politika soudržnosti 2007-2013 – Poznámky a úřední texty. str. 20

Pro představu o tom, jak velký objem finančních prostředků je přidělen jednotlivým cílům politiky hospodářské a sociální soudržnosti, uvádím přehled v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle kohezní politiky v období 2007 - 2013

Cíl	Finanční prostředky pro EU		Finanční prostředky pro ČR	
	v € (v Kč)	v %	v € (v Kč)	v %
Konvergence	283 mld. € (7 082,8 mld. Kč)	81,54 %	25,88 mld. € (730 mld. Kč)	96,98 %
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	54,96 mld. € (1 385,4 mld. Kč)	15,95 %	419,09 mil. € (11,73 mld. Kč)	1,56 %
Evropská územní spolupráce	8,72 mld. € (218, 55 mld. Kč)	2,52 %	389,05 mil. € (10,97 mld. Kč)	1,46 %
Celkem	347 mld. € (9 785,4 mld. Kč)	100%	26,69 mld. € (752,7 mld. Kč)	100 %

Přepočet směnného kurzu 1 EUR = 28,2 CZK

Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz

2.4 Strukturální fondy EU

Uvedených cílů nelze dosáhnout bez finančního zajištění prostřednictvím fondů EU.

V současném programovém období 2007 – 2013 působí 3 strukturální fondy, a to Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), Evropský sociální fond (ESF) a Fond soudržnosti.

Úkolem EFRR dle Nařízení Evropského parlamentu a Rady je pomáhat odstraňovat zásadní regionální rozdíly ve Společenství, přispívat ke snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů a míry zaostávání nejvíce znevýhodněných regionů, včetně venkovských, městských oblastí, upadajících průmyslových oblastí, oblastí s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, jako například ostrovů, hornatých oblastí, řídky osídlených oblastí pohraničních regionů. Jak je z předchozích kapitol patrné, tento fond podporuje všechny 3 cíle současné kohezní politiky.

Evropskému sociálnímu fondu se věnuji samostatně v následující kapitole č. 3, důraz na tento fond je kladem z důvodu zaměření celé bakalářské práce.

Fond soudržnosti označovaný též jako Kohezní fond v minulosti nepatřil do skupiny strukturálních fondů, ale stál do roku 2006 vedle těchto fondů. *„Jeho účelem je přispívat k posilování hospodářské a sociální soudržnosti Společenství v zájmu podpory udržitelného rozvoje, zejména v oblastech transevropských dopravních sítí a ochrany životního prostředí; představuje třetinu celkového finančního přidělu pro nové členské státy.“*⁶ Tento fond napomáhá s realizací pouze jednoho cíle, a to Konvergence.

⁶ EVROPSKÁ KOMISE. Politika soudržnosti 2007-2013 – Poznámky a úřední texty. str. 120

3 Evropský sociální fond

3.1 Historie fondu

ESF je jeden z nejstarších fondů Evropské unie, byl založen v roce 1957 při vzniku Evropského hospodářského společenství. Jeho cílem bylo podpořit zaměstnanost ve Společenství, kompenzovat ztrátu zaměstnání a zvýšit mobilitu pracovních sil. „*Pomáhal pracovníkům v odvětvích, která procházela restrukturalizací, tím, že jim poskytoval příspěvky na přeškolení. Těm, kteří opustili svůj kraj a šli hledat práci jinde, pomáhal též při přesídlení.*“⁷

V průběhu let se fond zaměřil vždy na určité problémy dané doby. V 50. a 60. letech měli problém s nezaměstnaností hlavně v Itálii, kde se stěhoval velký počet pracovníků na průmyslový sever tohoto státu. V Západním Německu byl fond využíván hlavně k přeškolení zaměstnanců po pracovních úrazech. V dalších letech ESF podporoval pracovníky v zemědělství, kteří z tohoto odvětví odcházeli, pracovníky oděvního průmyslu a celkově zaměstnance, kteří rozšiřovali svoji kvalifikaci. Postupně se fond zaměřoval na určité skupiny, především pak mladé lidi a ženy, které sehrávaly čím dál tím větší úlohu na trhu práce. Pozornost patřila i zdravotně znevýhodněným a lidem nad 50 let. Kromě veřejných institucí se do pomoci začali zapojovat i zaměstnavatelé a odbory. V této době se projekty směřované na podporu zmiňovaných skupin obyvatel začaly schvalovat předem a odstoupilo se od zpětného refinancování, proto bylo nutné definovat priority podpory pro členské státy EU.

Během 80. let fond pokračoval v nastoleném zaměření na skupiny lidí na trhu práce, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, diskriminací a jinak znevýhodňování. V roce 1988 však nastala změna a ESF prošel reformou, která směřovala k přechodu od projektů v národním měřítku k orientaci na jednotlivé skupiny obyvatel nebo na regiony. Členské státy, díky seznamování se situací na trhu práce svých sousedů, se začleňovaly do jejich politik a tak i do politiky celého Společenství v oblasti zaměstnanosti. Do tohoto fondu začaly plynout i větší finanční prostředky.

⁷ <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

V důsledku rostoucí nezaměstnanosti se v roce 1994 změnila strategie EU v této sociální oblasti a zaměřila svoji podporu na zaměstnance, kteří by si měli svoji práci udržet a ještě lépe postupovat ve své kariéře. Ale ani tak nebylo zapomenuto na předchozí cíle, nezaměstnaným a znevýhodněným bylo pomáháno i nadále.

Po přijetí Lisabonské strategie v roce 2000 bylo cílem dosáhnout do roku 2010 70 % zaměstnanosti v členských státech EU a více než 60% zaměstnanosti žen. Pro programové období 2000 – 2006 byly nastaveny tyto priority⁸:

- aktivní politiky na trhu práce pro boj proti nezaměstnanosti a její prevenci,
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce,
- zlepšení odborné přípravy a vzdělávání v rámci politiky celoživotního učení za účelem zlepšit přístup na trh práce, zachovat zaměstnatelnost a podporovat pracovní mobilitu,
- kvalifikovaná, vyškolená a přizpůsobitelná pracovní síla a nové formy organizace práce,
- podnikání a podmínky usnadňující tvorbu pracovních míst.

Dle statistiky zaměstnanosti Eurostatu⁹ se tyto cíle téměř naplnily, celková zaměstnanost členských států, tedy EU-27, činila u osob ve věku 15 až 64 let v roce 2010 64,2 %. U žen pak míra zaměstnanosti dosáhla 58,2 %. Vzhledem ke složité situaci na trhu práce, která byla v tomto období v Evropě, však považuji tyto výsledky za úspěch. Neboť v roce 2000, kdy byly stanoveny uvedené cíle, nikdo nemohl předvídat hospodářskou krizi, která nejen v Evropě znamenala vlny propouštění a v horším případě i krach samotných zaměstnavatelů.

3.2 ESF dnes

Evropský sociální fond se v současném programovém období 2007 – 2013 zaměřuje na několik priorit. Rozsah pomoci, která směřuje z tohoto fondu, stanovilo Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení (ES) č. 1784/1999¹⁰. Specifikace podpory členským státům je zde rozdělena podle naplňování cílů politiky soudržnosti.

⁸ <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

⁹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/cs

¹⁰ Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1784/1999 ze dne 12. července 1999 o Evropském sociálním fondu

Pět priorit je společných pro cíl Konvergence i pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost:

1. *„Zvyšování přizpůsobivosti pracovníků, podniků a podnikatelů s cílem zlepšit předjímání hospodářských změn a jejich dobré zvládnutí“¹¹.*

Této priority by se mělo dosáhnout především zvyšováním kvalifikace pracovníků, investováním do vzdělávání jak celoživotního tak učňovského. Šíření pokroku a nových technologií, celkově inovovat pracovní prostředí a zlepšovat produktivitu.

2. *„Zlepšení přístupu k zaměstnání a trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a neaktivních osob do trhu práce, předcházení nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mládeže, podpora aktivního stáří a delšího pracovního života a zvyšování účasti na trhu práce“¹².*

Docílit tohoto bodu se má především podporou služeb zaměstnanosti, které by měly být posílené a moderní. Instrukce na trhu práce by měly zjišťovat individuální potřeby, podpořit tak přípravu i hledání zaměstnání, případně rekvalifikace. Preference jsou kladeny na rovný přístup ať z hlediska pohlaví či věku, pomoc by také měla směřovat k migrantům a přeshraničním pracovníkům.

3. *„Posílení sociálního začlenění znevýhodněných osob za účelem jejich trvalého začlenění do pracovního procesu a boj se všemi formami diskriminace na trhu práce“¹³.*

Pomoc je zaměřena především na osoby sociálně vyloučené, bez ukončeného vzdělání, postižené osoby a menšiny. Snaha začlenit tyto obyvatele do pracovního procesu je podpořena dalším vzděláváním, doprovodnými opatřeními nebo službami veřejné péče.

4. Lidský kapitál má být posilován reformami systémů vzdělávání a odborné přípravy, tak aby rozvíjel zaměstnanost a zlepšoval zaměření odborného vzdělávání. Důraz je kladen také na spolupráci mezi vysokoškolskými institucemi, výzkumnými pracovišti a podniky.

¹¹ Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení (ES) č. 1784/1999 článek 3, odst. 1. písm. a)

¹² Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 článek 3, odst. 1. písm. b)

¹³ Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 článek 3, odst. 1. písm. c)

5. V neposlední řadě je nutné podporovat partnerství, pakty a iniciace, které společně vytvářejí síť důležitých činitelů (např. sociální partneři, nevládní organizace), které působí na všech úrovních, od místních až po nadnárodní.

Ostatní priority se zaměřují pouze na plnění cíle Konvergence a jedná se o tyto dvě:

1. *„Rozšiřování a zlepšování investic do lidského kapitálu“¹⁴.*
Cíle by mělo být dosaženo prostřednictvím vzdělání, které by mělo být celoživotní a mělo by reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Snahou je snížit počty osob s nedokončeným vzděláním a zlepšit dostupnost a kvalitu vzdělávání a odborné přípravy.
2. *„Posilování institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb na celostátní, regionální a místní úrovni a případně též sociálních partnerů a nevládních organizací s ohledem na reformy, zdokonalení právní úpravy a řádnou správu věcí veřejných zejména v oblasti hospodářství, zaměstnanosti, vzdělávání, sociálních věcí, životního prostředí a soudnictví“¹⁵.*

Zlepšení by mělo být uskutečněno pomocí různých mechanismů, jako jsou například: monitorování, studie, statistiky, podpora koordinace mezi jednotlivými resorty. Dále navýšení a zkvalitnění kapacit, které provádějí politiky a programy v sociálních oblastech, především pomocí vzdělávání pracovníků ve vládních i nevládních institucích.

V určených prioritách ESF lze najít jednu novinku, jedná se o důraz na posilování institucionální kapacity, zaměření na zkvalitnění veřejných služeb na všech úrovních a to především v oblastech zaměstnanosti a vzdělávání. Toto se týká i subvence partnerství mezi veřejnou správou a soukromou sférou, vést mezi sebou konstruktivní dialogy a dosáhnout tak společných cílů.

Je zde také patrná snaha o spolupráci mezi jednotlivými státy, tedy spíše sousedícími regiony jednotlivých států, při zvyšování zaměstnanosti. Podpora migrace lidských zdrojů, otevřený pracovní trh a následná pomoc při začleňování obyvatel do nového prostředí, i tyto záměry lze vyčíst z nastaveného rozsahu pomoci ESF.

