

Analýza zájmu firem o zapojení se do projektů Evropského sociálního fondu ve zlínském regionu

Pavλίna Charvátová

Bakalářská práce
2005



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie
akademický rok: 2004/2005

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavčina CHARVÁTOVÁ**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza zájmu firem o zapojení se do projektů
Evropského sociálního fondu ve zlínském regionu**

Zásady pro vypracování:

1. Zhodnoťte dostupné literární prameny a stav teoretického řešení úkolu dané problematiky.
2. Analyzujte zájem firem o zapojení se do projektů Evropského sociálního fondu zaměřených na zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek ve zlínském regionu.
3. Na základě provedené analýzy zhodnoťte situaci ve zlínském regionu.

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

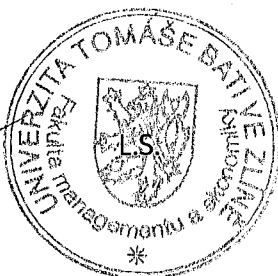
Seznam odborné literatury:

1. KLOUDOVÁ, J. Evropská unie. Vyd. 1. Zlín: UTB 2004. ISBN 80-7318-222-X
2. HAGUE, P., Průzkum trhu. Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-917-8.
3. FORET, M., Marketingová komunikace. Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-811-2.
4. ALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4
5. HALÁSKOVÁ, M. Využívání předvstupních fondů EU pro potřeby regionů soudržnosti. Ostrava: VIB 2003. 140 s. ISBN 80-248-0395 -X

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Martin Mikeska
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: 14. března 2005
Termín odevzdání bakalářské práce: 20. května 2005

Ve Zlíně dne 14. března 2005


doc. PhDr. Václav Nováček, CSc.
děkan




doc. Ing. Jitka Kloudová, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou zájmu firem o zapojení se do projektů Evropského sociálního fondu zaměřených na zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek ve zlínském regionu. Dále pojednává o Evropském sociálním fondu, blíže se zabývá Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů, jeho cíli, prioritami a opatřeními. Hodnotí přípravné fáze Evropského sociálního fondu v České republice a pomocí SWOT analýzy mapuje situaci ve zlínském regionu.

Abstrakt ve světovém jazyce

The bachelor thesis deals with analysis of companies' interest in becoming involved in European social fund's projects that concentrate on increasing employers and employees adaptability to changes of economic and technological conditions in Zlin region. The bachelor thesis also provides more detailed information about European social fund and The Operational Programme of Human Resource Development, its aims, priorities and measures. It also evaluates the preparatory stages of the European social fund in Czech Republic and using the SWOT analysis maps the situation in Zlin region.

Chtěla bych poděkovat všem lidem, kteří přispěli ke vzniku této bakalářské práce. Zvláště pak Ing. Martinu Mikeskovi za odborné vedení a za poskytnuté cenné rady a připomínky ke zpracování a obsahu práce. Dále chci poděkovat zaměstnancům Úřadu práce ve Zlíně, především Ing. Martině Tomáškové za poskytnuté informace a čas věnovaný konzultacím.

OBSAH

OBSAH	5
ÚVOD.....	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÝCH SOUVISLOSTECH.....	9
1.1 CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	9
2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	15
2.1 DEFINICE ESF	15
2.2 HISTORIE ESF	15
2.3 POLITIKY A PRIORITY ESF.....	17
2.4 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	21
2.4.1 Priority a opatření OP RLZ	22
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	30
3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR, SWOT ANALÝZA ZLÍNSKÉHO REGIONU A ANALÝZA ZÁJMU FIREM O ZAPOJENÍ SE DO PROJEKTŮ ESF.....	31
3.1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČESKÉ REPUBLICE	32
3.1.1 Zhodnocení přípravné fáze ESF V ČR.....	33
3.2 SWOT ANALÝZA ZLÍNSKÉHO REGIONU SE ZAMĚŘENÍM NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	34
3.2.1 Zhodnocení situace ve zlínském regionu	40
3.3 ANALÝZA ZÁJMU FIREM O ZAPOJENÍ SE DO PROJEKTŮ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU ZAMĚŘENÝCH NA ZVÝŠENÍ ADAPTABILITY ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ	42
3.3.1 Popis a zdůvodnění Opatření 4.1	42
3.3.2 Implementační uspořádání Opatření 4.1	45
3.3.3 Horizontální témata v Opatření 4.1	45
3.3.4 Spolufinancování Opatření 4.1.....	46
3.3.5 Obecné podmínky postupu při žádosti o finanční podporu	47
3.3.6 Proces hodnocení předložených projektů a výběr žádostí	47
3.3.7 Vyhodnocení dotazníku zaměřeného na analýzu zájmu firem o zapojení se do projektů z ESF	51
ZÁVĚR.....	62
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	64
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	67
SEZNAM GRAFŮ	68
SEZNAM TABULEK.....	69
SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

V květnu 2004 učinila Česká republika významný krok v oblasti evropské integrace – stala se členem Evropské unie. Tímto krokem se ČR zavázala k plnění povinností, které ze členství vyplývají a má také možnost podílet se na společných politikách a společném řešení celoevropských problémů.

Problém nezaměstnanosti se v Evropě řadí k nejtíživějším. Na společnou politiku zaměstnanosti je z rozpočtu EU vydáváno druhé největší množství finančních prostředků, hned po společné zemědělské politice a objevují se tendence politiku zaměstnanosti postavit na první místo, neboť v současné době je každý devátý obyvatel EU postižen nezaměstnaností a více než polovina uchazečů o zaměstnání je bez práce déle než jeden rok. Politiky zaměstnanosti jednotlivých států Evropské unie mají různou podobu a zaměření, jejich společným rysem je však postupný přechod od preferování pasivních opatření k podněcování aktivního přístupu, to znamená k aktivní politice zaměstnanosti.

Bakalářská práce se zabývá jedním ze strukturálních fondů (ESF), což je finanční nástroj na odstranění nerovností mezi lidmi a regiony Evropské unie. Evropský sociální fond je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který pomáhá členským zemím Unie odstranit disparity v oblasti lidských zdrojů a stává se klíčovým nástrojem v boji proti nezaměstnanosti, která má v rámci Evropské unie stále se zvyšující tendenci. Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Teoretická část práce se zabývá politikou zaměstnanosti v evropských souvislostech a cíli této politiky. Podrobně se věnuje Evropskému sociálnímu fondu, jeho historii, jednotlivým politikám a opatřením. Pozornost je přitom kladena na Operační program Rozvoj lidských zdrojů, jeho cíle, politiky, priority a opatření.

V praktické části je Evropský sociální fond podrobněji rozebrán s ohledem na situaci v České republice. Je zde také zahrnuta SWOT analýza zlínského regionu se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů a její vyhodnocení. Další část kapitoly je věnována Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti, které je prakticky aplikováno na analýzu zájmu firem o toto opatření ve zlínském regionu. Dále obsahuje vyhodnocení analýzy, shrnutí a doporučení pro žadatele o finanční podporu z ESF.

V nedávné době probíhala ve zlínském regionu výzva k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Jednalo se o Prioritu 4, Opatření 4.1 Zvýšení adaptability. Cílem tohoto opatření je zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, zvýšení jejich konkurenceschopnosti.

Cílem bakalářské práce je proto zhodnocení zájmu firem o zapojení se do projektů Evropského sociálního fondu ve zlínském regionu, a to především do projektů OP RLZ, Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

V práci ověřuji hypotézu, zda většina firem ve zlínském regionu o tuto podporu žádat nebude, a to z důvodu obtížné administrativy nebo nevědomosti. A proto také myslím, že částky předložených projektů nepřesáhnou celkovou částku určenou pro tuto výzvu. Dále předpokládám, že organizace žádající o finanční podporu z ESF mají již zkušenosti s předvstupními fondy nebo hodlají vypracovat projekt i v jiném opatření než je jen 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců. K ověřování těchto hypotéz byly využity metody analýzy, syntézy, komparace a dedukce.

K nejvýznamnějším zdrojům při sestavování bakalářské práce patří odborná literatura z oblasti politiky zaměstnanosti, podklady z Ministerstva práce a sociálních věcí, Národního vzdělávacího fondu a dále interní materiály Úřadu práce ve Zlíně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÝCH SOUVISLOSTECH

Evropská unie představuje politicky i hospodářsky vysoce propojený celek, i přesto zde přetrvávají výrazné ekonomické a sociální rozdíly. V rovině strukturálních problémů dominují značné rozdíly v úrovni příjmů mezi regiony EU a problémy nezaměstnanosti. K nim se připojují disparity ve výkonnosti národních ekonomik, které se rozšířením EU o deset nových členů dále zvýraznilo. Politika hospodářské a sociální soudržnosti (PHSS), která usiluje o překonání těchto jevů, se proto řadí mezi nejvýznamnější společné politiky EU. Na aktivity v rámci politiky HSS je vyčleněna více než třetina finančních prostředků z rozpočtu EU na léta 2000 - 2006, což představuje přibližně 213 mld. EUR. Značná část těchto prostředků směřuje do méně rozvinutých členských zemí, mezi které se po vstupu do EU zařadí spolu s ostatními členskými zeměmi také Česká republika.

Politika zaměstnanosti je spolu s politikou vzdělávací, regionální a sociální součástí nejen globální politiky veřejné, ale také jedním z nejvýznamnějších článků politiky HSS. Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.

[1]

1.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Základním cílem politiky PHSS je posílení hospodářské a sociální soudržnosti EU, především podporou aktivit v oblasti regionální, strukturální, sociální a zemědělské politiky a politiky na podporu zaměstnanosti.

Pro období 2000 - 2006 byly na evropské úrovni vymezeny tyto **tři strategické cíle**:

Cíl 1 - Podpora regionů, jejichž rozvoj zaostává, tzn. HDP/obyv. je nižší než 75 % průměru Evropských společenství.