¹⁴ Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 článek 3, odst. 2. písm. a)

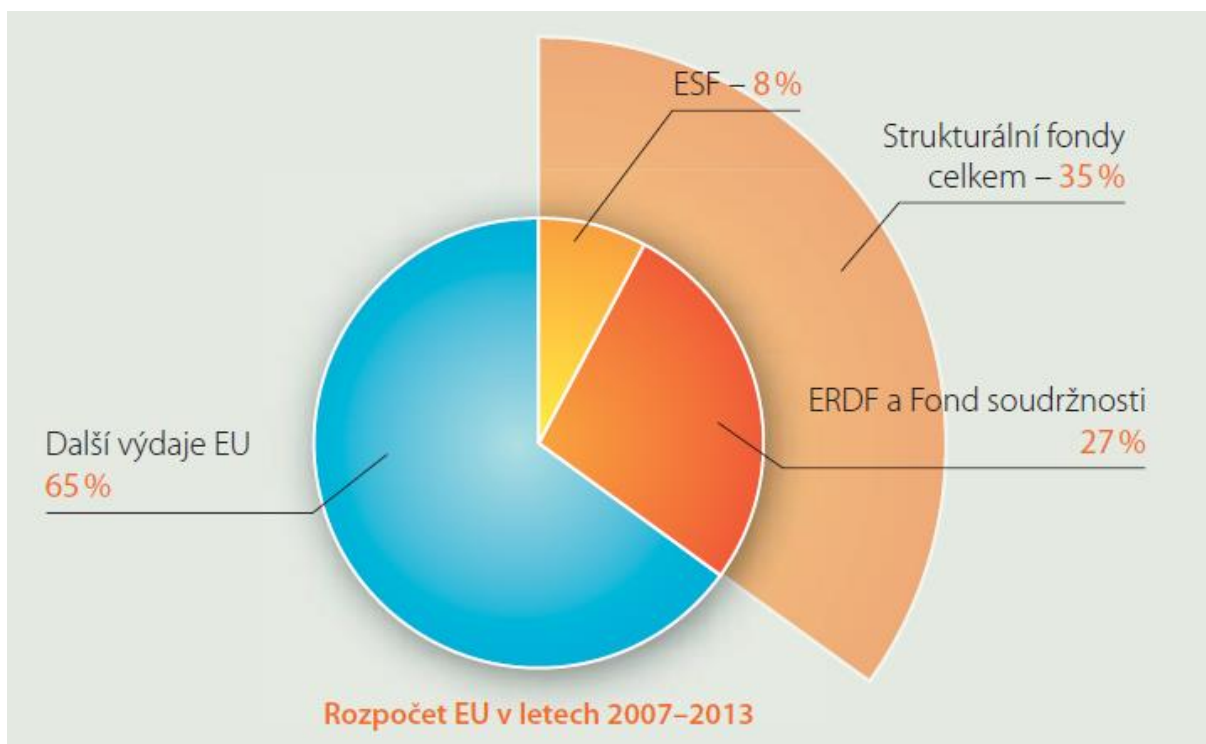
¹⁵ Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 článek 3, odst. 2. písm. b)

3.2.1 Aktuální financování ESF

Čeho by EU chtěla dosáhnout prostřednictvím svého Evropského sociálního fondu, už víme, ale realizace se neobejde bez dobrého financování. Politika soudržnosti v období 2007-2013 stojí Společenství přibližně 347 mld. € jak vyplývá z tabulky č. 1. Tato suma představuje zhruba jednu třetinu rozpočtu celé EU.

Z následujícího grafu č. 1 je patrné, že pro ESF je z rozpočtu Evropské unie vyčleněno přibližně 8% z celkového objemu pro aktuální období. V € pak tato částka představuje cca 75 miliard.

Graf č. 1: Rozpočet EU v letech 2007-2013



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

4 Státní politika zaměstnanosti ČR a využití ESF v ČR

Pro spojení státní politiky zaměstnanosti a Evropského sociálního fondu v České republice je potřeba nejprve objasnit tyto dva prvky samostatně.

4.1 Státní politika zaměstnanosti ČR

Současná politika zaměstnanosti České republiky je formulována v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jejím cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Pro splnění tohoto nelehkého úkolu je třeba zabezpečit právo na zaměstnání, zakázat diskriminaci při realizaci tohoto práva, uplatňovat aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti, sledovat trh práce, tvořit různá opatření v oblasti zaměstnanosti, podpory rovného zacházení apod. Důležitým ustanovením, z hlediska zaměření této práce, je §2 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, který do státní politiky zahrnuje také koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Nejenom v tomto bodu můžeme spatřovat propojenost politiky ČR s politikou EU.

Institucionálně tuto politiku zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) společně s Úřadem práce ČR (dále jen ÚP). MPSV především usměrňuje a kontroluje výkon státní správy v této oblasti. Samotná realizace pak spadá pod ÚP, který je metodicky řízen zmiňovaným ministerstvem. Nejpoužívanějším nástrojem pro zvýšení zaměstnanosti a ochranou proti nezaměstnanosti, případně zmírnění jejich následků, které ÚP používá, jsou opatření ve formě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

4.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

*„Je tzv. politikou s důrazem na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce.“*¹⁶ Zaměřuje se především na uchazeče o zaměstnání s delší dobou evidence na ÚP nebo na osoby znevýhodněné na trhu práce. Tito lidé většinou ztrácejí motivaci pro hledání zaměstnání, neumějí se prezentovat při pohovorech, jejich kvalifikace již není žádaná na trhu práce apod. S těmito lidmi by mělo probíhat častější a důraznější poradenství, zprostředkovatelky ÚP by jim měly věnovat větší pozornost a zvolit pro ně vhodný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Ovšem v současných

¹⁶ VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vydání. Opava: OPTYS. 2009. str. 78

podmínkách lze polemizovat o tom, jak kvalitně mohou být tyto služby občanům poskytovány. Zmíněné poradenství je důležité a provází všechny uchazeče o zaměstnání po dobu jejich evidence na ÚP, ale jsou tu i další prostředky APZ¹⁷, ke kterým patří zejména:

- Rekvalifikace – „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“¹⁸
- Investiční pobídky – finanční podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Jsou upraveny v samostatném zákoně č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách
- Veřejně prospěšné práce – podle § 112 zákona o zaměstnanosti se jimi rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu, údržby veřejných budov apod. ve prospěch obcí nebo státních či obecně prospěšných institucí. ÚP může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na vynaložené prostředky na mzdy nebo platy.
- Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) – u zaměstnavatele zřízené či vyhrazené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání po dohodě s ÚP, popřípadě vznik osoby samostatně výdělečně činné z uchazeče o zaměstnání. Na SÚPM lze poskytnout příspěvek až po dobu 12 měsíců.
- Překlenovací příspěvek – lze poskytnout uchazeči o zaměstnání, který se stal OSVČ, slouží k uhrazení nákladů, které vznikly v souvislosti se začátkem podnikání.
- Příspěvek na zapracování – může ÚP poskytnout zaměstnavateli, který přijme uchazeče o zaměstnání, kterému je nutné věnovat zvýšenou péči¹⁹

¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá, Hlava I.

¹⁸ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

¹⁹ zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – směřuje k zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský záměr, mění typ zaměření svého podnikání a v tomto čase nemůže zaměstnancům přidělovat práci. Příspěvek je tedy určen na částečné pokrytí mzdových nákladů zaměstnanců.

Z uvedených nástrojů APZ se v praxi nejčastěji používají rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a SÚPM. Jedná se o prostředky zahrnující široké spektrum osob, kterým může pomoci. Objem podpory, který přispívá k zvýšení zaměstnanosti, je však vždy závislý na výši uvolněných finančních prostředků a na jejich rozdělení mezi jednotlivé typy příspěvků.

4.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Touto politikou rozumíme hmotné zabezpečení nezaměstnaných, tedy podpora v nezaměstnanosti a podpora v rekvalifikaci. Tyto dávky mohou uchazeči o zaměstnání získat za předem stanovených podmínek, ke kterým patří především vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podpora v rekvalifikaci je pak poskytována během účasti uchazeče na rekvalifikačním kurzu.

4.2 ESF v ČR

Pro využití finančních prostředků z Evropského sociálního fondu pro Českou republiku jsou důležité 3 dokumenty, kterými jsou Strategické obecné zásady Společenství (SOZS), Národní rozvojový plán (NRP) a Národní strategický referenční rámec (NSRR). Bez těchto zásadních dokumentů by nemohly být v současném programovém období rozdělovány finance z ESF a nemohly by být realizovány projekty podporující mimo jiné i zaměstnanost v tomto státě.

4.2.1 Strategické obecné zásady Společenství

Rozhodnutím Rady EU ze dne 6. 10. 2006 byly stanoveny strategické obecné zásady Společenství pro soudržnost. Tyto zásady sloužily všem členským státům při přípravě národních strategických referenčních rámců i operačních programů pro období 2007-2013. Především jsou zde vyjádřeny 3 priority, o které by měly státy usilovat.²⁰

²⁰ Rozhodnutí Rady 2006/702/ES ze dne 6. října 2006 o strategických obecných zásadách Společenství pro soudržnost, příloha bod 1

1. zvýšení přitažlivosti členských států, regionů a měst zlepšením jejich přístupnosti, zajištěním odpovídající kvality a úrovně služeb a ochranou životního prostředí
2. podporu inovace, podnikavosti a růstu hospodářství založeného na znalostech pomocí kapacit pro výzkum a inovace, včetně nových informačních a komunikačních technologií, a
3. vytváření více a lepších pracovních míst pomocí zapojení více osob do zaměstnání nebo do podnikání, zlepšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků a zvýšení investic do lidského kapitálu.

Tyto principy jsou v souladu s tzv. lisabonskou strategií, která byla v roce 2000 přijata Evropskou radou a jejímž cílem je, „aby se Evropská unie stala nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomikou na světě založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost.“²¹

Zásady jsou návodem pro členské státy pro čerpání finančních prostředků z fondů EU, při stanovování cílů a záměrů podpory, které vyjádřily v národních strategických referenčních rámcích, jak už bylo řečeno. Ovšem Česká republika se rozhodla zpracovat taktéž Národní rozvojový plán a až poté NSRR.

4.2.2 Národní rozvojový plán

Na základě usnesení vlády č. 245/2005 k postupu přípravy České republiky na čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů a z Fondu soudržnosti Evropské unie v letech 2007 až 2013 byl vypracován Národní rozvojový plán České republiky 2007-2013. Toto usnesení především stanovilo priority, na které by se hospodářská a sociální politika měla zaměřit, harmonogram a principy příprav programových dokumentů apod.

Samotný NRP ČR 2007-2013 nahrazuje NRP pro předchozí zkrácené období 2004-2006, aktualizuje tak přístupy a záměry hospodářské a sociální politiky v oblasti využití fondů EU. Obsahuje analýzu ekonomického, sociálního a environmentálního stavu ve státě v roce 2005, strategii NRP na základě tohoto stavu, priorit ČR a EU, zaměření a charakteristiku operačních programů v období let 2007-2013 a v neposlední řadě také finanční rozvahu. NRP ovšem nelze předkládat Evropské komisi ke schválení, pro aktuální období tedy bylo nutné vytvořit

²¹ <http://www.osf-mvcr.cz/slovník/lisabonska-strategie>

Národní strategický referenční rámec, který pak využil podrobného zpracování priorit a strategií včetně rozložení do operačních programů v NRP.

4.2.3 Národní strategický referenční rámec

NSRR je základním a nejdůležitějším dokumentem pro čerpání finančních prostředků z fondů, povinnost jej vytvořit a následně předložit ke schválení Evropské komisi je stanovena v Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006. Tento předpis v kapitole II. stanovuje mimo jiné toto: Členský stát předloží národní strategický referenční rámec, který zajistí, že pomoc z fondů je v souladu se strategickými obecnými zásadami Společenství pro soudržnost, a který určuje propojení mezi prioritami Společenství na jedné straně a jeho národním programem reforem na straně druhé. NSRR a také NRP za náš stát zpracovává Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, konkrétně se jimi zabývá Odbor Rámce podpory Společenství.

Tedy Česká republika měla za úkol sestavit ve spolupráci s Evropskou komisí NSRR ČR pro období 2007-2013 do 5 měsíců od vyhlášení SOZS. Komise pak má právo návrh připomínkovat a po opravách schválit, v našem případě se tak stalo až 27. 7. 2007. Operační programy pak byly odsouhlaseny až následně. Přijetí tohoto dokumentu až v průběhu roku 2007 vidím jako problém, neboť byl tvořen na období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2013. Další procesy pro samotné čerpání tak byly pozdrženy a v současné době to můžeme pocítovat v tlaku na čerpání prostředků, které nám na toto období byly přiděleny. Pokud by realizace jednotlivých projektů financovaných nejen z ESF probíhala již od počátku roku 2007, dnes by orgány státní správy, podílející se na rozdělení a čerpání dotací, byly ušetřeny velkého problému, kam s nevyčerpanými financemi. Hlavně řešit tuto situaci v posledním roce období je velice nešťastné a může přinést spoustu komplikací a chyb.

Schválený NSRR ČR 2007-2013 v sobě zahrnuje analýzu stavu v roce 2006 a zhodnocení zkráceného období 2004-2006, strategii pro aktuální období, která vychází z NRP.

Nejdůležitější částí z praktického hlediska čerpání je definování jednotlivých operačních programů (OP), které jsou řazeny pod cíle kohezní politiky. V našem případě se jedná o všechny 3 cíle, přičemž provedení cíle Evropská územní spolupráce nemusí být součástí tohoto dokumentu dle evropských pravidel.

4.2.3.1 Operační programy v současném programovém období

Operačním programem rozumíme strategický dokument finanční a technické podpory, který je určen pro konkrétní tematickou oblast nebo pro určitý region, v České republice se jedná o NUTS 2. „V OP jsou podrobně popsány cíle a priority, které chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období.“²²

Pro programové období 2007-2013 bylo vytvořeno velké množství operačních programů zařazených pod 3 cíle politiky soudržnosti. Pod cíl Konvergence se jedná o 7 regionálních operačních programů a 8 tematických operačních programů, pod cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost jsou podřazeny 2 operační programy pro hlavní město Prahu. Cíl Evropská územní spolupráce pak naplňuje 9 operačních programů.

Z pohledu ESF jsou podstatné pouze 3 operační programy, a to tematický Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK), dále také Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA) určený samozřejmě pouze pro hl. město Prahu. OP LZZ se zaměřuje na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti obyvatel ČR a vzhledem k zaměření této práce se mu věnuji v samostatné kapitole 5.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost naplňuje cíl Konvergence a v některých případech také cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Tento program má v gesci Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Svou podporu směřuje na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání. Důležité je propojení vzdělávání do uceleného komplexu celoživotního vzdělávání, stejně jako výzkum a vývoj. Oblast podpory je rozdělena do 5 prioritních os²³:

- Prioritní osa č. 1: Počáteční vzdělávání
- Prioritní osa č. 2: Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj
- Prioritní osa č. 3: Další vzdělávání
- Prioritní osy č. 4a a 4b: Systémový rámec celoživotního učení (cíle Konvergence, cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

²² MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. 1. vydání. Praha: MMR ČR. 2007. str. 8

²³ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Prováděcí dokument k Operačnímu programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost*

- Prioritní osy č. 5a a 5b: Technická pomoc (cíl Konvergence, cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

V rámci tohoto operačního programu může žádat o dotaci na realizaci svého projektu široké spektrum subjektů, patří k nim především obce, kraje, školy, instituce vědy, výzkumu a vývoje.

Posledním operačním programem financovaným z ESF je Operační program Praha - Adaptabilita, který spadá pod cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Tento cíl, jak uvádím v kapitole 2.2, můžeme naplňovat pouze hlavní město Praha. *„Cílem programu je podpořit profesní potenciál zaměstnanců, pomoci lidem, kterým ve vstupu na trh práce brání nějaká překážka, a v neposlední řadě investovat do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů.“*²⁴ Tento program obsahuje 3 prioritní osy:

- Prioritní osa č. 1: Podpora rozvoje znalostní ekonomiky
- Prioritní osa č. 2: Podpora vstupu na trh práce
- Prioritní osa č. 3: Modernizace počátečního vzdělávání

Příjemcem podpory z tohoto OP mohou být například školy, podnikatelské subjekty, veřejná správa a další.

Pro představu finančního zajištění jednotlivých operačních programů uvádím tabulku č. 2, kde je mimo jiné patrné, z jakých fondů jsou programy dotovány. Při pohledu na objem peněz je nutné uvést, že se jedná pouze o zdroje z EU, při samotné realizaci jednotlivých projektů v jednotlivých operačních programech sehrává důležitou roli také státní rozpočet ČR, případně další veřejné rozpočty. Ty se podílí na podpoře 15% z celkových nákladů projektu, tedy uvedené prostředky v tabulce č. 2 tvoří 85% investice.

²⁴ <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

Tabulka č. 2: Alokace pro ČR na roky 2007—2013 podle operačních programů

Operační program	Fond	€, běžné ceny
Podnikání a inovace	ERDF	3 041 312 546
Výzkum a vývoj pro inovace	ERDF	2 070 680 884
Životní prostředí	ERDF + FS	4 917 867 098
Doprava	ERDF + FS	5 759 081 203
Integrovaný operační program	ERDF	1 582 390 162
Regionální operační programy	ERDF	4 659 031 986
Technická pomoc	ERDF	247 783 172
Lidské zdroje a zaměstnanost	ESF	1 837 421 405
Vzdělávání pro konkurenceschopnost	ESF	1 828 714 781
Praha - Konkurenceschopnost	ERDF	234 936 005
Praha - Adaptabilita	ESF	108 385 242

Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz>

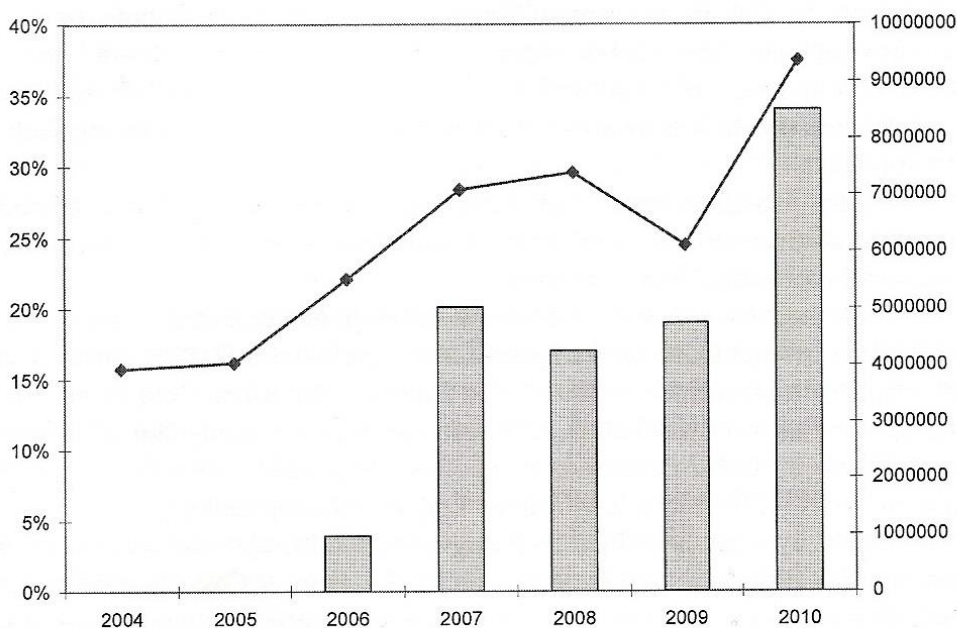
4.3 Využití ESF v rámci státní politiky zaměstnanosti ČR

Aby došlo k propojení státní politiky zaměstnanosti České republiky a pomoci, která plyne z fondů EU, musela naše legislativa projít změnami a přizpůsobit se podmínkám Společenství, jak už jsem naznačila v kapitole 4.1. Změny začaly probíhat již před vstupem do EU, aby vůbec mohla ČR přistoupit do tohoto společenství. To se týkalo také politiky zaměstnanosti, kterou v této době upravoval zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. „Řádného legislativního souladu však bylo dosaženo až platností zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. na podzim roku 2004.“²⁵ Tento zákon, který platí i v současnosti, totiž upravuje aktivní politiku zaměstnanosti, která je velmi podstatná pro uplatnění podpory z ESF. Zákon o zaměstnanosti prošel celou řadou novel, nejpodstatnější proběhly zřejmě v letech 2011 a 2012. Změny nejen tohoto zákona byly součástí sociální reformy, která upravila mimo jiné i výplatu sociálních dávek a organizaci úřadů práce, které v současné době již neexistují a byly nahrazeny jedním Úřadem práce ČR.

²⁵ WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Masarykova univerzita. 2011. str. 175

Propojení aktivní politiky zaměstnanosti, tedy nástrojů této politiky, a operačních programů jsou klíčem k úspěchu naplnění cílů ČR a EU v dané oblasti. APZ totiž tvoří soubor prostředků, které se využívají v programech jako ucelený komplex, který umožňuje pružné nastavení pomoci dle specifických potřeb daného regionu nebo skupiny obyvatel. Tato vzletná myšlenka, tedy poskytování komplexní péče zaměřené na konkrétní skupiny osob, což běžná APZ nemůže poskytovat, ovšem tvoří jen část oblasti, kam míří finance z ESF. V praxi jsou prostředky využívány také na pokrytí realizace běžné aktivní politiky zaměstnanosti, která by měla být zajišťována pouze ze zdrojů státu. Bývá tomu například u rekvalifikací, které by nemohly být z „českých peněz“ poskytovány uchazečům o zaměstnání v tak velkém rozsahu. Důvodů, proč tomu tak je, může být několik, já se osobně kloním hlavně k jednomu. A to je nedostatek financí ve státním rozpočtu v části, která by připadala právě na APZ a která by nemohla pokrýt poptávku po těchto službách. Tento názor také podporuje graf č. 2, který znázorňuje v uplynulých letech evropský podíl na realizaci APZ.

Graf č. 2: Podíl Evropského sociálního fondu na financování aktivní politiky zaměstnanosti



Poznámka: Sloupce a hodnotami na levé ose je znázorněn podíl prostředků ESF na celkových výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti. Plnou čarou a hodnotami v tisících Kč na pravé ose je znázorněna celková finanční částka na aktivní politiku zaměstnanosti. Pro přepočtení finančních prostředků ESF v měně Euro byly použity chronologické roční průměry denních směnných kurzů.

Zdroj: WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. str. 170

Z předchozích kapitol vyplývá, že státní politiku zaměstnanosti provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím Úřadu práce ČR po celém území našeho státu. Finance z Evropského sociálního fondu lze čerpat pouze ze tří operačních programů a z jejich popisu a území, na kterém je lze realizovat vyplývá, že využití ESF v rámci státní politiky zaměstnanosti ČR lze pouze prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Samozřejmě i zbylé dva programy přispívají k vyšší zaměstnanosti ať už primárně jako OPPA a nebo zprostředkovaně jako OP VK.

5 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Tento program je platný pro programové období 2007 – 2013, po jeho úpravách kvůli shodě s přepracovaným Národním strategickým referenčním rámcem ČR 2007-2013 byl veřejnosti představen a tedy i vyhlášen dne 22. listopadu (v Praze) a 4. prosince 2007 (v Brně). Zde je patrné téměř roční zpoždění zahájení nejen tohoto programu, což mělo vliv na další realizaci.

Jak stojí v samotném úvodu písemného zpracování tohoto programu je jeho globálním cílem zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Pro splnění tohoto nelehkého úkolu bylo nutné vypracovat nejprve analýzu ekonomické a sociální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR. V ní byl shrnut tehdejší stav trhu práce a s ním související vzdělávání, veřejná správa i podnikatelská sféra. Je zde vyzdvihnout vztah k národním strategiím, ke kterým patří i APZ. V neposlední řadě uvádí také zkušenosti a poučení z předchozího programového období, které bylo pro naši republiku značně krátké. Výsledkem zpracování dat byla tzv. SWOT analýza, která popsala silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení v dané oblasti, zde uvádím některá konkrétní zjištění:

1. Silné stránky

- legislativní zajištění aktivní politiky zaměstnanosti
- dostatek kvalifikované pracovní síly
- rovný přístup žen a mužů ke vzdělání, zaměstnání i zabezpečení této oblasti zákonnými prostředky
- příliv přímých zahraničních investic
- stabilizovaná úroveň samostatného podnikání, sílící postavení malých a středních podniků
- stabilní systém vzdělávání úředníků, jejich zkušenost s realizací aktivní politiky zaměstnanosti

2. Slabé stránky

- velké množství dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnaných ve znevýhodněných skupinách²⁶
- nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
- v evropském srovnání výrazně podprůměrné výdaje na APZ
- malá účast zaměstnanců na dalším vzdělávání
- nedostatečná dostupnost a kvalita sociálních služeb pro osoby vyloučené či ohrožené sociálním vyloučením
- absence kapacit na předvídání změn na trhu práce
- probíhající restrukturalizace a s tím související zranitelnost některých tradičních odvětví
- nedostatečně výkonná, efektivní a transparentní veřejná správa
- velké množství úkonů na ústředních správních úřadech, neexistence mechanismu pro omezování nárůstu a redukci byrokracie, nevhodně nastavená regulace vedoucí k nadměrné administrativní zátěži občanů, podniků a organizací

3. Příležitosti

- adaptace, modernizace, transformace a posilování služeb zaměstnanosti
- zvyšování zaměstnanosti znevýhodněných a dlouhodobě nezaměstnaných osob
- rozšíření rekvalifikačních programů prostřednictvím ÚP zaměřených na specifické skupiny uchazečů o zaměstnání
- spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi
- reforma sociálních služeb (standarty kvality, alternativní formy služeb)
- podporování slučitelnosti rodinného a profesního života
- tvorba možností pro vzdělávání podnikatelů a zaměstnanců z hlediska potřeb trhu práce
- posílení rozvoje lidských zdrojů a ve veřejné správě, zlepšení kvality řízení a managementu

²⁶ takovým to osobám je na pobočkách ÚP věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, tedy těm osobám, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Před novelizací zákona o zaměstnanosti byla tato skupina taxativně vymezena v § 33.

- zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy
- využití mezinárodní spolupráce pro zefektivnění národních strategií a politik v této oblasti

4. Ohrožení

- nerozvinutost poradenských a informačních systémů a služeb podporujících zaměstnanost
- nedostatečná tvorba nových pracovních míst
- pokles příležitostí pro zaměstnání občanů starších 50 let
- pokles zájmu podniků i zaměstnanců o další vzdělávání
- nekomplexní přístup, malá flexibilita a neprovázanost služeb poskytovaných ohroženým skupinám
- prohloubení sociálního vyloučení příslušníků romských komunit
- nárůst administrativní zátěže pro občany, podnikatele a privátní subjekty
- nedostatečný zájem zahraničních partnerů o spolupráci s ČR

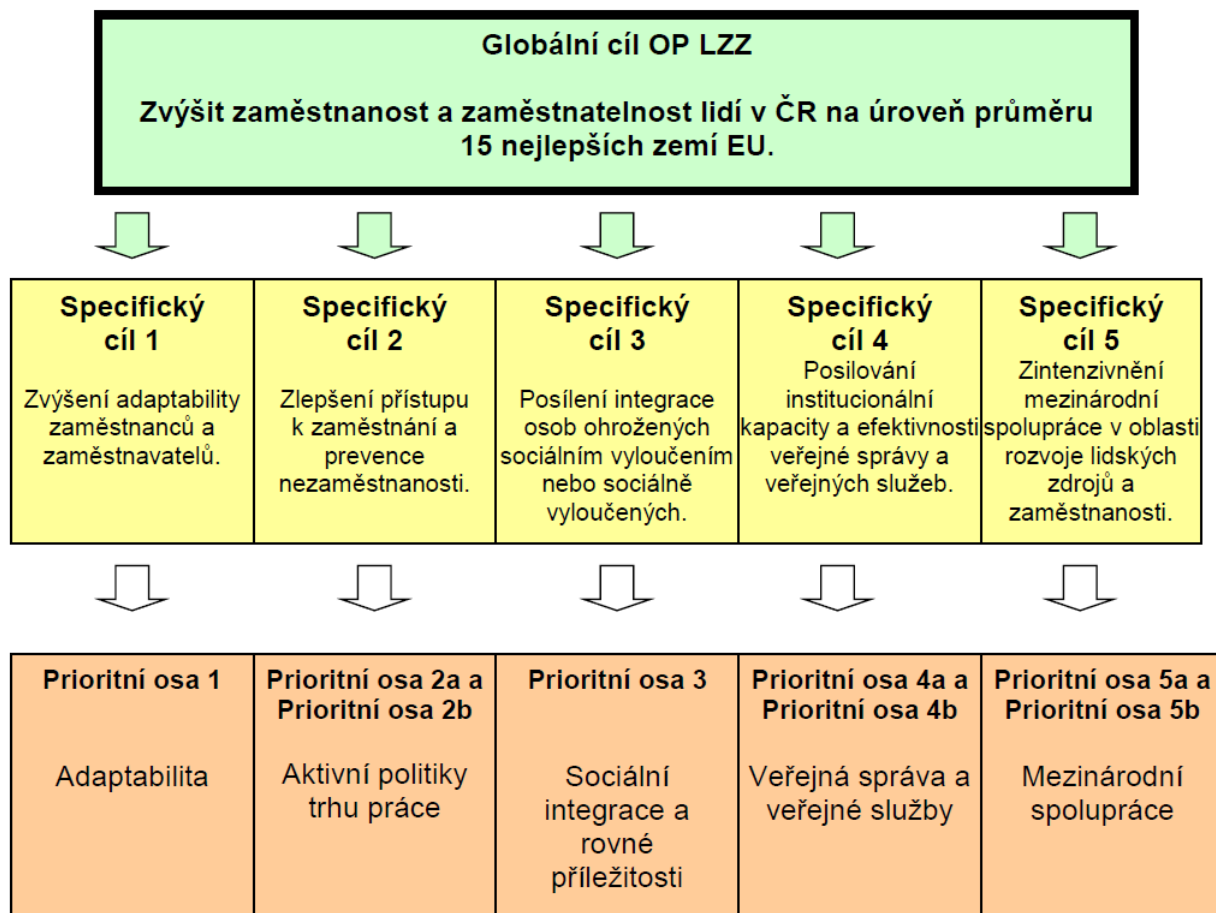
Na základě těchto informací, Národního strategického referenčního rámce a dalších strategických dokumentů pak mohly být vytvořeny jednotlivé specifické cíle a pro ně prioritní osy tohoto programu.

5.1 Prioritní osy OP LZZ

Prioritní osou rozumíme vymezení specifických cílů a oblastí podpory, které korespondují s NSRR a prioritami EU, v tomto případě se konkrétně jedná o ESF v daném programovém období. Pro každou prioritní osu jsou charakterizovány cíle, cílové skupiny, příjemci, finanční plán atd.

V následujících kapitolách se chci věnovat každé prioritní ose samostatně, pro jejich přehled jsem použila graf č. 3, kde jsou uvedeny specifické cíle i prioritní osy.

Graf č. 3: Specifické cíle OP LZZ



Zdroj: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, str. 80

5.1.1 Prioritní osa 1: Adaptabilita

Zvýšení adaptability neboli schopnosti přizpůsobení zaměstnanců a zaměstnavatelů je globálním cílem této prioritní osy, ta dále definuje 2 specifické cíle:

- Zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- zvýšení adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků

Zde je tedy vyzdvihnuta důležitost udržení a rozvoje stávajících pracovních míst, potřeba zvýšit úroveň odborných znalostí a dovedností zaměstnanců, celkově posílit jejich kvalifikaci a zároveň tím podpořit i zaměstnavatele. Zvláštní důraz je zde kladen na podniky procházející restrukturalizací, které tak chtějí udržet nebo i zlepšit svoji konkurenceschopnost. Projekty realizované v rámci Adaptability by tedy měly být zaměřeny na podporu dalšího profesního

růstu, mobility a flexibility. U pracovníků ohrožených nezaměstnaností by to měla být příprava na změny na trhu práce a pomoc při dalším pracovním uplatnění. Operační program správně upozorňuje na stále aktuální problém: „*Další vzdělávání zaměstnanců není v současné době prioritou vedení podniků, i když se tento přístup pod vlivem globalizace postupně mění.*“²⁷ Na základě osobní zkušenosti mohu tento stav potvrdit i v roce 2013, kdy si většina zaměstnavatelů stále neuvědomuje potřebu neustále vzdělávat své zaměstnance, což by přineslo prosperitu jak zaměstnavateli tak dobrou pozici na trhu práce pro zaměstnance. Bez osobní zkušenosti s přínosy vzdělávání svých pracovníků nechtějí podniky vynakládat pro ně někdy nemalé peníze na školení. I z tohoto důvodu jsou hojně využívány projekty, které na další vzdělávání zaměstnanců mohou přispívat a z pravidla nejen na samotné vzdělávání. Tato osa se dále dělí na oblast podpory 1.1 a 1.2, které se zaměřují na 2 relativně samostatné okruhy.

Oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti

zaměstnavatelů si klade za cíl zvýšit odborné znalosti, dovednosti i kompetence jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Přispět by k tomu měl rozvoj podnikového řízení, které by mělo využít inovativních prvků, motivace zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání zaměstnanců a to by mělo vést k dalšímu rozvoji kvalifikací samotných pracovníků. V neposlední řadě tato oblast podpory chce posílit udržitelnost pracovních míst.

Z uvedeného zaměření lze snadno vyčíst skupiny, na které se pomoc zaměřuje, jedná se tedy o zaměstnance a zaměstnavatele. U zaměstnanců se nerozlišuje jejich pracovní zaměření či funkce, kterou zastávají, lze podpořit každou fyzickou osobu závislou na příjmu z pracovního i obdobného poměru. Pouze jsou určeny specifické skupiny pracovníků, kteří mají ztížené podmínky při uplatňování na trhu práce kvůli svému věku, tedy osoby do 25 let a nad 50 let. Zaměstnavatelé jsou také definováni široce, neboť se jedná o právnické i fyzické osoby podnikatelského či nepodnikatelského typu. Vyloučení jsou pouze instituce veřejné správy. Ze specializace této oblasti podpory také vychází činnosti, na které budou poskytovány dotace, jedná se zejména o tyto aktivity:

- odborné obecné i specifické vzdělávání zaměstnanců podporované zaměstnavatelem
- tvorba podnikových vzdělávacích programů

²⁷ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013, str. 106

- podpora udržitelnosti pracovních míst prostřednictvím podnikových rozvojových programů

Podporují se zejména projekty komplexního charakteru, zaměřené především na realizaci samotného vzdělávání, zde se jedná o projekty grantové²⁸ a individuální²⁹. Příjemcem podpory, tedy subjektem, který projekt připravuje a realizuje prostřednictvím vlastních sil nebo externího dodavatele, může být u individuálních projektů MPSV Odbor 14 řízení projektů – při realizaci APZ za účasti ÚP, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR (MPO) a Ministerstvo zdravotnictví ČR (MZdr); u grantových projektů to mohou být zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské instituce, profesní a podnikatelská sdružení, organizace sociálních partnerů³⁰. Řídícím orgánem, tedy subjektem odpovědným za řízení a implementaci OP LZZ, který zpravidla vyhlašuje výzvy k předkládání projektů, přijímá žádosti, hodnotí je a schvaluje, je MPSV.

Finanční prostředky vyčleněné pro oblast podpory 1.1 činí necelých 482 mil. €, platí zde zmiňované spolufinancování, tedy 85% alokace je hrazeno ze zdrojů ESF, 15% je hrazeno ze státního rozpočtu ČR. Toto platí pro všechny prioritní osy, stejně tak pravidlo využívání alokovaných prostředků $n + 2$, tedy je možné čerpání až do konce roku 2015.

O realizaci projektu v rámci této oblasti podpory informuji v kapitole 6.1.

Oblast podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků je zacílena na podporu politik, nástrojů a podnikových systémů, které mají vést k prevenci nezaměstnanosti u zaměstnavatelů procházejících restrukturalizací. „*Pozornost bude upřena na aktivity zaměřené na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a rozšiřování kvalifikace zaměstnanců a zaměstnavatelů v návaznosti na požadavky trhu práce.*“³¹ Tedy zaměstnanci uvedených firem by měli zvýšit svoji kvalifikaci, případně ji změnit, aby se uplatnili na nových pozicích. Cílovou skupinu tedy tvoří zaměstnanci podniků, u kterých jsou prováděny

²⁸ grantové projekty (GP) = rámcový plán pro implementaci oblasti podpory nebo její části zaměřený na cílové skupiny jednotlivců a organizací

²⁹ individuální projekty (IP) = regionální nebo národní individuální projekt založený na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik či programů, jsou zaměřeny zejména cílové skupiny jednotlivců, regionální jsou předkládány z krajské úrovně, obsahují princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty – rozšiřují programy a nástroje APZ

³⁰ ty jsou definované Statutem Rady hospodářské a sociální dohody

³¹ Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, str. 23

strukturální změny a jejich pracovníci jsou ohroženi nezaměstnaností. Specifickou skupinu tvoří zaměstnanci do 25 let, nad 50 let a osoby se zdravotním postižením.

Pomoc by měly zajistit nejen tyto činnosti:

- vzdělávání zaměstnanců ať už obecné nebo dle specifických potřeb zaměstnavatele, který by mělo prohloubit, zvýšit či obnovit kvalifikaci pro další uplatnění nebo i pro konkrétní pracovní místo
- pracovně-profesní poradenství
- příprava na zahájení podnikání

Individuální projekty (IP) realizuje MPSV odbor 82 implementace fondů Evropské unie a ÚP, grantové projekty pak profesní a podnikatelská sdružení, vzdělávací a poradenské instituce a také sociální partneři.

Přidělené finance pro tuto oblast, vzhledem k vymezení cílové skupiny, jsou nižší než u předchozí 1.1 a činí cca 136 mil. €.

5.1.2 Prioritní osy 2a a 2b: Aktivní politiky trhu práce

Rozdělení prioritní osy na část 2a a 2b je z důvodu rozlišení podporovatelných regionů, tedy prioritní osa 2a se vztahuje na cíl Konvergence, prioritní osa 2b pak na cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Spojení těchto dvou typů regionů je z důvodu naplně aktivit této osy, které jsou neoddělitelné z hlediska geografické příslušnosti, mají dopad pro celé území ČR a také stejný obsah.