Kritéria pro zařazení regionu pod Cíl 1:

- Regiony na úrovni NUTS II, jejichž HDP na obyvatele měřený paritní kupní silou (vypočítaný za poslední 3 roky) je menší než 75 % průměru EU.
- Regiony spadající v předešlém programovacím období 1994-1996 pod bývalý Cíl 6 (Finsko a Švédsko).
- Odlehlé regiony (Francouzská zámořská území, Kanárské ostrovy, Azory, Madeira).

Celkově Cíl 1 zahrnuje 22,2 % populace EU. Cíl je podporován z ERDF, ESF, EAGGF (podpůrná sekce) a FIG.

Obecně je Cíl 1 orientován na:

- zvýšení konkurenceschopnosti regionů;
- udržení a vytváření nových pracovních příležitostí;
- rozvoj infrastruktury;
- podporu malého a středního podnikání, zvláště pokud se očekává zvýšení nezaměstnanosti.

Cíl 2 - Podpora hospodářské a sociální soudržnosti oblastí, které čelí strukturálním obtížím. Pod tento cíl mohou být zařazovány regiony úrovně NUTS III, případně mikroregiony. Cíl 2 je podporován z ERDF a ESF.

Kritéria pro zařazení pod Cíl 2:

- Průmyslové oblasti: míra nezaměstnanosti převyšuje průměr EU, vyšší podíl pracovních míst v průmyslovém sektoru než představuje průměr EU, pokles zaměstnanosti v průmyslové oblasti;
- Venkovské oblasti jsou určeny následujícími kritérii:
 - a) hustota osídlení nižší než 100 obyvatel na km²;
 - b) podíl obyvatel pracujících v zemědělství na celkové zaměstnanosti musí převyšovat dvakrát průměr EU;

- c) míra nezaměstnanosti v těchto regionech musí přesahovat průměr EU
- Městské oblasti, definované třemi kritérii, z nichž alespoň jedno musí být splněno:
 - a) obzvláště špatný stav životního prostředí;
 - b) vysoká úroveň chudoby včetně nízké úrovně bydlení;
 - c) míra dlouhodobé nezaměstnanosti musí přesahovat průměr EU.
- Oblasti závislé na rybolovu jsou určovány dvěma kritérii:
 - a) v rybářském odvětví musí být zaměstnán významný podíl obyvatel regionu;
 - b) restrukturalizace rybářství by vedla k podstatnému snížení zaměstnanosti v regionu.

Cílem 2 se sleduje především:

- pomoc ekonomické diverzifikaci v regionu;
- pomoc životnímu prostředí v regionu;
- pomoc drobnému a střednímu podnikání v regionu;
- zlepšení přístupu k novým technologiím;
- pomoc v propojení venkovských oblastí s nejbližšími městy infrastrukturou.

Cíl 3 - Úprava a modernizace politiky a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti.

Tento cíl slouží jako referenční rámec pro všechna opatření k podpoře rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni. Jeho smyslem je zlepšit přístup ke vzdělání, modernizovat systém vzdělávání, vzdělávacích programů a podpora zaměstnanosti. Vychází z kapitoly Amsterodamské smlouvy o zaměstnanosti a z nové evropské strategie zaměstnanosti. Cíl 3 nemá regionální dimenzi, přičemž způsobilé oblasti jsou takové, které nesplňují kritéria pro zařazení pod Cíl 1.

Cíl 3 podporuje aktivity v těchto oblastech:

- podpora aktivních strategií na trhu pracovních sil vedoucích ke snížení nezaměstnanosti;
- podpora přístupu k pracovnímu trhu, speciálně je kladen důraz na osoby ohrožené sociální izolací;
- zvyšování pracovních příležitostí prostřednictvím vzdělávacích programů a celoživotního vzdělávání;
- podpora opatření, která umožňují včasné rozpoznání sociálních a hospodářských změn a nutných opatření, kterých je třeba k přizpůsobení se těmto změnám;
- podpora rovných příležitostí pro muže a ženy.

Regiony, které byly v předchozím plánovacím období zahrnuty do bývalých Cílů 1, 2 a 5b a v současné době nesplňují výběrová kritéria, byly zařazeny mezi tzv. přechodné pomoci (phasing-out), tzn. během přechodného období dostávají příspěvky z omezených finančních zdrojů. [2]

Základní **legislativní rámec** evropské politiky zaměstnanosti byl navržen již v **Římských dohodách**, ale intenzivněji se ES začalo zabývat otázkami pracovního práva až od poloviny 70. let. I když za pracovní zákonodárství mají primární odpovědnost jednotlivé členské státy, je v rámci EU vyvíjeno úsilí o standardizaci alespoň minimální úrovně ochrany zaměstnanců v celé Evropě.

Významným mezníkem na cestě sjednocování sociální politiky se stalo přijetí **Evropské sociální charty** členskými státy Rady Evropy roku 1961 v Turíně. Na evropské úrovni je Charta považována za uznávaný mezinárodně právní nástroj v oblasti základních sociálních práv a v roce 1997 byla na mezinárodní konferenci v Amsterdamu uznána za standard sociálních práv EU. Články týkající se ochrany zaměstnání a pracovních podmínek zahrnují práva na zprostředkování práce, rekvalifikaci, pracovní odpočinek, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kolektivní vyjednávání atd. V roce 1996 byla některá její ustanovení doplněna **Revidovanou Evropskou sociální chartou**.

Hlavní **finanční nástroje** v předvstupní době jsou určeny pro kandidátské země s cílem napomáhat těmto zemím při řešení konkrétních úkolů při zavádění *acquis communautaire* (začlenění evropské legislativy do práva ČR). Realizace předvstupních nástrojů byla po

vstupu ČR do EU nahrazena možností využívání strukturálních fondů EU a Fondu soudržnosti (někdy též zvaný Kohezní fond). Projekty realizované prostřednictvím předvstupních nástrojů však budou dobíhat až do roku 2006. Výše podpor z předvstupních nástrojů pochopitelně nedosahovala objemu, který bude mít ČR jako řádný člen EU k dispozici nyní (v průměru šlo zhruba o třetinu finančních prostředků).

V oblasti politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů je nutné na prvním místě jmenovat **fond Phare**. Z prostředků fondu Phare byly spolufinancovány projekty narovnávací rozdíly v oblastech technické vybavenosti příhraničních municipalit, propagace českých exportérů v zahraničí či studijní pobyty učitelů v zahraničí. V současnosti běží několik programů Phare, jejichž cílem je zlepšení situace malých a středních podniků, zlepšení infrastruktury, rozvoj lidských zdrojů či podpora odstraňování povodňových škod. Předvstupní nástroje EU budou fungovat nadále pouze v zemích, které požádaly o přistoupení k EU (Bulharsko, Rumunsko, atp.) [3]

V členských státech EU jsou cíle politiky HSS naplňovány prostřednictvím strukturálních fondů, Fondu soudržnosti a dalších nástrojů (tzv. Iniciativ Společenství a inovačních akcí). Do množiny strukturálních fondů EU patří **Evropský fond regionálního rozvoje** (ERDF), **Evropský sociální fond** (ESF), **Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond** (EAGGF) - podpůrná část a **Finanční nástroj pro podporu rybolovu** (FIFG). Nejvýznamnější iniciativou v oblasti lidských zdrojů je iniciativa **EQUAL**. Evropskému sociálnímu fondu je podrobně věnována druhá kapitola.

Tyto fondy tvoří jádro regionální a strukturální politiky EU. Zaměřují se na snižování rozdílů v úrovni rozvoje různých regionů členských států a snižování zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů nebo ostrovů včetně venkovských oblastí.

V oblasti lidských zdrojů lze ze strukturálních fondů podporovat činnosti následujících typů:

- přímé investice do vytváření nových pracovních příležitostí;
- služby pro malé firmy (poradenství, zahájení podnikání, zakládání nebo záchrana stávajících firem, finanční inženýrství, transfer technologií, marketing, certifikace, atd.) s cílem rozvinout regionální a místní potenciál a diverzifikovat hospodářské aktivity;

- výzkum a rozvoj, technologické inovace;
 - infrastruktura pro vzdělávání a zdravotnictví, osobní služby;
 - diverzifikace hospodářských aktivit ve venkovských oblastech (hlavně prostřednictvím turistiky);
 - obnova krizí postižených městských oblastí přeshraniční a nadnárodní spolupráce.
- [4]

2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

2.1 Definice ESF

1. Jeden ze čtyř strukturálních fondů EU, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi lidmi, a regiony EU.
2. **Finanční nástroj** EU pro investice do rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím podpory zaměstnanosti.
3. Nejdůležitější **nástroj sociální politiky** EU.

2.2 Historie ESF

Založení Evropského sociálního fondu se předpokládalo již v zakládací smlouvě o Evropském hospodářském společenství v roce 1957. O rok později v roce 1958 byl Evropský sociální fond založen jako vůbec první ze všech strukturálních fondů. Od svého vzniku využívá **principu společného financování**, kterým podporuje aktivity členských států směřující ke zlepšení perspektiv lidí při hledání práce a získávání požadovaných kvalifikací.

Původní poslání Evropského sociálního fondu bylo poměrně úzce zaměřeno na zaměstnanost. Byl určen na podporu přípravy k povolání a přeškolení i na vytváření nových pracovních příležitostí. Přes 75 % schválených finančních prostředků bylo původně určeno na snížení nezaměstnanosti mládeže.

Nejprve se zaměřil na podporu rekvalifikace a pomoc pracovníků, kteří se museli při hledání nové práce přestěhovat do jiného státu EU. V této době měla EU jen šest členů, takže šlo takřka výhradně o podpory pracovníků zejména z jižní Itálie, kteří se přesunovali do Německa a zemí Beneluxu. Postupně se úloha ESF rozšiřovala. Po přijetí dohody o jednotném trhu má fond podle nového rozšířeného znění usnadňovat adaptaci pracovníků na průmyslové změny a na změny ve výrobních systémech, zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací. Tak došlo k rozdělení prostředků fondu na dvě části. První část byla určena jako doposud na financování přesídlování pracujících a jejich rekvalifikací, druhá pak měla být zaměřena na řešení problémů zaměstnanosti v zaostalých oblastech.

Rostoucí úloha ESF se také odrazila v jeho rozsahu i ve způsobu opatřování zdrojů. Na počátku se utvářel z dobrovolných příspěvků členských vlád, později se však stal integrální a velmi významnou částí rozpočtu unie.

ESF vždy pomáhal členským státům investovat do kvalifikace jejich pracovní síly. V tomto směru můžeme pozorovat neustálý vývoj v průběhu existence fondu. V roce 1984 ESF financoval individuální projekty vzdělávání dospělých a podpory zaměstnanosti. V souvislosti se zvýšením finančních prostředků na základě Delorsova balíku II se změnila i orientace sociálního fondu. **Nové těžiště** spočívá ve snaze zlepšit fungování trhu pracovních sil a v účinnějším zařazování nezaměstnaných do pracovního procesu, sociální inkluze, celoživotního vzdělávání a rovných příležitostí. Od roku 1993 podporoval ESF integrované programy v oblastech Cíle 1. V roce 2000 se ESF stává přímým nástrojem politiky zaměstnanosti EU. Rok 2000 znamenal pro Evropský sociální fond počátek nového sedmiletého období, ve kterém má být jeho potenciál plně integrován – co do politiky i co do řízení – do počínání členských států a uvedení Evropské strategie zaměstnanosti do praxe. [5]

Evropský sociální fond poskytuje finanční prostředky na realizaci projektů zvyšujících životní úroveň prostřednictvím zlepšení příležitostí pro zaměstnávání pracovníků na společném trhu. Usiluje o snížení nezaměstnanosti, usnadnění přístupu k zaměstnávání, zvýšení geografické a profesní mobility pracovníků uvnitř Evropské unie a zvýšení jejich adaptability na technologické změny, zejména prostřednictvím profesního vzdělávání a rekvalifikací. Podpora z ESF je poskytována v oblastech všech tří cílů strukturální politiky v rámci Evropské unie, jak je vidět na příkladu ČR v tabulce č 1. [26]

Tab. 1 Finanční prostředky dle cílů PHSS pro ČR v letech 2004-2006

(v mil. EUR)	2004	2005	2006	Celkem
Cíl 1 (13 krajů)	339,0	485,5	629,8	1 454,3
Cíl 2 (Praha)	23,3	23,8	24,2	71,3
Cíl 3 (Praha)	19,2	19,6	20,0	58,8

2.3 Politiky a priority ESF

V souvislosti se strukturálními cíli se ESF zaměřuje na následující politiky:

a) Aktivní politika na trhu práce

Tato politika se zaměřuje na boj proti nezaměstnanosti a její prevenci s důrazem na dlouhodobou nezaměstnanost, na usnadnění profesního začlenění mladých osob na trhu práce a na usnadnění opětovné integrace a profesního začlenění osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti a dlouhodobě nezaměstnaných.

- *Opatření 1.1* Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.
- *Opatření 1.2* Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

b) Sociální integrace a rovnost příležitostí

Zahrnuje pomoc skupinám ohroženým sociálním vyloučením a prosazování rovných příležitostí na trhu práce se zvláštním důrazem na ty, jimž hrozí vyloučení ze společnosti.

- *Opatření 2.1* Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.
- *Opatření 2.2* Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce.
- *Opatření 2.3* Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb.

c) Rozvoj celoživotního učení

Rozvíjí kapacitu vzdělávacích institucí, zlepšení obsahu a kvality vzdělávání a poradenství a jejich spojení s trhy práce, prosazuje politiku celoživotního vzdělávání a podporu pracovní mobility a zvýšení zaměstnanosti.

- *Opatření 3.1* Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání.
- *Opatření 3.2* Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje.
- *Opatření 3.3* Rozvoj dalšího profesního vzdělávání.

d) Adaptabilita a podnikání

Zaměřuje se na podporu kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, na flexibilní organizaci práce a na rozvoj podnikání a podmínek umožňujících vytváření nových pracovních míst.

- *Opatření 4.1* Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.
- *Opatření 4.2* Specifické vzdělávání.

e) Technická pomoc

Poslední priorita je technického a pomocného rázu, složí k poskytování pomoci řídicím orgánům a zprostředkujícím subjektům pro řádné řízení a administraci programu.

- *Opatření 5.1* Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací OP RLZ.
- *Opatření 5.2* Ostatní oprávněné činnosti.

Tab. 2 Finanční rámec podle priorit a opatření pro období 2004-2006 (v EUR)

Priorita/Opatření	Celkové náklady	ESF	Národní účast
Priorita 1	136 802 455	102 601 841	34 200 614
Opatření 1.1	114 425 360	85 819 020	28 606 340
Opatření 1.2	22 377 095	16 782 821	5 594 274
Priorita 2	54 338 159	42 750 768	11 587 391
Opatření 2.1	39 942 984	31 954 387	7 988 597
Opatření 2.2	10 144 249	7 608 187	2 536 062
Opatření 2.3	4 250 926	3 188 194	1 062 732
Priorita 3	143 642 580	107 731 934	35 910 646
Opatření 3.1	73 038 602	54 778 951	18 259 651
Opatření 3.2	24 346 199	18 259 649	6 086 550
Opatření 3.3	46 257 779	34 693 334	11 564 445
Priorita 4	67 357 821	50 518 365	16 839 456
Opatření 4.1	38 953 920	29 215 440	9 738 480
Opatření 4.2	28 403 901	21 302 925	7 100 976
Priorita 5	20 288 500	15 216 375	5 072 125
Opatření 5.1	9 168 515	6 876 386	2 292 129
Opatření 5.2	11 119 985	8 339 989	2 779 996
Celkem	422 429 515	318 819 283	103 610 232

Operační program Rozvoj lidských zdrojů je na základě principu spolufinancování financování ze 75 % z rozpočtu Evropské unie a z 25 % se na jeho financování podílí Česká republika, respektive příslušná ministerstva. Největší část finančních prostředků je směřována na prioritu 3, což je částečně způsobeno tím, že v sobě zahrnuje 3 opatření a také tím, že je zaměřena na rozvoj celoživotního učení, což je nejvýhodnější investice do lidských zdrojů s velkou návratností. [18]

V rámci uvedených politik je možno podporovat vzdělávání, vytváření pracovních míst, zvyšovat úroveň vědeckých pracovníků, rozvíjet strukturu a systémy vzdělávání a trhu práce, a to při zachování rovného přístupu všech k těmto aktivitám.

Vedle hlavního zaměření ESF na podporu národních projektů je jeho součástí také Iniciativa společenství **EQUAL**, která podporuje vytváření mezinárodních partnerství při prosazování nových prostředků boje proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce.

V návaznosti na výše uvedené politiky mají nárok na podporu z ESF následující činnosti:

Individuální podpora

- vzdělávání a odborné školení;
- odborné vzdělávání, zaškolení, zejména osvojení si základních dovedností;
- pracovní rehabilitace, odborné vedení a dozor, poradenství, další vzdělávání;
- podpora vzdělávání pracovníků ve výzkumu a vývoji;
- podpora při získávání zaměstnání, při zahájení samostatně výdělečné činnosti, rozvoj nových pracovních příležitostí včetně míst v sektoru sociálních služeb.

Struktury a systémy

- rozvoj a zdokonalování systémů vzdělávání a získávání kvalifikace, včetně rozvoje vzdělavatelů, zlepšování přístupu zaměstnanců ke vzdělávání;
- modernizace a zlepšení účinnosti služeb zaměstnanosti;
- rozvoj vazeb mezi trhem práce a vzdělávacími institucemi;
- rozvoj předpovídání budoucích změn ve struktuře kvalifikačních potřeb trhu práce.

Doprovodná opatření

- pomoc při poskytování služeb, včetně služeb pečovatelských a služeb zařízení pro závislé osoby;
- podpora sociálně vzdělávacího rozvoje, který usnadňuje přístup na trh práce; zvyšování povědomí, informovanosti a publicity.

2.4 Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Základním strategickým dokumentem pro získání podpory z ESF je Národní rozvojový plán, jehož cíle budou realizovány prostřednictvím pěti operačních programů:

1. OP Průmysl a podnikání

2. OP Infrastruktura

3. OP Rozvoj lidských zdrojů

4. OP Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství

5. Společný regionální operační program

Tab. 3 Finanční prostředky na jednotlivé Operační programy (v EUR)

Operační program	Celkem	2004	2005	2006
Průmysl a podnikání	260 852 142	60 798 079	87 082 257	112 971 806
Infrastruktura	246 360 355	57 420 408	82 244 353	106 695 594
Rozvoj lidských zdrojů	318 819 283	74 308 763	106 433 869	138 076 651
Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství	173 901 427	40 532 052	58 054 838	75 314 537
SROP	545 332 571	105 893 505	151 673 302	196 765 764
Celkem	1 454 265 778	338 952 807	485 488 619	629 824 352

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) bude spolufinancován z ESF. V rámci tohoto programu v období 2004 – 2006 bude žadatelům poskytnuta podpora až ve výši 422,43 mil EUR (ESF poskytne 318,82 mil EUR a 103,61 mil EUR bude spolufinancováno ze státního rozpočtu), jak je zřetelné z tabulky č 3. [26]

Operační program Rozvoj lidských zdrojů tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 - 2006. **Globálním cílem** programu je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů jsou v OP RLZ uplatňovány a respektovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv.

horizontální témata, jejichž prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Horizontální témata neboli principy jsou rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnosti a podpora místním iniciativám. Strategie rozvoje lidských zdrojů pro realizaci tohoto operačního programu je plně konzistentní se strategií zaměstnanosti EU.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem **5 priorit**, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí, rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.