Globálním cílem těchto prioritních os je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti, dále jsou vymezeny 2 specifické cíle:

- Zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím nástrojů APZ, které budou efektivně a cíleně využívány
- Zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb, které jsou poskytovány institucemi služeb zaměstnanosti

Tyto dva relativně odlišné záměry by měly společně pomoci lidem při začleňování na trhu práce. Podpora směřuje dovnitř i vně veřejné správy a měla by tak přispět hlavně k získání zaměstnání znevýhodněným osobám. Podrobněji se o implementaci záměru dočteme v jednotlivých oblastech podpory.

Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Té je věnovaná velká pozornost, neboť hraje významnou roli při začleňování osob na trh práce. Konkrétně se jedná o skupiny nezaměstnaných, kteří mají problém se uplatnit. Tedy cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidencích ÚP, přičemž je důraz kladen na osoby se zvýšenou péčí při zprostředkování a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. K takovým lidem patří dlouhodobě nezaměstnaní, ve věku do 25 let a nad 50 let, zdravotně postižení, matky s dětmi apod. Podporované činnosti logicky vyplývají z cíle a z cílové skupiny této osy. Jedná se o nástroje APZ, ať už zavedené či inovativní formy těchto nástrojů. Aktivita jsou rozděleny dle typu projektu – zde se opět využívají IP a GP, uvádím pouze typ činnosti, podrobný popis poskytne Prováděcí dokument OP LZZ:

1. Aktivita pro individuální projekty:

- zprostředkování zaměstnání
- poradenské činnosti a poradenské programy
- bilanční a pracovní diagnostika
- rekvalifikace
- podpora nově vytvořených pracovních míst a SÚPM
- podpora veřejně prospěšných prací, krátkodobých pracovních příležitostí a zajištění odborné praxe
- podpora pružných forem zaměstnání
- motivační aktivity
- programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti
- pracovní rehabilitace
- doprovodné aktivity (příspěvky na dopravu, ubytování, stravování, zapracování, péči o závislé osoby apod.)

2. Aktivita pro grantové projekty:

- zprostředkování zaměstnání
- poradenské činnosti a poradenské programy
- bilanční a pracovní diagnostika
- rekvalifikace
- příspěvek na úhradu mzdových nákladů
- zajištění odborné praxe
- motivační aktivity

- pracovní rehabilitace
- doprovodné aktivity

Příjemcem podpory prostřednictvím IP je odbor 14 řízení projektů MPSV, ÚP a Fond dalšího vzdělávání, skrze grantové projekty mohou čerpat vzdělávací a poradenské instituce, organizace sociálních partnerů a nestátní neziskové organizace. Celkem je pro oblast 2.1 vyčleněno cca 604 mil. €. Praktický příklad realizace projektu uvádím v kapitole 6.2.

Oblast podpory 2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb

zaměstnanosti a jejich rozvoj se zaměřuje, jak název napovídá, na instituce veřejné správy, které realizují aktivní politiku zaměstnanosti. Již v Prováděcím dokumentu OP LZZ je vysloven záměr MPSV o zřízení nového úřadu, který by zastřešoval oblast zaměstnanost a sociální správu, nyní již víme, že realizace proběhla v podobě zřízení jednoho Úřadu práce ČR. Úmyslem bylo zachování jednotné státní politiky zaměstnanosti na národní úrovni, na její implementaci je ovšem vyčleněna omezená částka. Projekty v této oblasti by tedy měly podpořit materiální i technické zajištění služeb zaměstnanosti, posílení struktury těchto služeb. Zapojeny mají být i nestátní instituce a samosprávné celky při řešení problému nezaměstnanosti. Specifických cílů je zde několik, dominuje jim především slovo rozvoj, ať už v oblasti služeb zaměstnanosti, nových nástrojů APZ či informačních systémů.

Tuto oblast podpory lze členit dle činností v rámci ní realizované do 3 okruhů:

1. Vzdělávání zaměstnanců

V této skupině by měl probíhat především rozvoj a následná aplikace vzdělávacích programů a systémů, které směřují ke zvýšení kvalifikace v oblastech: práce s ohroženými skupinami, na bilančně diagnostických pracovištích, informačních služeb klientům, celkově ve službách zaměstnanosti.

Do cílové skupiny patří instituce služeb zaměstnanosti, spolupracující organizace a instituce, sociální partneři a jejich organizace včetně všech zaměstnanců pracujících u uvedených institucí.

2. Rozvoj nástrojů a opatření

Podporovanými činnostmi jsou zde: odstraňování bariér a vytvoření podmínek pro zaměstnávání osob, kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování; zavádění a realizace nových nástrojů APZ, individuální přístup k osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností, program zaměřený na uplatňování a vyhodnocování individuálních akčních plánů – školení pro zaměstnance služeb zaměstnanosti.

Cílovou skupinu zde tvoří instituce služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci, spolupracující organizace a instituce a jejich pracovníci.

3. Rozvoj institucí služeb zaměstnanosti

Aktivita podporované v této části jsou například: spolupráce a partnerství při realizaci politiky zaměstnanosti; podpora analytické a monitorovací činnosti, institucionálního a metodického zázemí pro předvídání změn na trhu práce; modernizace systémů a služeb z technologického hlediska.

Pro tento okruh je cílová skupina stejná jako pro 1., tedy instituce služeb zaměstnanosti, spolupracující organizace a instituce, sociální partneři a jejich organizace včetně všech zaměstnanců pracujících v uvedených institucích.

Realizace probíhá za pomoci individuálních projektů odboru 14 řízení projektů MPSV, Státního úřadu inspekce práce a Fondu dalšího vzdělávání. Finanční zajištění uvedených cílů je pak ve výši necelých 108 mil. €.

5.1.3 Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Osa 3 má za úkol pomoci osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám již sociálně vyloučeným prostřednictvím zlepšení dostupnosti sociálních služeb i jejich kvality a také formou přímé podpory, tak je definován také globální cíl této prioritní osy. Důraz je kladen i na rovné příležitosti žen a mužů, sladění rodinného a pracovního života a na další vzdělávání sociálních pracovníků. Specifických cílů je vymezeno několik:³²

- sociální začleňování sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením, včetně odstraňování bariér v přístupu ke vzdělávání i zaměstnání
- sociální začleňování příslušníků sociálně vyloučených romských komunit
- zajištění plnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, vytváření podmínek pro sladění rodinného a pracovního života
- posílení pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením

Na základě uvedených záměrů byly vytvořeny hned 4 oblasti podpory

³² Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013, str. 124

Oblast podpory 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb by měla přispět k sociálnímu začleňování především díky realizaci a podpoře preventivních programů, programů pro zvyšování kvalifikace pracovníků v této oblasti apod. První bod specifických cílů prioritní osy 3 tvoří globální cíl této oblasti podpory. Do cílové skupiny, na kterou je 3.1 zaměřena, spadají osoby sociálně vyloučené nebo jsou tímto problémem ohroženi z důvodu svého zdravotního stavu, věku, finanční situace a podobných životních obtíží. Patří sem ale také organizace, které zajišťují těmto osobám sociální služby, orgány veřejné správy i zaměstnavatelé. Podporované činnosti jsou celkem 4 a jsou dopodrobna definované v Prováděcím dokumentu OP LZZ, pro představu jednotlivých aktivit uvádím pouze jejich název:

- podpora vzdělávání zadavatelů, poskytovatelů, uživatelů a dalších subjektů v oblasti sociálního začleňování
- podpora sociálních služeb a dalších nástrojů ve prospěch sociálního začleňování cílových skupin
- podpora procesů poskytování sociálních služeb, včetně podpory partnerství na místní a regionální úrovni
- systémová podpora sociálních služeb a subjektů působících v sociální oblasti a podpora nástrojů umožňujících aplikaci zákona o sociálních službách a dalších právních norem

Předkládat individuální projekty mohou kraje, odbor 82 implementace fondů Evropské unie MPSV, Fond dalšího vzdělávání, Ministerstvo vnitra (MV), Ministerstvo spravedlnosti (MS) a Úřad vlády. Příjemců podpory prostřednictvím grantových projektů je celá řada, patří k nim především orgány státní správy, příspěvkové organizace státu, kraje a obce, občanská sdružení, stanovení poskytovatelé služeb a zaměstnavatelé.

Alokace pro oblast podpory 3.1 činí necelých 288 mil. €.

Oblast podpory 3.2 Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit si klade za svůj globální cíl „*sociální začleňování příslušníků sociálně vyloučených romských komunit zajištěním dostupnosti, kvality a kontroly služeb, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu*“

*ke vzdělávání a k zaměstnání a v přístupu k investiční podpoře*³³. Cílová skupina této oblasti podpory je tedy logická, tvoří jí obyvatelé romských komunit, poskytovatelé sociálních služeb a orgány veřejné správy, které působí v tomto oboru. Definovány jsou opět 4 druhy činností:

- podpora vzdělávání subjektů, které poskytují nebo užívají služeb v oblasti sociálního začleňování příslušníků romských komunit
- podpora sociálních služeb a nástrojů, které působí ve prospěch této skupiny obyvatel
- podpora procesů poskytování služeb i rozvoje partnerství na místní a regionální úrovni
- systémová podpora sociálních služeb i subjektů působících v této oblasti, podpora nástrojů umožňujících uplatnění zákona o sociálních službách a dalších právních norem

Odbor 82 implementace fondů Evropské unie MPSV, kraje, obce a úřad vlády mohou realizovat v této oblasti 3.2 individuální projekty, GP pak orgány státní správy, obce, kraje, neziskové organizace, vzdělávací instituce a další. K dispozici jsou finanční prostředky o objemu něco přes 42 mil. €.

Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce úzce navazuje na oblast podpory 3.1 a 3.2, společně pak tvoří komplexní a provázanou pomoc cílové skupině. Podpora má směřovat do poradenských služeb, speciálních zaměstnaneckých nástrojů k začleňování osob na trhu práce a k aplikaci integrovaných programů v této oblasti pomoci. Cílovou skupinou jsou zde osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování, ke kterým patří osoby zdravotně postižené, ve věku do 25 nebo nad 50 let, etnické menšiny, imigranti, váleční veteráni. Patří sem také osoby po resocializaci, tedy lidé po výkonu trestu odnětí svobody, závislí na návykových látkách a mladí do 26 let vyrůstající bez rodiny.

V oblasti podpory 3.3 lze uskutečňovat tyto činnosti: motivace a aktivizace cílové skupiny, podpůrné služby k usnadnění přístupu k zaměstnání, komplexní programy zaměstnanosti, příspěvky na úhradu mzdových nákladů a podpora udržitelnosti pracovních míst.

V rámci této oblasti lze realizovat grantové projekty, které předkládají města, obce, místní a občanské iniciativy, neziskové nestátní organizace a vzdělávací a poradenské organizace. Individuální projekty pak mohou předkládat: MV, Ministerstvo obrany, Probační a mediační

³³ Prováděcí dokument OP LZZ, str. 59

služba, Vězeňská služba ČR, Fond dalšího vzdělávání. K dispozici k tomu mají cca 74,6 mil. €.

Oblast podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života má svůj globální cíl obsažený přímo v názvu. K jeho dosažení by měla vést realizace podporovaných činností, ke kterým patří nabídka vzdělávacích a rekvalifikačních programů, zavádění flexibilních forem organizace práce, podpora a rozvoj služeb péče o děti a programů, které směřují ke sladění pracovního a rodinného života.

Cílovou skupinou jsou zde jak ženy, tak muži, kteří jsou znevýhodněni díky péči o své malé děti či závislé osoby. Dále pak ženy ohrožené nezaměstnaností, v předdůchodovém věku apod. Patří sem ale také organizace, které těmto osobám pomáhají, jako například zaměstnavatelé, ÚP, kraje, obce, neziskové organizace, orgány státní správy a další.

Podpora zde probíhá formou grantových i individuálních projektů. U IP může být příjemcem pouze odbor 21 rodiny a ochrany práv dětí MPSV, u GP je skupina široká, náleží sem zaměstnavatelé, územně samosprávné celky, orgány státní správy, právnické i fyzické osoby poskytující vzdělávání či služby péče o děti apod. Finanční plán je stanoven ve výši necelých 64 mil. €.

5.1.4 Prioritní osy 4a a 4b: Veřejná správa a veřejné služby

U těchto prioritních os je stejný důvod rozdělení na část a a část b jako u prioritních os 2a a 2b, opět se jedná o naplnění cílů Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, přičemž aktivity pro oba uvedené cíle jsou totožné a mají dopad na celé území České republiky.