Cíle a priority Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů názorně zobrazuje příloha č. I

2.4.1 Priority a opatření OP RLZ

Priority a opatření Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů zahrnují různorodou škálu cílových skupin a možnosti financování z tohoto Operačního programu jsou široké a převyšují možnosti stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívaných doposud v ČR.

Aktivní politika zaměstnanosti (Priorita 1)

Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání (Opatření 1.1)

Cílové skupiny: uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání, osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností, zaměstnavatelé.

Rozsah činností pro cílové skupiny: rekvalifikace, motivační kurzy, poradenství, podpora vytváření nových pracovních míst, podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání (osoby samostatně výdělečně činné), kurzy pro začínající podnikatele, rozvoj vzdělávání v oblasti informačních a komunikačních technologií, sociální doprovodné programy,

rozvoj zprostředkovatelských a poradenských služeb, rozvoj zaměstnaneckých agentur (typu "Labour Pool"), doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti.[5]

Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti (Opatření 1.2)

Cílové skupiny: pracovníci služeb zaměstnanosti, pracovníci spolupracujících organizací.

Rozsah činností pro cílové skupiny: tvorba a realizace specifických integrovaných školicích programů pro společenskou (pracovní) integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí, tvorba vzdělávacích programů ke zvýšení profesní vybavenosti pro práci s ohroženými skupinami a jejich implementace do praxe, vytvoření programu jednotného přístupu pro tvorbu, realizaci a vyhodnocování individuálních akčních plánů založeném na individuálním přístupu a aktivizaci uchazeče o zaměstnání přípravou škoolitelů, zpracování školicích programů pro společenskou (sociální a pracovní) integraci příslušníků etnických skupin a migrantů pro pracovníky veřejné správy a nestátních neziskových organizací, rozvoj informačních a monitorovacích systémů atd.

Sociální integrace a rovnost příležitostí (Priorita 2)

Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí, realizace aktivit v oblasti zaměstnanosti a v oblasti sociálních služeb (Opatření 2.1)

Cílové skupiny: dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání ohrožení sociální exkluzí (etnické menšiny a osoby z odlišného sociokulturního prostředí včetně imigrantů, osoby bez přístřeší, osoby po výkonu trestu, oběti trestné činnosti, domácího násilí a osoby komerčně zneužívané, oběti obchodu s lidmi apod.) a často pobírající sociální dávky, ke kterým náleží zejména občané se základním vzděláním nebo bez vzdělání nebo s nízkou úrovní kvalifikace, mladiství, starší občané, osoby se zdravotním postižením, osoby dlouhodobě pečující o osobu blízkou, osoby z odlišného sociokulturního prostředí, matky s dětmi, děti a mládež žijící ve znevýhodněném sociálním prostředí nebo odlišném sociokulturním prostředí.

Rozsah činností pro cílové skupiny: vzdělávání, vytváření pracovních míst, doprovodná opatření k odstranění bariér k přístupu ke vzdělání a zaměstnání, speciální poradenské

služby, podpora systému sociální infrastruktury, sociální služby, systémová podpora budování kapacity poskytovatelů sociálních služeb.

Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce(Opatření 2.2)

Opatření má přispět k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti, resp. diskriminace obou pohlaví, zejména žen a podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi, k posilování účasti žen v netradičních oborech tím, že se zaměří na rozvoj poradenských a vzdělávacích aktivit žen v těchto oborech, zvyšovat kvalifikaci žen prostřednictvím účasti v distančních formách vzdělávání, ke zvýšení účasti žen v podnikání (bude podporováno rozvojem nabídky školicích a poradenských služeb pro podnikatele), k motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání a vytvářet podmínky maximální účasti žen na trhu práce, zvýšit účast žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli, k přizpůsobení žen novým požadavkům na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací zaměřených na informační technologie, k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti žen realizací opatření zaměřených na ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, ženy v předdůchodovém věku a ženy s nízkou kvalifikací.

Cílové skupiny: ženy - matky s malými dětmi, matky samoživitelky, muži, kteří jsou v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky, dlouhodobě nezaměstnané ženy, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání, ženy v předdůchodovém věku, začínající podnikatelky, včetně ženských organizací, zaměstnavatelů a organizací vytvářejících osvětové programy.

Rozsah opatření pro cílové skupiny: analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí, doprovodná opatření k odstranění bariér rovného přístupu ke vzdělávání a zaměstnání, vytváření pracovních míst v sociálním sektoru, rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy, rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci žen v netradičních oborech, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních zaměstnání pro ženy, zpřístupnění specifických programů zájemkyním o změnu profese nebo zajímajícím se o zahájení podnikání, analýza a monitorování trhu práce, podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou, na částečný pracovní úvazek, pracovních míst sdílených více zaměstnanci nebo pracovní místa s možností neplaceného volna v době prázdnin, home

working, podpora vytváření mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb (především péče o děti a seniory) zvláště ve venkovských oblastech, tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví - vyhledávání nejzávažnějších projevů diskriminace, zavádění do praxe nových "antidiskriminačních" programů, aktivní vyvíjení nových možností samostatných aktivit se zaměřením na odstranění diskriminace.

Rozvoj celoživotního učení (Priorita 3)

Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání (Opatření 3.1)

Opatření usiluje o motivaci každého jedince k celoživotnímu učení a tím posílení jeho šancí na pracovní uplatnění a o posílení podpůrných systémů vzdělávací soustavy.

Cílové skupiny: základní, střední a vyšší odborné školy, školská zařízení (zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy, školní družiny, školní kluby), pedagogická centra a občanská sdružení; organizace přímo řízené MŠMT, úřady práce, kraje a obce, školy.

Rozsah opatření pro cílové skupiny: integrace znevýhodněných jedinců do výuky v běžných třídách, zkvalitňování vzdělávání v zařízeních pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy, organizování činností zaměřených na vzdělávací a výchovné potřeby v daném místě (programy multikulturní spolupráce, využití školy jako společenského centra), příprava a realizace pilotních vzdělávacích programů (zkvalitňování výuky cizích jazyků, zvyšování informační gramotnosti, podpora občanské, interkulturní a environmentální výchovy), diferenciací a individualizací vzdělávání, zvyšování kvality nabídky vzdělávacích příležitostí na SŠ a VOŠ, včetně zkvalitňování praktického výcviku a odborné praxe, další vzdělávání učitelů a odborných pracovníků ve školství, vytváření sítě škol s inovací pedagogické práce, vytváření a realizace nabídky vzdělávacích služeb pro dospělé na SŠ a VOŠ, podpora vytváření národního systému certifikace získaných kvalifikací, příprava pilotních školních vzdělávacích programů na vybraných školách, vytvoření komplexního systému monitorování a hodnocení, včetně zřízení a podpory Centra pro hodnocení výsledků vzdělávání, realizace informačního systému o uplatnění absolventů na trhu práce (Informační Systém o uplatnění Absolventů škol na trhu práce),

tvorba programů pro oblast kariérového profesního a psychologického poradenství na školách, realizace přípravného a dalšího vzdělávání v oblasti kariérového poradenství.

Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje (Opatření 3.2)

Cílem tohoto opatření a zároveň nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je neustálá podpora vývoje terciárního vzdělávání na vysokých školách tak, aby absolventi jednotlivých typů akreditovaných studijních programů (bakalářských, magisterských a doktorských) byli uplatnitelní na trhu práce.

Cílové skupiny: vysoké školy, organizace zaměstnavatelů a odborná pracoviště, instituce pro výzkum a vývoj.

Rozsah opatření pro cílové skupiny: prohloubení vnitřní diferenciací a podpora zejména kvalitativního rozvoje bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů, modulové uspořádání studijních programů (včetně kreditního systému), spolupráce škol s organizacemi zaměstnavatelů a odbornými pracovišti, zvýšení kvality studijních programů učitelů všech stupňů vzdělávání, rozvoj programů pedagogické způsobilosti pro absolventy vysokoškolských programů nepedagogického zaměření, rozšíření nabídky dalšího vzdělávání na vysokých školách, podpora dalšího vzdělávání pracovníků z oblasti výzkumu a vývoje.

Rozvoj dalšího profesního vzdělávání (Opatření 3.3)

Opatření je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti.

Cílové skupiny: MPSV, zaměstnavatelé, lektori a konzultanti, učitelé, metodičtí a řídicí pracovníci škol a institucí vzdělávání dospělých, odborníci z výzkumných pracovišť, poradci úřadů práce, odborníci úřadů státní správy a samosprávy, odborníci zaměstnavatelských a odborových svazů.

Rozsah opatření pro cílové skupiny: založení systému dalšího profesního vzdělávání, vybudování infrastruktury pro další profesní vzdělávání v regionech, rozvoj podpůrných systémů pro další profesní vzdělávání (informační, analytické, poradenské, diagnostické služby), rozšiřování nabídky dalšího profesního vzdělávání podle požadavků trhu práce

a potřeb rozvoje ekonomiky, vzdělávání lektorů, konzultantů, zkušebních komisařů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího profesního vzdělávání a další.

Adaptabilita a podnikání (Priorita 4)

Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti (Opatření 4.1)

Cílové skupiny: zaměstnanci (dělnické profese, střední management i vrcholový management), zaměstnavatelé, zájemci o zahájení podnikání (potenciální zaměstnavatelé).

Rozsah opatření pro cílové skupiny: podpora specifického vzdělávání zabezpečovaného zaměstnavateli, realizace rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, programy řízení lidských zdrojů v organizacích, odborné vzdělávání zaměstnanců, podpora nových forem vzdělávání. Tomuto opatření je podrobně věnována subkapitola 3.3.

Specifické vzdělávání (Opatření 4.2)

Opatření se soustředí zejména na podporu vývoje nové (znalostní) ekonomiky, na posílení profesní kvalifikovanosti a vzdělanosti.

Cílové skupiny: zaměstnanci a management podniků, které současně předkládají projekt v rámci priority "Rozvoj podnikání a zvyšování konkurenceschopnosti produkčního sektoru" OP Průmysl a podnikání; podniky (zejména malé a střední), veřejné instituce (knihovny, muzea, botanické a zoologické zahrady, informační střediska obcí a další veřejně přístupné instituce zabývající se výchovou, osvětou a informováním veřejnosti), školy, orgány veřejné správy (krajská a obecní zastupitelstva, krajské a obecní úřady a orgány ochrany přírody-správy národních parků a CHKO), nestátní neziskové organizace zabývající se výchovou, osvětou a informováním veřejnosti; studenti středních odborných a vysokých škol zaměřených na cestovní ruch, lektori a pedagogický personál uvedených škol, zaměstnanci podniků CR, zaměstnanci podniků CR ohrožení nezaměstnaností, podnikatelé a začínající podnikatelé v CR, pracovníci veřejné správy, pracovníci Regionálních rozvojových agentur zaměřených na CR.

Rozsah opatření pro cílové skupiny: cílené podnikové odborné vzdělávání, doškolování či zaškolení pracovníků průmyslových podniků; podpora rozvoje systému EVVO a budování implementačních struktur - sítí environmentálně zaměřených informačních a vzdělávacích středisek (vzájemně spolupracujících NNO, obcí a veřejných institucí), posilování kapacit poskytovatelů vzdělávacích, výchovných, informačních a osvětových služeb v oblasti životního prostředí, příprava a realizace programů EVVO (kurzy, informační služby, pilotní projekty), vzdělávání pracovníků institucí poskytujících EVVO, programy k rozšíření účasti veřejnosti na rozhodování v záležitostech životního prostředí, podpora vzniku pracovních příležitostí a rozvoje dobrovolnictví v oblasti životního prostředí, založení speciálního vysokoškolského studia na výchovu turistického destinačního marketingu a managementu, regionálních a municipálních manažerů, nové standardy vzdělávání posluchačů CR středních a vysokých škol, tvorba nových moderních učebnic a pomůcek pro výuku CR, tvorba programů celoživotního vzdělávání pro CR, rekvalifikační programy pro služby CR a lázeňství, ekoturistiku a využívání a ochranu přírodních zdrojů a ekosystémů, školení a vzdělávání pracovníků v CR, školení a poradenství pro podnikatele v CR a začínající podnikatele v CR, odborná školení a vzdělávání pracovníků veřejné správy pro oblast CR (včetně jazykových kurzů a odborných stáží v zahraničí).

Technická pomoc (Priorita 5)

Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací OP RLZ (Opatření 5.1)

Technická pomoc Řídícímu orgánu a implementačním orgánům pro řádné řízení a administraci programu zahrnující aktivity spojené s procesem výběru a hodnocení projektů, poradenství pro žadatele, monitorování postupu realizace a podporu koordinace při implementaci programu.

Ostatní oprávněné činnosti (Opatření 5.2)

Realizace opatření Komunikačního akčního plánu pro OP RLZ (např. propagace programu na veřejnosti, semináře, informační akce) a podpora aktivit zaměřených na implementaci Strategie hodnocení OP RLZ. [6]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR, SWOT ANALÝZA ZLÍNSKÉHO REGIONU A ANALÝZA ZÁJMU FIREM O ZAPOJENÍ SE DO PROJEKTŮ ESF

Členstvím v Evropské unii vzniká České republice nárok na čerpání prostředků ze strukturálních fondů, tedy i z Evropského sociálního fondu. Česká republika tak procházela poprvé přípravnou fází na čerpání finančních prostředků z ESF, ale zcela bez zkušeností není. V oblasti lidských zdrojů byly již využívány předvstupní nástroje, především fond Phare, který připravoval ČR na možnosti čerpání finančních prostředků z ESF.

Tab. 4 Programy Evropského sociálního fondu v ČR

Program	Cíl	Spolufinancování				Celková výše příspěvku
		Evropská unie		Česká republika		
		mil. €	%	mil. €	%	
OP RLZ*	1	318,82	75	103,61	25	422,43
JPD3	3	58,8	50	58,8	50	117,6
SROP**	1	47,28	79	12,72	21	60
EQUAL	-	32,13	73	11,87	27	44

* u opatření 2.1 je podíl spolufinancování 80:20 (EU:ČR)

**pouze 2 opatření v rámci SROP jsou financovány z ESF

V prvních třech případech nese zodpovědnost za programy národní vláda, což se projevuje v administrativní stránce (zákon o účetnictví, zákon o DPH a další). Iniciativu EQUAL zajišťuje Evropská komise. Podrobněji se spolufinancováním zabývá tabulka č. 4. [33]

3.1 Evropský sociální fond v České republice

Složitá fáze příprav na hladké čerpání finančních prostředků Evropského sociálního fondu je u konce. Potenciální předkladatelé projektů dnes mohou naplno využít více než 500 milionů EUR, které fond nabízí v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Jednotného programového dokumentu pro hl. město Prahu a Programu podpory rovných příležitostí (tzv. iniciativa EQUAL).

Od vstupu ČR do EU probíhaly přípravy ve dvou liniích. V první řadě připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí procedurální postupy při výběru projektů, vytvořilo strukturu plateb a implementovalo systém vyhodnocení efektivity vynaložených prostředků - tzv. plnění indikátorů. Součástí této fáze bylo i stanovení pravidel pro případ řešení případného zpronevřčení peněz, což je nezbytná součást ochrany finančních zájmů EU.

Druhá linie, která začala o něco později, ale jejíž vývoj probíhal paralelně s tou první, se zabývala především obsahovou stránkou projektů. Tato fáze kladla důraz na formulaci základního programového dokumentu, podle kterého jednotlivé instituce zpracovávají své vlastní projekty. Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli je jejich soulad s prioritami jednotlivých programů. Zpracované projekty musejí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ.

O velkém zájmu o prostředky z ESF svědčí množství vypsaných výzev, na jejichž základě mohou jednotlivé subjekty – např. právnické osoby nebo státní instituce (školy, nemocnice apod.) - předkládat zpracované projekty. Aby jednotlivé projekty korespondovaly s pravidly EU, pořádá MPSV intenzivní semináře a školení pro potenciální předkladatele projektů v potřebných regionech. [19]

Časový rámec realizace pomoci z ESF (r. 2004 - 2008)

- schválení programu Evropskou komisí - únor 2003
- vyhlášení programu ŘO - listopad 2004
- výběr vhodných projektů a uzavření smluv s jejich předkladateli – červenec 2005
- zahájení realizace projektů – srpen 2005
- kontrola věcného a finančního plnění projektů – průběžně od zahájení realizace
- proplácení prostředků z ESF - srpen 2005
- příprava dokumentů pro další programovací období – rok 2006
- ukončení čerpání prostředků –rok 2008 [33]

3.1.1 Zhodnocení přípravné fáze ESF V ČR

Česká republika se vstupem do Evropské unie započala tzv. přípravnou fází na čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu. Tato fáze probíhala ve dvou liniích a bylo třeba naplnit celou řadu předpokladů. V první řadě věci formálního charakteru. MPSV stanovilo procedurální postupy při výběru projektů, vytvořilo strukturu plateb, implementovalo systém vyhodnocení efektivity vynaložených prostředků a obecně ustanovilo vyhodnocovací indikátory. Dále bylo třeba zabývat se obsahovou stránkou budoucích projektů. Byl kladen důraz na formulaci základního programového dokumentu, podle kterého jednotlivé instituce zpracovávají své vlastní projekty. Tou je Příručka pro žadatele, která je dostupná na Ministerstvu práce a sociálních věcí a která je základním kritériem pro hodnotitele na pracovních úřadech.

Při plnění těchto nesnadných úkolů se vyskytly jisté procedurální problémy - velký počet stupňů ve veřejné správě mezi rozhodovacím orgánem a vykonavatelem rozhodnutí neboli komplikovaná implementační struktura, byrokratické postupy, nekompetentnost některých rozhodnutí a nezohledňování specifik jednotlivých opatření. Přesto je možno říci, že Česká republika všechny tyto problémy překonala nebo se snažila překonat a prošla přípravnou fází a tudíž je připravena na zahájení čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu, a to především díky delegování pravomocí na lokální úroveň (ÚP), ochota pracovníků veřejné správy na této úrovni spolupracovat s předkladateli projektů, investici MPSV do

odbornosti těchto pracovníků, spolupráci členských zemí a poskytování informací ze zkušeností členských zemí a také technické pomoci. Na úspěšném dokončení přípravné fáze měla velký podíl publicita, o kterou se staralo MPSV ve spolupráci s Národním vzdělávacím fondem a agenturou CzechInvest. V rámci publicity byly pořádány semináře pro budoucí předkladatele a veřejnost, velkou měrou se podílely zveřejňované informace v tisku a na internetových stránkách. [33]

Z předchozích údajů je možno vyvodit závěr, že Česká republika úspěšně ukončila přípravnou fázi a je připravena na zahájení čerpání finančních prostředků z ESF. Problémy, které se v průběhu této fáze vyskytly, byly předvídatelné a srovnatelné s problémy s ostatních odvětvích veřejné správy. Je však možno uvést několik doporučení pro lepší využívání prostředků v budoucnosti, a to zjednodušení a zprůhlednění příliš komplikované implementační struktury, delegování rozhodovacích pravomocí na nižší stupeň, který se lépe orientuje v problematice poskytování finanční podpory a také zřízení poradního orgánu z řad pracovníků komunikujících s konečnými uživateli podpory.