Pomoc je zde soustředěna pouze do jedné **oblasti podpory 4.1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy**, která má za úkol zkvalitnit, zefektivnit činnost orgánů veřejné správy, zlepšit dostupnost jejich služeb a využít přitom i informační a komunikační technologie. Specifické cíle této oblasti podpory jsou:

- zlepšit kvalitu regulace
- zefektivnit vzdělávání a odbornou přípravu úředníků
- zvýšit kvalitu řízení na úřadech
- snížit rozdíly mezi jednotlivými regiony v oblasti poskytování veřejných služeb
- zvýšit transparentnost a otevřenost úřadů jak na státní úrovni, tak v samosprávě

Pomoc bude tedy směřována do správních úřadů jako takových i k jejich zaměstnancům, taktéž u samosprávných celků, jejich orgánů i politiků. Podporovanými činnostmi je zde celá řada, uvádím tedy jen některé z nich: zlepšení řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti pomocí aplikace moderních metod, audity, účast občanů na rozhodování o veřejném životě, zlepšení etických standardů, zpětná vazba s klienty veřejných služeb atd.

Příjemci podpory prostřednictvím individuálních projektů jsou správní úřady ČR, ke kterým patří MV, územní samosprávné celky, jednotky Hasičského záchranného sboru a další. Grantové projekty mohou předkládat kraje, obce a organizace jimi zřízené. Finanční prostředky pro tyto prioritní osy jsou k dispozici ve výši 229,5 mil. €.

5.1.5 Prioritní osy 5a a 5b: Mezinárodní spolupráce

V těchto osách jsou opět propojeny cíle Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, které společně zajišťují stejný úkol, tedy za pomoci mezinárodní spolupráce předávat zkušenosti a dovedností v oblasti lidských zdrojů.

Nalezneme zde také pouze jednu **oblast podpory 5.1 Mezinárodní spolupráce**, která má zintenzivnit uvedenou spolupráci, rozvíjet partnerství a pakty, zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Podporovaných činností je prakticky 5:

- přenos zkušeností a dobré praxe mezi členskými státy v oblasti ESF
- podpora lokálních partnerství
- přenos zkušeností a dobré praxe mezi lokálními partnery v oblasti managementu partnerství apod.
- spolupráce mezi projekty různých členských států
- vznik tematických sítí, zaměřených na řešení specifického problému

Do cílové skupiny patří instituce, které působí právě v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti a také instituce, které se podílejí na implementaci OP LZZ, samozřejmě včetně zaměstnanců všech těchto institucí. Grantové projekty mohou podávat obce, kraje, neziskové organizace, výzkumné a vzdělávací instituce, místní partnerství, sociální partneři i sociální podniky. IP

pak ústřední orgány státní správy, ÚP, řídicí orgán a zprostředkující subjekt³⁴
Finanční prostředky pro tuto oblast podpory jsou ve výši 41 mil. €.

5.1.6 Prioritní osy 6a a 6b: Technická pomoc

Pro zajištění globálního cíle – zajištění řádné implementace OP LZZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci – byly použity opět dva cíle kohezní politiky, tedy Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Administrativní a technická podpora realizace programu je definována v jediné **oblasti podpory 6.1 Podpora řízení, implementace a kontroly operací OP LZZ**. Její cílovou skupinu tvoří řídicí orgán, zprostředkující subjekty, předkladatelé a realizátoři projektů, audit, monitorovací výbor a veřejnost. Soubor podporovaných činností je ovšem mnohem rozsáhlejší, pro představu uvádím několik aktivit:

- pomoc při realizaci programu – výběr projektů, kontrahování, hodnocení, monitorování, publicita apod.
- poradenství žadatelům a příjemcům podpory
- provádění auditu a kontrol
- hodnotící a sledovací studie
- propagace programu – semináře, informační akce
- příprava programových dokumentů pro další programové období

Realizace aktivit probíhá pomocí zvláštního typu projektu, jedná se o projekty technické pomoci, kdy je podpora poskytována přímo subjektům napojeným na veřejný rozpočet. Příjemci tedy jsou řídicí orgán, zprostředkující subjekty a prověřený auditní subjekt. Celkové finanční prostředky pro tuto specifickou oblast podpory činí něco málo přes 86 mil. €.

5.2 Finanční rámec

OP LZZ je financováno pouze z ESF z důvodu zachování požadavku monofondovosti operačních programů. Jak už bylo řečeno, financování je zajišťováno z 85% z ESF a z 15% z národních veřejných zdrojů. Ty tvoří státní rozpočet v rámci hlavně kapitol pro MPSV, dále MV, MPO a MZdr., případně další resorty, u některých projektů to pak mohou být i rozpočty

³⁴ subjekt, na který řídicí orgán deleguje výkon některých svých činností prostřednictvím písemné dohody. V OP LZZ to mohou být některé odbory MPSV, Ministerstvo průmyslu a obchodu a Ministerstvo vnitra.

krajů a obcí. Prováděcí dokument OP LZZ pak konkretizuje typy výdajů, které jsou tzv. způsobilé, tedy takové výdaje, které lze v rámci projektů OP LZZ následně proplácet. Pro představu rozložení financí do jednotlivých let programového období, tak jak bylo naplánováno v době tvorby tohoto operačního programu, uvádím obrázek č. 4.

Tabulka č. 3: Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých let (v EUR)

€, běžné ceny	ESF Cíl Konvergence	ESF Cíl Konkurenceschopnost	Celkem
	1	2	3=1+2
2007	224 801 428	3 440 228	228 241 656
2008	235 859 105	3 509 033	239 368 138
2009	246 965 120	3 579 214	250 544 334
2010	258 590 464	3 650 798	262 241 262
2011	274 645 968	3 723 814	278 369 782
2012	319 167 313	2 394 305	321 561 618
2013	298 023 910	3 874 256	301 898 166
Celkem 2007-2013	1 858 053 308	24 171 648	1 882 224 956

Zdroj: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, str. 158

5.3 Zhodnocení OP LZZ

Díky podrobnému výčtu prioritních os OP LZZ si můžeme udělat obrázek o tom, jak široká je oblast, kterou tento operační program pokrývá. Různorodost prioritních os zajišťuje podporu velkému okruhu osob i organizací, od nezaměstnaných a zaměstnavatelů, přes konkrétní ohrožené skupiny nezaměstnaných až po instituce podílející se na státní politice zaměstnanosti. Praktické ukázky realizace projektů jsou obsahem kapitoly 6.

Hodnotit výsledky celého OP LZZ v současné době zatím nelze, veškeré údaje k tomu potřebné budou známy pravděpodobně v roce 2015 či 2016, až budou ukončeny a finančně vypořádány všechny projekty. Momentálně jsou k dispozici alespoň zprávy z uplynulých let, které vyhotovuje každoročně MPSV, finální verze je obvykle schválena na přelomu května a června, tedy aktuální je zpráva za rok 2011. Z ní lze vyčíst čerpání finančních prostředků, počet vyhlášených výzev v daném roce, výše sledovaných indikátorů apod. Mě zaujala informace o výši kontrahovaných prostředků, tedy objem financí ve schválených projektech, které v roce 2011 činili 75% alokace OP LZZ i přesto, že v tomto roce byly dotace z ESF do tohoto operačního programu navýšeny o 13,27 mil. €. To považuji za pozitivní výsledek

vzhledem k časovému zpoždění všech operačních programů. Otázkou zůstává, zda MPSV do konce roku 2013 stihne schválit projekty i za zbývající finance.

Z webových stránek esf.cr.cz³⁵ se zase můžeme dozvědět, že dosud bylo vyhlášeno v rámci OP LZZ celkem 113 výzev a zatím bylo či stále je realizováno 3 688 projektů po celé ČR. Z toho momentálně probíhá 302 projektů v Plzeňském kraji.

V následujícím programovém období MPSV chystá realizaci obdobného operačního programu zaměřeného na snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel ČR, který by měl nést název Operační program Zaměstnanost.

³⁵ informace ke dni 23. 3. 2013

6 Regionální individuální projekt realizovaný ÚP ČR – krajskou pobočkou v Plzni

Jakmile řídicí orgán vyhlásí výzvu v rámci konkrétní prioritní osy OP LZZ, jeho příjemci mohou ve stanovených termínech podávat tzv. žádost o finanční podporu, kde popisují svůj záměr. Pokud je žádost schválena, musí MPSV vydat podmínky použití finančních prostředků na realizaci daného projektu, aby mohl být projekt uskutečněn. Od počáteční myšlenky k samotné realizaci projektu může být někdy dlouho cesta a proces tvorby a následného schvalování projektu může trvat rok i déle.

Pro příklad z praxe jsem použila dva regionální individuální projekty (RIP), které realizovala či stále realizuje ÚP ČR - krajská pobočka v Plzni, konkrétně Referát projektů EU. Záměrně jsem je zvolila pro jejich odlišný obsah i zaměření na cílovou skupinu. U prvního z nich jsou podporováni zaměstnanci a zaměstnavatelé, u druhého pak nezaměstnaní. Velký rozdíl mezi nimi také činí forma jejich uskutečňování, zda pouze tzv. vlastními silami či za pomoci externího dodavatele.

6.1 Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji

Regionální individuální projekt Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji (VSPR v PK) je realizován od 1. 6. 2012 v rámci oblasti podpory 1.1 a je zaměřen na podporu vzdělávání zaměstnanců v Plzeňském kraji. „*Cílem projektu Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi, a zabývají se ekonomickými činnostmi s předpokladem růstu v Plzeňském kraji.*“³⁶ Jeho cílovou skupinu tedy tvoří zaměstnavatelé a zaměstnanci. Projekt tohoto typu je realizován v každém kraji České republiky, kromě hlavního města Prahy.

Typ zaměstnavatelů, kteří mohou čerpat finanční prostředky z tohoto projektu je omezen na základě výčtu podporovaných ekonomických činností. Jejich seznam byl vytvořen na podkladech od partnerů a zástupců z oblasti podnikatelského prostředí a také na zkušenostech pracovníků této krajské pobočky, například referátu trhu práce. Bohužel původní seznam byl během schvalování zúžen ze strany MPSV. Vyškrtnutí některých kódů CZ-NACE ze žádosti o finanční podporu vidím jako chybu. Například činnosti ze Sekce I Ubytování, stravování

³⁶ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/rip/vspr_v_pk, dne 17. 3. 2013

a pohostinství se nacházejí v každém regionu a zaměstnavatelé působící v této oblasti by se rádi do projektu taktéž zapojili i v Plzeňském kraji, což mohu potvrdit častými dotazy ze stran zaměstnavatelů.

Projekt si krajská pobočka ÚP zajišťuje vlastními silami, tým pracovníků tvoří projektový a finanční manažer a 2 experti v oblasti vzdělávání, kteří obstarávají kontakt se zaměstnavateli a veškerou administrativu spojenou s přijímáním žádostí a následným poskytováním příspěvku. Personální zajištění RIP v tomto případě by mohlo být větší, což se projevilo až během realizace projektu. Tato krajská pobočka ÚP neměla předchozí zkušenost s tímto typem projektu a v budoucnu by volila větší počet pracovníků na obdobný projekt. Neboť pouze experti se věnují výhradně tomuto projektu, ale ostatní dva zaměstnanci mají na starosti i další RIP.

6.1.1 Realizace vzdělávacích aktivit

Od 1. 7. 2012 mohou zaměstnavatelé podávat žádosti o příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a případně i na úhradu mzdových nákladů za dobu jejich účasti na školení. Pokud zaměstnanci pracují v Plzeňském kraji, zaměstnavatel má v registru ekonomických činností zapsány podporované činnosti a podá správně vyplněnou a kompletní žádost, nic nebrání tomu, aby byla projednána hodnotící komisí. Jakmile je žádost schválena, je zaměstnavatel vyrozuměn a začne s výběrem dodavatele na vzdělávací aktivity, které uvedl v žádosti. Výběr dodavatele podle Metodického pokynu pro zadávání zakázek OP LZZ umožňuje u zakázek do 500 tis. bez DPH (součet předpokládaných nákladů za všechny vzdělávací aktivity, které budou poptávány) provést velice snadný výběr, stačí pouze poptat zvoleného dodavatele. Většina žádostí o příspěvek nepřesáhne tuto hranici a zaměstnavatelé se o to také snaží, znamená to totiž pro ně rychlejší průběh, méně práce a většinou i jistotu kvality u dodavatele, kterého dobře znají.

Pokud je výběr dodavatele proveden v souladu se všemi podmínkami, může ÚP uzavřít se zaměstnavatelem dohodu na vzdělávací aktivitu. Zaměstnavatel pak ještě před zahájením vzdělávání uzavře dohody se svými zaměstnanci o účasti a může začít školit. Čas, který uplyne od podání žádosti k zahájení školení, se pohybuje zpravidla kolem 2 měsíců, ale někdy se celý proces stihne i za 1 měsíc. To je pro zaměstnavatele velice pozitivní, neboť podpora směřuje k uspokojení aktuálních potřeb zaměstnanců i zaměstnavatele. Pokud by podnik volil variantu podání vlastního projektu, který je náročný nejen z hlediska času, ale i administrativy

a celkově pracný na řízení, realizoval by školení jistě o mnoho déle a mohlo by se také stát, že plánové aktivity už nejsou potřeba či nevyhovují skutečnému stavu.