3.2 SWOT analýza zlínského regionu se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů

Tato analýza SWOT představuje propojení mezi analýzou ekonomické a sociální situace zlínského regionu a strategií pro implementaci Operačního programu RLZ pro Cíl 1 politiky strukturálních fondů v České republice na období 2004-2006. Shrnuje silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení ve čtyřech základních oblastech rozvoje lidských zdrojů – na trhu práce, ve vzdělávání, v sociální integraci a rovných příležitostech a konečně na poli adaptability a podnikání.

Základní metodou pro zpracování SWOT analýzy OP RLZ byl brainstorming zpracovatelského týmu a partnerů k analýze ekonomické a sociální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů a k analýze cílů a priorit národních strategií a politik s ohledem na klíčové problémy, jejichž řešení může být podporováno z ESF. Příležitosti definované touto SWOT analýzou nejsou chápány jako externí faktory, ale jako faktory ovlivnitelné realizací tohoto programu nebo mající přímou vazbu na jeho realizaci. [20]

A. Silné stránky

Trh práce

- Ustanovený mechanismus opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Aktivní činnost úřadů práce při řešení nezaměstnanosti a získané zkušenosti z implementace aktivní politiky zaměstnanosti
- Zkušenosti úřadů práce s předvstupními fondy a iniciativami
- Vysoká ekonomická aktivita obyvatelstva (45,8 %)

Vzdělávání

- Vysoká míra účasti v primárním a sekundárním vzdělávání
- Poměrně hustá síť a vyhovující regionální dostupnost škol
- Existující kapacita institucí pro vzdělávání dospělých a poradenských středisek
- Nově vzniklá a stále se rozšiřující Univerzita Tomáše Bati
- Univerzita třetího věku
- Existence střední školy sociální péče

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Vysoká míra ekonomické aktivity žen
- Existující síť vzdělavatelů a odborných asociací, které se mohou angažovat v sociální oblasti
- Vyrovnané zastoupení mužů a žen ve vzdělávací soustavě
- Vysoká účast žen na rekvalifikacích
- Poměrně široká síť státních i nestátních zařízení sociální péče

Adaptabilita a podnikání

- Příliv přímých zahraničních investic
- Rychlý rozvoj samostatného podnikání a sílící postavení malých a středních podniků
- Příznivé podmínky pro rozvoj cestovního ruchu

- Turisticky atraktivní místa v kraji

B. Slabé stránky

Trh práce

- Růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných
- Vysoká úroveň nezaměstnanosti mladých lidí
- Nedostatečná vazba školského systému a obsahu vzdělávání na potřeby trhu práce
- Nedostatek kvalitních informačních systémů o trhu práce a jejich propojení s ekonomickou sférou
- Nedostatečný podíl pružných (alternativních) forem organizace práce
- „Únik mozků“ do jiných krajů především kvůli platové situaci
- Po rozdělení federace obtížnější možnost práce na Slovensku

Vzdělávání

- Obsah vzdělávání a metody vzdělávání neodpovídající potřebám ekonomiky založené na znalostech
- Nedostatečné podmínky a motivace pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- Nízká prostupnost vzdělávacího systému – nerozvinutost systému certifikace jednotlivých modulů
- Absence uceleného systému dalšího vzdělávání
- Nízká účast obyvatel v dalším vzdělávání
- Nedostatečná provázanost podniků s institucemi vědy, výzkumu a vývoje
- Nepřítomnost vysoké školy pedagogického směru

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Nepropojenost systémů služeb zaměstnanosti, školství, sociálních služeb a zdravotnictví
- Slabé motivační prostředí k pracovnímu uplatnění skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

- Nedostatečně rozvinutý systém vzdělávání pracovníků v sociálních službách
- Nedostatečné povědomí o problematice rovnosti mužů a žen i o způsobech ochrany před diskriminací
- Horizontální a vertikální segregace zaměstnanosti žen
- Mzdové rozdíly mezi muži a ženami
- Nízká účast žen na podnikání

Adaptabilita a podnikání

- Nízká odborná úroveň managementu v oblasti malých a středních podniků
- Nedostatečná úroveň zavádění nových technologií a obtížný přístup k informačním technologiím
- Málo rozvinuté podnikatelské služby včetně poradensko-vzdělávacích služeb
- Nedostatečná provázanost výzkumu a vývoje s praxí a nízké zapojení VŠ do výzkumu a vývoje
- Nedostatečná kvalita služeb cestovního ruchu
- Nedostatečná informovanost o principech udržitelného rozvoje

C. Příležitosti

Trh práce

- Koordinace státní politiky zaměstnanosti prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti
- Prohloubení spolupráce se sociálními a regionálními partnery
- Využití dosavadních společných projektů „meziresortního“ charakteru k vytváření společných nástrojů, které umožní vstoupit i dosud opomíjeným skupinám lidí na trh práce
- Využití kapacity pracovních příležitostí, kterou nabízí terciární sektor
- Využití interních informačních systémů Správy služeb zaměstnanosti
- Zvyšování ekonomické aktivity věkově starších občanů
- Posílení mobility pracovní síly a její motivace

- Existence regionální a rozvojové agentury

Vzdělávání

- Účinná realizace Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR a Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR
- Přechod ke vzdělávacím programům rozvíjejícím klíčové dovednosti
- Podpora přípravného a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků především pomocí nově vzniklých oborů na UTB
- Budování a rozvoj informační společnosti
- Postupný rozvoj komplexních poradensko-rekvalifikačních programů dalšího profesního vzdělávání ve službách zaměstnanosti

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Zpracování a implementace Národního akčního plánu boje proti chudobě sociálnímu vyloučení
- Reforma sociálních služeb s důrazem na zavádění standardů kvality služeb
- Rostoucí nestátní neziskový sektor poskytující služby pro ohrožené skupiny
- Prohloubení spolupráce mezi veřejnou správou, občanským a soukromým sektorem
- Rozvoj alternativních forem služeb a péče směřujících k podpoře aktivity uživatele

Adaptabilita a podnikání

- Integrace vědeckých, vzdělávacích a výrobních kapacit pro zvýšení inovační aktivity
- Poptávka po pracovní síle v odvětvích s růstovým potenciálem a vyšší přidanou hodnotou
- Stabilizace průmyslových podniků po dokončení restrukturalizace
- Potenciál k růstu nových pracovních příležitostí v sektoru cestovního ruchu
- Nárůst malého a středního podnikání
- Rychlejší růst hrubého domácího produktu ve srovnání s EU
- Zařazování environmentální výchovy do vzdělávacích programů

D. Ohrožení

Trh práce

- Nerozvinutost poradenských a informačních systémů a služeb podporujících zaměstnanost
- Nedostačující příležitosti pro zaměstnání starších občanů (nad 50 let)
- Snižující se počet volných pracovních míst
- Stárnutí populace vlivem demografického vývoje
- Klesající počet obyvatel zlínského regionu
- Přesun ekonomicky aktivních obyvatel do jiných regionů a na Slovensko

Vzdělávání

- Nízký zájem podniků o další vzdělávání zaměstnanců a ovlivňování počátečního vzdělávání
- Nízký podíl výdajů na další vzdělávání a absence systémového financování
- Nízká spolupráce škol a sociálních partnerů (zejména podniků) ve vzdělávání
- Poměrně vysoká míra nezaměstnanosti absolventů středních škol, SOU

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Růst podílu sociálně marginalizovaných skupin obyvatelstva a s tím související rostoucí míra sociálně patologických jevů
- Přetrvávání formálního přístupu k problematice rovných příležitostí pro muže a ženy
- Nezabezpečení komplexního přístupu, flexibility a provázanosti služeb poskytovaných ohroženým skupinám
- Rostoucí míra počtu uživatelů - příslušníků ohrožených skupin využívající ústavní zařízení
- Neexistence právních předpisů, které by podporovaly vytváření a realizaci programů sociálního začleňování

Adaptabilita a podnikání

- Strukturální deformace a pomalý průběh restrukturalizace některých průmyslových podniků
- Ztráta konkurenceschopnosti, nezlepší-li se kvalita služeb ve zlínském regionu
- Nedostatečně rychlé odbourávání informační negramotnosti. [21]

3.2.1 Zhodnocení situace ve zlínském regionu

Ze SWOT analýzy vyplývá, že zlínský region se v oblasti trhu práce, adaptability a podnikání, sociální integrace, rovnosti příležitostí a vzdělání potýká především s těmito problémy:

- Růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných a vysoká úroveň nezaměstnanosti mladých lidí.
- Snižující se počet volných pracovních míst způsobený problémy s tvorbou pracovních příležitostí.
- Nedostatečný podíl pružných (alternativních) forem organizace práce.
- Nepříznivý demografický vývoj – stárnutí populace, průměrný věk obyvatele ve zlínském regionu je 39,3 let, což je nejvyšší průměrný věk v dosavadní historii, přesun ekonomicky aktivních obyvatel do jiných regionů a na Slovensko, především kvůli nízké úrovni platů, mnozí absolventi škol zůstávají v místech, kde studovali a do kraje se nevrací.
- Nízký zájem podniků o další vzdělávání zaměstnanců a ovlivňování počátečního vzdělávání.
- Nízká spolupráce škol a sociálních partnerů (zejména podniků) ve vzdělávání.
- Absence uceleného systému celoživotního vzdělání.
- Nepropojenost systémů služeb zaměstnanosti, školství, sociálních služeb a zdravotnictví.
- Přetrvávání formálního přístupu k problematice rovných příležitostí pro muže a ženy.