V průběhu školení zaměstnavatel měsíčně dokládá na krajskou pobočku výstupy ze vzdělávání, vyúčtování mzdových nákladů, hlásí veškeré změny v konání a po ukončení doručí vyúčtování celé vzdělávací aktivity včetně podkladů k němu. Pokud bylo realizováno vše v souladu s uzavřenou dohodou a požadované dokumenty jsou správné a kompletní, nic nebrání tomu, aby byl dohodnutý příspěvek proplacen. Jak už jsem tedy uvedla, administrativa spojená se vzděláváním je výrazně jednodušší než realizace vlastního projektu. Zaměstnavatel vše potřebné zpravidla zvládne sám, některé dokumenty mu navíc vystavuje dodavatel. To bude také jedním z důvodů, proč jsou projekty typu „Vzdělávejte se“ tak oblíbené.

6.1.2 Průběh projektu z hlediska realizátora

Z počátku, kdy se zaměstnavatelé i vzdělávací agentury teprve s tímto projektem seznamovali, bylo žádostí o příspěvek po málu. V prosinci 2012 a následně v lednu a únoru 2013 byl nápor žádostí i uzavíraných dohod značně velký. Projekt se v té době dostal již do povědomí a především některé firmy podnikající v oborech závislých na počasí (například stavitelství), mají v tuto dobu méně zakázek a mohou tudíž uvolnit své zaměstnance na vzdělávání, což v sezóně nemohou. Důvodem pro vzdělávání v tomto čase, také může být nemožnost přidělení práce, zaměstnavatel tak nemusí posílat své zaměstnance na dovolenou apod.

Žádosti o příspěvek krajská pobočka stále přijímá, i když čerpání finančních prostředků je v plném proudu, některé RIP jinde v republice již žádosti nepřijímají právě z důvodu vyčerpání financí. Vzdělávací aktivity mohou být realizovány až do 31. 3. 2014, přičemž celý projekt by měl být vypořádán směrem k zaměstnavatelům do 31. 5. 2014. Monitorovací zprávy od realizátora směrem k MPSV jsou odesílány každého půl roku, přičemž v současné době MPSV schvaluje monitorovací zprávu č. 1.

Bohužel vzhledem k tomu, že projekt je v necelé polovině svého trvání, nemám k dispozici žádné konkrétní údaje, kterými bych mohla doložit realizaci a úspěšnost tohoto RIP. Mohu pouze na základě vlastních zkušeností potvrdit, že zaměstnavatelé jsou s projektem spokojeni, někteří podávají své žádosti i opakovaně. Zpětná vazba od nich je pozitivní, nejen z hlediska nabytí nových dovedností či kvalifikace, někteří hovoří i o stmelení svého pracovního týmu

a celkově lepšího prostředí pro sovu práci. Negativně se mi jeví neznalost některých zaměstnavatelů i vzdělávacích agentur v oblasti svých povinností vůči ÚP. Bohužel předávání informací přes zprostředkující osobu sebou přináší tzv. komunikační šum, zvláště když se zaměstnavatel spoléhá na tuto 3. osobu a nečte to, co svým podpisem ztvrdil v dohodě s ÚP. Znalost povinností a práv v tomto projektu pro zaměstnavatele je velice důležitá, pokud neplní to, k čemu se zavázal, hrozí mu nejen zkrácení příspěvku, ale také sankce.

6.2 Aktivně do práce v Plzeňském kraji

Tento regionální individuální projekt spadá pod oblast podpory 2.1, trval od 1. 2. 2009 do 31. 1. 2012 a jeho cílem byla prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti osob dlouhodobě nezaměstnaných. Tedy cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP v Plzeňském kraji déle než 12 měsíců³⁷ a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Z analýzy evidence ÚP, která byla také součástí Žádosti o finanční podporu, vyplynulo, že je skupina uchazečů o zaměstnání nejpočetnější v Plzeňském kraji. To dokládám tabulkou č. 4, ve které si můžeme také povšimnout velké skupiny osob, které jsou v evidenci nezaměstnaných do 3 měsíců, polovina z nich však déle na ÚP nezůstává.

Tabulka č. 4: Délka evidence uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji

Délka evidence	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 3. 2007		31. 3. 2008		31. 3. 2007		31. 3. 2008	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	5 157	30,5	4 932	35,9	2 444	26,5	2 358	31,4
3 – 6 měsíců	2 899	17,1	2 416	17,6	1 445	15,7	1 243	16,6
6 – 9 měsíců	1 823	10,8	1 341	9,8	1 089	11,8	802	10,7
9 – 12 měsíců	1 056	6,2	770	5,6	622	6,7	454	6,0
12 – 24 měsíců	2 192	12,9	1 456	10,6	1 348	14,6	949	12,6
nad 24 měsíců	3 805	22,5	2 828	20,6	2 272	24,6	1 704	22,7
celkem	16 932	100	13 743	100	9 220	100	7 510	100

Zdroj: Žádost o finanční podporu z OP LZZ projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji

³⁷ z hlediska zákona o zaměstnanosti je za dlouhodobě nezaměstnaného považován uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci déle než 5 měsíců. Délka evidence 12 měsíců je specifická pouze pro cílovou skupinu tohotto projektu.

Dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům je zapotřebí věnovat komplexní péči, neboť se jim dlouhodobě či opakovaně nedaří získat práci. Projekt ucelený soubor aktivit umožňuje a klientům se v rámci něj věnuje větší pozornost, než jakou mohou dostat na zprostředkování ÚP. RIP v Plzeňském kraji jsou tvořeny cílové skupině na míru a vždy probíhá několik projektů současně např. pro rodiče s malými dětmi, pro osoby s nízkou kvalitací, pro osoby nad 45 let věku apod., tak aby bylo pokryto co nejvíce specifických skupin uchazečů.

Realizační tým tohoto projektu byl o poznání větší než u VSPR v PK, tvořil ho projektový a finanční manažer (ti měli na starosti i další projekty), terénní pracovník určený pouze pro tento RIP a realizaci aktivit zajišťoval externí dodavatel služeb. Dále se na projektu také podílela všechna kontaktní pracoviště ÚP v Plzeňském kraji, která vybírala budoucí klienty do tohoto RIP. Výběr klientů je vždy zásadní pro úspěch projektu, zprostředkovatelka totiž musí vybrat vhodného člověka, který pomoc potřebuje a zároveň jí také chce. Externí dodavatel, který vzešel z výběrového řízení, zajišťoval veškeré aktivity v rámci tohoto projektu, které uvádím níže v kapitole 6.2.1. Aktivity pro uchazeče probíhaly v období říjen 2009 – září 2011 po celém území kraje, přičemž kontaktní kanceláře pro klienty byly umístěny v Plzni (pro okres Plzeň-město, Plzeň-jih a Plzeň-sever), v Domažlicích, v Klatovech, v Sušici, v Rokycanech a v Tachově.

6.2.1 Aktivity pro klienty projektu

V každé kontaktní kanceláři byl k dispozici okresní koordinátor, samozřejmě v Plzni jich bylo několik, kteří zajišťovali veškerý servis a poradenství pro klienty projektu. Pomáhali jim s výběrem rekvalifikačních kurzů, hledali jim vhodné zaměstnání a celkově je provázaly celým projektem. Součástí poradenství byla také pracovní diagnostika, kterou mohl podstoupit každý, kdo si nebyl jistý, jakou má zvolit rekvalifikaci a tedy i následné pracovní uplatnění. Koordinátor se mohl věnovat každému člověku individuálně díky nízkému počtu klientů v projektu oproti například počtu uchazečů připadajících na jednu zprostředkovatelku na ÚP. Pro srovnání: na cca 10 koordinátorů v průběhu 2 let připadlo 428 klientů, na jednu zprostředkovatelku připadá někdy i přes 500 uchazečů³⁸, tedy za den se věnuje i více než 30 lidem. Je tedy jasné, že koordinátor v rámci projektu se může klientům věnovat jednotlivě, zná jejich potřeby a kvalifikaci a může jim hledat zaměstnání takřka na míru. Tento osobní

³⁸ Jedná se o počet uchazečů, které má v daný okamžik zprostředkovatelka na starosti. Tito lidé pravidelně docházejí na schůzky se zprostředkovatelkou např. po 2-3 měsících. Uchazeči se průběžně obměňují.

přístup považují za velké pozitivum projektu, neboť tato cílová skupina to potřebuje. Většina z nich už ztratila motivaci, sebevědomí a mají pocit, že už práci nenajdou.

Všichni klienti, kteří vstoupili do projektu, nejprve prošli neprofesním školením, které mělo za úkol probudit tyto lidi z letargie a nabít je energií pro další vzdělávání a hledání zaměstnání. Naučili se správně prezentovat při pohovorech, sepsat životopis i motivační dopis, seznámili se se všemi dostupnými možnostmi hledání práce a někdy poznali také sami sebe. Jak mi potvrdili někteří koordinátoři i lektoři neprofesního školení, uchazeči do tohoto kurzu šli většinou s názorem, že to bude ztráta času, ale po jeho absolvování změnili výrazně názor. Někteří uzavření lidé začali lépe komunikovat s okolím a nebáli se prezentovat při pohovorech. Přínos vidím také v tom, že se tito lidé dostali do kolektivu a začali plnit nějaký harmonogram svých povinností, po více jak roce doma to pro ně byla veliká změna a někteří se k ní těžko odhodlávali.

Následnou aktivitou byly počítačové kurzy, které uvítal snad každý, neboť byla možnost vybrat si i stupeň pokročilosti. Počítač je potřebný prakticky v každém zaměstnání a někteří klienti ho neuměli ovládat vůbec. Pro ty zdatnější zde byla možnost absolvovat kurz zakončený zkouškou ECDL Start a získat tak evropský certifikát, kterému se přezdívá „řidičák na počítač“. Kurzy obsluhy osobního počítače již spadaly do kategorie rekvalifikací, tedy uchazeči o zaměstnání měli zde nárok na podporu při rekvalifikaci.

Další profesní rekvalifikační kurzy byly dobrovolné a každý klient projektu si mohl vybrat z nabídky kurzů. Při výběru sehráli důležitou roli koordinátoři projektu i zprostředkovatelky ÚP, kteří klientům společně doporučili vhodný kurz vzhledem k jejich dovednostem i nabídce zaměstnání na trhu. *„Klienti si vybírali ze sedmnácti typů rekvalifikačních kurzů, bylo možné absolvovat i dvě rekvalifikace, pokud se jejich absolvováním zvýšila šance klienta na pracovní umístění.“*³⁹ Samozřejmě i zde měl klient nárok na podporu při rekvalifikaci.

„Projekt dále nabízel řadu doprovodných opatření, jak pro klienty ve formě zejména proplácení jízdních výdajů, poskytování příspěvků na stravné apod., tak i možnost získání mzdových příspěvků pro zaměstnavatele při zaměstnání klienta projektu. Zaměstnavatelům byla nabízena finanční podpora až v souhrnné výši 130 000 Kč na pokrytí mzdových nákladů

³⁹ REFERÁT PROJEKTŮ EU, ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V PLZNI. *Co přinesly regionální individuální projekt v Plzeňském kraji*. 1. vydání. Plzeň: ÚP ČR – krajská pobočka v Plzni. 2011. str. 5

*zaměstnaného klienta vč. pojištění.*⁴⁰ Podpora byla možná formou SÚPM a nově vytvořených pracovních míst⁴¹ až po dobu 12 měsíců. To klientům, kteří nepracovali již nějakou dobu, dalo stále zaměstnání nebo alespoň aktuální praxi, se kterou se jistě hledá zaměstnání lépe.

6.2.2 Dosažené výsledky projektu

Jak už jsem naznačila, projektem prošlo 428 uchazečů o zaměstnání, přičemž necelých 71% byly ženy. Z celkového počtu osob bylo podpořeno 334 dlouhodobě nezaměstnaných, ostatní spadali do skupiny ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Neprofesního školení se zúčastnili všichni klienti, do počítačových kurzů pak nastoupilo 393 osob a úspěšně tyto rekvalifikace ukončilo 279 osob. Nejvíce sledované indikátory se ovšem týkají vždy počtu zaměstnaných osob, což je samozřejmě cílem i tohoto projektu. Pro názornost jsem zvolila tabulku č. 6, která přehledně zobrazuje počty vstoupivších klientů, počty zaměstnaných osob i počty uzavřených dohod na SÚPM či nově vytvořená místa. Musím však upozornit na to, že do počtu zaměstnaných osob jsou počítáni ti klienti, kteří se zaměstnali do 2 měsíců od ukončení jejich účasti v projektu. Z uvedené tabulky jasně vyplývá procento zaměstnaných osob, které činí 23,36 %, což u této složité cílové skupiny je kladný výsledek. Předpoklad, při tvorbě tohoto projektu, byl stanoven na 20% zaměstnaných osob z celkového počtu klientů.