- Mzdové rozdíly mezi muži a ženami.
- Nízká účast žen na podnikání.
- Útlum významných průmyslových a zemědělských podniků.
- Chybí koncepce podpory podnikání v kraji, tvorba nástrojů a rozdělení kompetencí.
- Nerozvinutá turistická infrastruktura.
- Ztráta konkurenceschopnosti, nezlepšili se kvalita služeb ve zlínském regionu.

Toto jsou klíčové problémy zlínského regionu, jejichž řešení může být podporováno z ESF. Pomocí tohoto nového finančního nástroje je možné realizovat příležitosti, které se ve zlínském regionu rýsují, např. posílení mobility pracovní síly a její motivace, možnost přechodu ke vzdělávacím programům rozvíjejícím klíčové dovednosti, budování a rozvoj informační společnosti, stabilizace průmyslových podniků po dokončení restrukturalizace, potenciál k vzniku nových pracovních příležitostí v sektoru cestovního ruchu, nárůst a podpora malého a středního podnikání, podpora konkurenceschopnosti. Příležitosti definované touto SWOT analýzou nejsou chápány jako externí faktory, ale jako faktory ovlivnitelné realizací tohoto programu nebo mající přímou vazbu na jeho realizaci.

Některé **doporučení** pro zlínský region:

- dbát na dobrou komunikaci mezi všemi účastníky na trhu práce;
- podporovat tvorbu nových volných pracovních míst;
- zamezit podnikání zahraničních podnikatelských subjektů, kteří nemají technické a odborné zázemí, kteří zajišťují pouze „dodávku“ pracovní síly;
- zabezpečit plynulou realizaci všech opatření aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené především na občany handicapované na trhu práce jako jsou absolventi bez praxe, občané se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby pečující o malé děti, občané nad 50 let věku;
- na řešení nezaměstnanosti těchto skupin občanů a předcházení nezaměstnanosti využívat prostředků z Evropského sociálního fondu. V rámci projektů ESF realizovat rekvalifikace, školení, kurzy, vytvářet nová pracovní místa pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.

3.3 Analýza zájmu firem o zapojení se do projektů Evropského sociálního fondu zaměřených na zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců

Tato část bakalářské práce se zabývá Opatřením 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti z Priority 4 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Uvádí podrobné teoretické podklady, o se které se pak opírá analýza zájmu firem o zapojení se do tohoto projektu z ESF ve zlínském regionu.

3.3.1 Popis a zdůvodnění Opatření 4.1

Situaci v ČR lze charakterizovat ne zcela ukončenou privatizací, probíhající restrukturalizací, vysokou mírou pracovní neschopnosti, slabým zastoupením inovačních procesů a nedostatečným prostorem jak časovým, tak i ekonomickým pro další vzdělávání pracovníků. Tato situace by při dlouhodobém neřešení byla příčinou významných dopadů na pokles konkurenceschopnosti podniků a organizací. I přes současné ekonomické oživení lze očekávat další uvolňování pracovníků v souvislosti se vstupem zahraničních investorů do ČR a s ním spojeným zaváděním nových technologií vedoucích k růstu produktivity a dále pak také v souvislosti s dokončováním privatizace. Důležitým faktorem ovlivňujícím konkurenceschopnost je stále více schopnost zaměstnanců a zaměstnavatelů přizpůsobit se měnícím se podmínkám na trhu.

Realizace tohoto opatření OP RLZ přispěje ke zvýšení rozsahu a účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a naplňování opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti. Narozdíl od opatření navrhovaných v rámci priorit 1 a 2, které jsou zaměřeny na řešení problémů skupin ohrožených na trhu práce, je toto opatření zaměřeno na podporu konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a organizací v oblastech ekonomiky s růstovým potenciálem. Tím je toto opatření nové od ostatních nástrojů, je totiž prvním, které umožňuje poskytovat novou formu podpory do oblasti soukromého sektoru, umožňuje podporovat nové aktivity v této oblasti, např. vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů. Opatření se zaměří na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a na rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální změny realizací odpovídajících programů odborného vzdělávání, včetně vzdělávání v oblasti informačních technologií, udržitelného rozvoje a podpory zdraví na

pracovišti. Důraz je kladen především na podporu aplikace moderních forem a metod dalšího vzdělávání dospělých. Důležitým předpokladem zvyšování konkurenceschopnosti je realizace moderních způsobů řízení organizací s důrazem na koncepční řízení lidských zdrojů především v malých a středních podnicích.

V České republice je značný nedostatek pružnosti a rozmanitosti v typech zaměstnání a formách organizace práce, spolu s nedostatkem přizpůsobitelnosti a mobility zaměstnanců. Opatření 4.1 OP RLZ se proto zaměří i na rozšíření využívání pružných forem organizace práce. Vedle rozvoje vzdělávacích aktivit se opatření zaměří i podporu zachování pracovních míst a vytváření nových pracovních míst.

Opatření se vztahuje i na zájemce o zahájení podnikání jako potenciální zaměstnavatele tak, aby v nově vznikajících organizacích byly vytvářeny podmínky pro rozvoj zaměstnanců ve vazbě na měnící se ekonomické podmínky, spolu s podporou vzdělávání a poskytování podpůrných služeb pro tuto cílovou skupinu.

Cílové skupiny Opatření 4.1

- zaměstnanci – skupina je velmi rozmanitá a zahrnuje jak zaměstnance v dělnických profesích a v ostatních profesích, tak střední a vrcholový management;
- zaměstnavatelé – jedná se jak o malé, tak střední i velké podnikatelské subjekty, z nichž zejména ty malé se potýkají s nedostatkem zkušeností a nedostatkem komplexních znalostí v oblasti práva, ekonomiky, financí, bezpečnosti práce a ochrany zdraví, ochrany životního prostředí aj.;
- zájemci o zahájení podnikání – skupina osob, která má zájem zahájit podnikání a stává se i potenciálním zaměstnavatelem. Většina těchto osob se rovněž potýká s nedostatkem zkušeností a nedostatkem komplexních znalostí v oblasti práva, ekonomiky, financí, bezpečnosti práce a ochrany zdraví, ochrany životního prostředí aj.

Typy činností pro cílové skupiny

- vzdělávání zabezpečované zaměstnavateli;
- odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů, zaměřené na doplňování, rozšiřování a zvyšování kvalifikace, včetně vzdělávacích aktivit v oblasti informačních a komunikačních technologií;

- zavedení koncepčních moderních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů;
- aplikování moderních forem a metod vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů;
- vytváření nových pracovních míst a udržení stávajících pracovních míst (např. pomocí příspěvku na úhradu mzdových nákladů, příspěvku na rozšiřování a zvyšování kvalifikace apod.);
- uplatňování pružných forem organizace práce;
- sebezaměstnávání - prostřednictvím vzdělávání a podpůrných služeb (např. informativních, poradenských, analytických atd.);
- vzdělávání zaměstnanců, zaměstnavatelů a zájemců o zahájení podnikání, zaměřené na doplňování, rozšiřování, zvyšování znalostí a jejich uplatnění v oblasti podpory ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti.

Globální cíl a specifické cíle

Globálním cílem opatření je zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, zvýšení jejich konkurenceschopnosti. Specifické cíle jsou:

- Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikace a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami.
- Zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání v organizacích.
- Podporovat zachování stávajících udržitelných pracovních míst prostřednictvím adaptace a stimulovat tvorbu nových pracovních míst.
- Rozšířit uplatňování pružných forem organizace práce.
- Rozvíjet aktivity zaměstnavatelů zaměřené na podporu ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti. [18]

3.3.2 Implementační uspořádání Opatření 4.1

Zprostředkujícím subjektem pro toto opatření je Správa služeb zaměstnanosti MPSV. Pro část opatření realizovanou prostřednictvím grantových schémat jsou konečnými příjemci úřady práce pověřené krajskou působností a Správa služeb zaměstnanosti, resp. její určený odborný útvar. Projekty konečných uživatelů zde budou vybírány na základě výzvy k podávání žádostí. Pro projekty spojené se zaváděním moderních způsobů řízení lidských zdrojů v průmyslových podnicích je konečným příjemcem Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Tato část opatření bude realizována formou národního projektu na základě přímého přidělení prostředků. Na realizaci projektů, činností a poskytování služeb pro cílové skupiny se budou podílet zejména zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace a organizace sociálních partnerů.

3.3.3 Horizontální témata v Opatření 4.1

• Rovné příležitosti

Princip rovných příležitostí bude respektován při výběru účastníků vzdělávacích kurzů. Mezi činnostmi naplňující cíle opatření patří ty činnosti, které vedou ke zlepšení přístupu zaměstnanců podnikatelských subjektů a organizací ke vzdělávání. Opatření může na straně zaměstnavatelů posílit motivaci realizovat programy dalšího vzdělávání pro své zaměstnance spolu s respektováním principu rovného přístupu.

Zaměstnavatelům budou poskytnuty pobídky k realizaci dalšího vzdělávání jejich zaměstnanců. Bude podporováno širší využívání nových forem organizace práce nabízejících možnost zlepšení přístupu žen na trh práce.

• Udržitelný rozvoj

Adaptabilita a připravenost zaměstnavatelů i zaměstnanců přizpůsobovat se měnícím se požadavkům je podmínkou fungující ekonomiky a sociální stability a tím přispívá i k udržitelnému rozvoji. Bude vyžadováno, aby projekty do svých činností zahrnuly aspekty udržitelného rozvoje a integrovaly je spolu s proaktivními a environmentálními preventivními přístupy do projektových aktivit. Zvláštní pozornost v tomto opatření bude v souladu s doporučeními Státní politiky životního prostředí věnována problematice efektivního využívání energií, nových technik snižujících znečištění vzduchu a vod a také

hospodaření s odpady. Rovněž budou podporovány projekty podporující šíření znalostí moderního řízení organizací s ohledem na kvalitu, životní prostředí, bezpečnost a zdraví při práci a na sociální odpovědnost organizací.