⁴⁰ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/rip/ukoncene_rip/aktivne, dne 18. 3. 2013

⁴¹ vytvoření úplně nového pracovního místa přímo pro klienta projektu, zaměstnavatel musel prokázat navýšení pracovních pozic

Tabulka č. 6: Přehled zaměstnaných klientů projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji

	Vstup	Zaměstnaní	%	Příspěvek (dohody)
TA	39	5	12,82	1
PS	44	7	15,91	0
DO	56	25	44,64	9
KT	49	9	18,37	3
PJ	33	8	24,24	3
RO	44	6	13,64	4
SU	37	10	27,03	5
PM	126	30	23,81	7
celkem	428	100	23,36	32

Zdroj: REFERÁT PROJEKTŮ EU, ÚP ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V PLZNI. *Co přinesly regionální individuální projekt v Plzeňském kraji*

V říjnu 2011 však realizační tým projektu chtěl zjistit, jak si stojí na trhu práce klienti, kteří absolvovali tento projekt a zjišťovali z evidence ÚP, kolik osob stále zůstává bez zaměstnání. Zjistili zajímavé číslo, tedy že 167 klientů projektu bylo k 21. 10. 2011 zaměstnáno a dalších 36 osob sice zaměstnání našlo, ale k rozhodnému datu byly opět evidovány na ÚP. Bohužel u osob, které se zaměstnaly po sledovaných 2 měsících, nelze zjistit návaznost získání zaměstnání s absolvováním projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji. I přesto beru toto číslo jako pozitivní a jako doklad toho, že projekt přispěl k menší nezaměstnanosti v kraji a k lepšímu postavení na trhu práce těch osob, které projekt absolvovaly.

Z dotazníků, které vyplňovali klienti po skončení vzdělávacích aktivit i během monitorovacích návštěv ze strany realizátora, lze vyčíst spokojenost klientů. Kladně většina z nich hodnotila všechny absolvované kurzy i koordinátory a jejich přístup k nim. I kdyby projekt pro některé klienty neznamenal přínos v podobě zaměstnání, jistě získali spoustu nových dovedností, které uplatní i v běžném životě jako je příjemné vystupování, asertivita, počítačové dovednosti i některé specifické znalosti získané z rekvalifikací.

Ne vše je na projektu kladné, najdou se zde uchazeči, kteří chtějí získat hlavně finanční podporu, převážně se jedná o podporu při rekvalifikaci. Cílová skupina projektu většinou už nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti a rekvalifikační kurzy jim umožní přísun peněz navíc, který je vázán na účast v kurzu. Tedy čím delší kurz, tím déle je vyplácena také podpora, samozřejmě je toto využíváno i tak, že vstoupí klienti do co nejvíce možných aktivit, ze kterých tento příjem plyne.

Nevýhodu můžeme také spatřovat v délce procesu před zahájení jednotlivých aktivit pro klienty, jak už jsem naznačila v úvodu této kapitoly. Celý proces tvorby projektu začíná analýzou trhu v daném čase, na základě ní se pak vytvoří projekt, tedy žádost o finanční podporu. V případě RIP musí krajská pobočka všechny své záměry nechat schválit také Generální ředitelstvím ÚP, což ovšem zabere jistý čas. Po schválení ze strany ÚP lze žádost poslat řídicímu orgánu, tedy MPSV. Zde musíme počítat s několikaměsíčním schvalováním a případně opravou žádosti. Poté musí být vydány podmínky použití finančních prostředků, aby mohla být zahájena samotná realizace. Při takto velkém projektu se službami, které zajišťuje externí dodavatel, je nutné také vyhlásit výběrové řízení na nadlimitní veřejnou zakázku, což je taktéž časově náročné. Pokud výběr proběhne úspěšně, je sepsána s dodavatelem smlouva a mohou se začít vybírat klienti do projektu. Na projekt Aktivně do práce v Plzeňském kraji čekali uchazeči téměř 2 roky a situace na trhu práce se za tu dobu změnila vlivem ekonomické krize, což tvůrci projektu nemohli tušit. Poptávka po tomto projektu byla velká a tak nemohla uspokojit všechny zájemce.

7 Závěr

Nezaměstnanost a její řešení je problémem každé doby, v té současné však můžeme využít možnosti pomoci z Evropského sociálního fondu. Cesta finančních prostředků od Evropské unie ke svému cíli v členském státě není jednoduchá, ale pokud jsou dodržena všechna pravidla, nic nebrání tomu, aby pomoc plynula k potřebným osobám. Aby se tak stalo, je zapotřebí vyhnout se zásadním chybám při realizaci, ke kterým patří i nedostatečně zpracovaný NSRR tak, který nemůže být schválen bez problémů a včas.

Stěžejní pro využití Evropského sociálního fondu v rámci státní politiky zaměstnanosti je existence Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, bez kterého by podpora nemohla být realizována. OP LZZ pokrývá oblast lidských zdrojů po všech stránkách, od nezaměstnaných i zaměstnavatelů, přes specifické skupiny ohrožených osob až po organizace a instituce podílející se na samotné státní politice zaměstnanosti. To umožňují prioritní osy tohoto programu, které jsou zacíleny vždy na speciální oblast řešení nezaměstnanosti.

Díky tomuto operačnímu programu mohlo vzniknout velké množství projektů, mezi nimi i projekty ÚP ČR – krajské pobočky v Plzni, na které jsem zde upozornila. Na praktickém příkladu dokládám, jak lze uskutečňovat tyto projekty, které přináší reálné výsledky.

Samozřejmě ne vše je na realizaci pozitivní a je nutné poučit se z vlastních chyb. Nelze se také vyvarovat situací, kdy je pomoc z fondu zneužívána, ale z celkového pohledu má podpora pozitivní výsledky a slouží svému účelu.

Tato práce mi přinesla bližší seznámení se současnou problematikou, se kterou mám osobní zkušenost. Při jejím zpracování vyvstaly i další otázky, které by bylo jistě zajímavé zodpovědět a které již nemohly být součástí bakalářské práce. Například jak probíhá proces schvalování a oprav NSRR a OP ve spolupráci s Evropskou komisí, jakým způsobem jsou připravovány výzvy k podání žádosti o finanční podporu nebo jaký podíl má OP VK na podporu zaměstnanosti a další.

8 Resume

Unemployment, as a problem of the present time, may concern all of us. State employment policy is trying to solve it with the help of the European Social Fund. The path of funds from the EU to the final recipient is not simple.

In the first part of my thesis, I defined all the important concepts in this field; mainly it involves the cohesion policy of the European Union and the priorities of the European Social Fund. Then I defined the state employment policy tools to describe the connection of Czech and European ideas about addressing unemployment. The result is the creation of the unification of the Operational Programme called Human Resources and Employment, which I focused the main attention in my work. Due to its focus it takes full advantage of the ESF to the implementation of the state policy of employment in all aspects.

Using the European Social Fund in the state employment policy of the Czech Republic brings real results, as I illustrate by the practical examples from existing projects. But it is necessary to avoid significant errors in the implementation of all operational programs, which include delay in authorization. You cannot, however, avoid situations where assistance from the Fund is abused, but in the overall scale of the support has positive results and serve its purpose.

This work brought me closer familiarization with contemporary issues with which I have personal experience. While working there began to other questions that would be interesting to answer and which could no longer be part of the bachelor thesis.

9 Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
GP	Grantový projekt
IP	Individuální projekt
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MS	Ministerstvo spravedlnosti ČR
MV	Ministerstvo vnitra ČR
MZdr	Ministerstvo zdravotnictví ČR
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	Nomenklatura územní statistické jednotky
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA	Operační program Praha – Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
RIP	Regionální individuální projekt
SOZS	Strategické obecné zásady Společenství
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP	Úřad práce ČR

10 Použité zdroje

10.1 Literatura a tištěné zdroje

1. BRDEK, M., JÍROVÁ, H. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vydání. Praha: CODEX Bohemia. 1998. 392 s.
2. EVROPSKÁ KOMISE. *Politika soudržnosti 2007-2013 – Poznámky a úřední texty*. 1. vydání. Lucembursko: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 160s.
3. EVROPSKÁ KOMISE. *Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství, 2007-2013, Rozhodnutí Rady Evropské unie – 6. Říjen 2006 (2006/702/ES)*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2006, 24 s.
4. EVROPSKÁ UNIE. „*Co je tam pro mne? „, Příležitosti EU v oblasti vzdělávání, kultury a mládeže*. 1. vydání. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 2010 60s.
5. HRABÁNKOVÁ, M., BOHÁČOVÁ, I. *Strukturální podpory v rámci politiky soudržnosti na období 2000-2013*. 2. přepracované vydání. Praha: Ústav zemědělských a potravinářských informací. 2007. 49 s.
6. KAŇA, R. *Evropská unie A*. 2. vydání. Olomouc: VŠB-TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, Ekonomická fakulta, 2008. 162 s.
7. KÖNING, P., LACINA, L. *Rozpočet a politiky Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2004. 374 s.
8. KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. 544 s.
9. MAREK, D., BAUN, M. *Česká republika a Evropská unie*. 1. vydání. Brno: Barrister & Principal. 2010. 227 s.
10. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. 172 s.
11. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. 2. upravené vydání. Praha: Grátis. 2003. 40 s.
12. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Metodický pokyn pro zadávání zakázek OP LZZ*
13. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. 1. vydání. Plzeň: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2007. 19 s.
14. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. 1. české vydání. Praha: Nakladatelství JAN. 2001. 404 s.
15. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*
16. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství JAN. 2004. 28 s.

17. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*
18. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 1. vydání. Plzeň: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2008. 38 s.
19. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. 2007. 29 s.
20. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *FONDY EU: Glosář základních pojmů*. 1. vydání. Praha: Metropolis Media. 2005. 79 s.
21. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Metodika pro přípravu programových dokumentů pro období 2007-2013*. 1. vydání. Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku. 2005. 80 s.
22. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Národní rozvojový plán ČR 2007-2013*
23. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Národní strategický referenční rámec ČR 2007-2013*
24. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Obecné nařízení ke strukturálním fondům a fondu soudržnosti pro období 2007-2013*. 1. vydání. Praha: Odbor Rámce podpory Společenství, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. 2006. 143 s.
25. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Průvodce fondy Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2004. 237 s.
26. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Prováděcí dokument k Operačnímu programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost*
27. REFERÁT PROJEKTŮ EU, ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V PLZNI. *Co přinesly regionální individuální projekt v Plzeňském kraji*. 1. vydání. Plzeň: ÚP ČR – krajská pobočka v Plzni. 2011. 36 s.
28. REFERÁT PROJEKTŮ EU, ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V PLZNI. *Manuál pro zájemce o vstup do projektu „Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji“*
29. REFERÁT PROJEKTŮ EU, ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V PLZNI. *Zadávací dokumentace projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*
30. REFERÁT PROJEKTŮ EU, ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V PLZNI. *Žádost o finanční podporu projekt: Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji*
31. REFERÁT PROJEKTŮ EU, ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V PLZNI. *Žádost o finanční podporu projekt: Aktivně do práce v Plzeňském kraji*
32. VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: OPTYS. 2009. 149 s.
33. WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Masarykova univerzita. 2011. 185 s.

10.2 Internetové stránky

<http://www.czso.cz>

<http://www.euroregion-silesia.cz>

<http://ec.europa.eu>

<http://www.strukturalni-fondy.cz>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<https://www.euroskop.cz>

<http://portal.mpsv.cz>

<http://eur-lex.europa.eu>

<http://databaze-strategie.cz>

<http://www.prahafondy.eu>

<http://www.osf-mvcr.cz>

<http://portal.mpsv.cz>

10.3 Legislativa

NAŘÍZENÍ RADY (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. 7. 2006 o obecných ustanoveních a o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999

NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 1080/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském fondu pro regionální rozvoj a o zrušení nařízení (ES) č. 1783/1999

NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení (ES) č. 1784/1999

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Usnesení vlády č. 245/2005 k postupu přípravy České republiky na čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů a z Fondu soudržnosti Evropské unie v letech 2007 až 2013