• Informační společnost

Jedním ze způsobů dosažení lepší konkurenceschopnosti je používání nových technologií, které jsou z velké části založeny na využívání kvalifikovaných pracovních sil a moderních informačních a komunikačních technologiích. Aktivita opatření budou tyto progresivní trendy prosazovat a přispějí tak k rozvoji informační společnosti.

• Místní iniciativy

Spoluúčast místních iniciativ v rámci vytvářených partnerství může pozitivně ovlivnit účinnost a adresnost některých projektů, zejména z hlediska jejich konkrétního zacílení na lokální potřeby a zájmy a povzbuzení zájmu či motivace skupin občanů, potenciálně ohrožených ztrátou zaměstnání v důsledku zaostávání z hlediska odborné kvalifikace.

3.3.4 Spolufinancování Opatření 4.1

Příspěvek z Evropského sociálního fondu na opatření 4.1 je 75 % z celkových uznatelných veřejných výdajů. Národní spolufinancování ve výši 25 % je zajištěno z rozpočtové kapitoly MPSV. Konkrétní částky jsou uvedeny v tabulce č 5.

Tab. 5 Finanční rámec opatření 4.1(v EUR)

Opatření 4.1	ESF	ČR	Celkem
2004	6 809 385	2 269 795	9 079 180
2005	9 753 213	3 251 071	13 004 284
2006	12 652 842	4 217 614	16 870 456
Celkem	29 215 440	9 738 480	38 953 920

3.3.5 Obecné podmínky postupu při žádosti o finanční podporu

O finanční podporu mohou žádat fyzické a právnické osoby se sídlem v ČR (na rozdíl od předvstupních fondů, kdy mohly žádat pouze p.o.).

- podnikatelské a nepodnikatelské subjekty a jejich sdružení;
- vzdělávací instituce;
- nestátní neziskové organizace;
- zaměstnavatelské agentury;
- organizace sociálních partnerů;
- obce, svazky obcí a další instituce veřejné správy;
- zařízení a instituce zabezpečující zdravotní a sociální služby.

Dále musí žadatel splnit formální kritéria, kritéria přijatelnosti a věcné kritéria. První dvě hodnocení jsou v kompetenci příslušného úřadu práce, věcné hodnocení provádí externí hodnotící komise. [33]

Konečným příjmem jsou pro Opatření 4.1 pověřené úřady práce, ve Zlínském kraji to znamená Úřad práce ve Zlíně. Celková částka, která je vyčleněna ve Zlínském kraji pro všechny 3 výzvy, činí 55 279 449 Kč. Na 1.výzvu, která probíhala v nedávné době, je vyčleněno 25 mil. Kč. Časový rámec 1.kola výzvy byl 23. února – 21.dubna 2005 do 12 hod. 2.kolo bude probíhat ve 4. čtvrtletí 2005 a poslední kolo ve 2. pololetí 2006. Pro jeden projekt je omezení výše finanční podpory od 620 000 Kč do 6 200 000 Kč, přičemž míra podpory se poskytuje až do výše 100 % uznatelných nákladů projektu (podpora de minimis). Délka trvání projektu je maximálně 2 roky. V 1. kole výzvy bylo ve Zlínském kraji předloženo 31 projektů s celkovou požadovanou částkou ve výši 81mil. Kč.

3.3.6 Proces hodnocení předložených projektů a výběr žádostí

Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli bude jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů. Projekty konečných uživatelů předkládané v rámci grantových schémat jsou hodnoceny ve **třech etapách:**

1. Posouzení formálních náležitostí (administrativní soulad)
2. Posouzení přijatelnosti (kritéria přijatelnosti)
3. Věcné hodnocení projektu

Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ .

Uznatelné náklady projektu budou podnikatelským subjektům hrazeny podle výjimky ze základu veřejné podpory. Jeden projektový návrh může být podpořen pouze jedenkrát z veřejných prostředků (EU a z českého státního rozpočtu). Maximální délka trvání jednotlivého projektu nesmí přesáhnout 24 měsíců. Může být navrhnout i projekt kratší (který smí být v odůvodněných případech poskytovatelem dotace prodloužen – nejvýše však na zmíněných 24 měsíců). Případné prodloužení doby realizace projektu nezakládá žádný nárok na zvýšení objemu prostředků podpory. Podstatnou podmínkou pro udělení dotace bude i splnění všech formálních podmínek a prokázání schopností navrhovaný projekt řídit a účetně zvládnout. Při výběru projektů budou dodržovány zásady transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace.

Žádosti budou kontrolovány a ohodnoceny poskytovatelem finanční podpory s možnou asistencí externích hodnotitelů. Všechny dodané žádosti budou hodnoceny dle níže uvedených kritérií. [18]

Posouzení formálních kritérií a kritérií přijatelnosti

Posouzení formálních náležitostí představuje kontrolu administrativního souladu, kontrolu formy žádosti a formálních náležitostí. Tato formální kritéria budou hodnocena odpověďmi ANO/NE. Při nesplnění i jen jednoho z těchto kritérií bude žadatel vyzván k doplnění, ev. nápravě zjištěného formálního nedostatku ve lhůtě 10 dní. Pokud formální nedostatky, na které bude upozorněn, nenapraví do této lhůty, bude projekt vyřazen z dalšího hodnocení. O případném vyřazení z dalšího hodnocení bude vyrozuměn do 7 dnů od uplynutí termínu stanoveného pro doplnění formálních náležitostí žádosti.

Posouzení přijatelnosti představuje kontrolu přijatelnosti projektu a žadatele s ohledem na základní podmínky programu, finanční a legislativní předpoklady, principy strukturální

politiky EU apod. Kritéria přijatelnosti budou hodnocena odpověďmi ANO/NE a **nesplnění i jen jednoho z těchto kritérií znamená vyloučení** projektu z dalšího hodnocení. Žadatel bude o této skutečnosti informován do 7 dnů od ukončení hodnocení přijatelnosti žádostí (tzn. při pevném datu ukončení příjmu žádostí do 37 dnů od uzávěrky příjmu žádostí, u průběžně podávaných žádostí do 37 dnů od registrace žádosti). Všechny kritéria shrnuje tabulka č. 6.

Tab. 6 Hodnotící kritéria

Formální kritéria	Kritéria přijatelnosti
▪ dodat žádost v elektronické a tištěné podobě v předepsaném počtu výtisků, které musí být shodné (elektronická žádost musí být vyhotovena v programu Benefit, který je dostupný na internetových stránkách úřadu práce); ▪ žádosti obsahují všechny předepsané údaje a všechny povinné přílohy, přičemž počet stran příloh odpovídá počtu stran příloh v Seznamu příloh; ▪ obsahuje doklady o právní subjektivitě, o bezdlužnosti k veřejné správě a zdravotní pojišťovně, o partnerství za každého partnera, o velikosti podniku, přehled ekonomické a finanční situace a všechny specifické přílohy; ▪ obsahuje všechny požadované podpisy.	▪ žadatel splňuje definici pro Konečného uživatele; ▪ sídlo nebo bydliště na území ČR; ▪ partner je p. o. nebo f. o. se sídlem v ČR; ▪ projekt bude realizován na území příslušného kraje; ▪ doba trvání není delší než 24 měsíců; ▪ požadovaná podpora není nižší než minimum nebo vyšší než maximum stanovené vyhlášovatelem; ▪ podpora je plánována pouze na uznatelné náklady; ▪ rozpočet dodržuje limity pro příslušné skupiny nákladů; ▪ v rozpočtu jsou uvedeny vlastní zdroje žadatele nebo partnera; ▪ požadovaná veřejná podpora nepřevyšuje výši povolenou v rozhodnutí ÚHOS.

Věcné hodnocení

Za účelem výběru nejkvalitnějších projektů je systém hodnocení založen na souboru šesti kritérií, kterými je hodnocen projekt na základě informací uvedených v žádosti. Všechna kritéria jsou dále členěna na subkritéria. Každé subkritérium je specifikováno jak z hlediska konkrétního bodování, tak z hlediska vazby na konkrétní část žádosti. Výsledný počet bodů bude součtem dosažených bodů za jednotlivá subkritéria (viz. tabulka č. 7).

Žádosti o financování bude hodnotit hodnotící komise nebo externí hodnotitelé. Každý projekt bude hodnocen nejméně dvěma hodnotiteli. Výsledek hodnocení bude průměrem

hodnocení obou hodnotitelů. Jestliže se jednotlivá hodnocení budou výrazně odlišovat, bude žádost posouzena ještě dalším hodnotitelem – výsledné hodnocení potom bude průměrem hodnocení dvou hodnotitelů, kteří si budou nejbližší názorem (vyloučení extrému). V případě hodnocení v rámci hodnotitelské komise je výsledné hodnocení konsensem všech jejích členů. Pro zajištění jednotného přístupu k hodnocení bude podrobná metodika hodnocení a vyplňování bodovacích tabulek jednotlivým hodnotitelům vysvětlena v Příručce pro hodnotitele a v navazujícím školení.

Tab. 7 Hodnotící kritéria a subkritéria

Kritéria pro hodnocení	Váha kritéria	Subkritéria
1. zdůvodnění projektu	30 %	1.1 zdůvodnění záměru
		1.2 vazba na strategické dokumenty
		1.3 přínos pro cílovou skupinu
2. cílová skupina	15 %	2.1 přiměřenost cílových skupin
		2.2 zapojení cílových skupin
3. realizace projektu	16 %	3.1 klíčové aktivity a stádia realizace
		3.2 monitorování projektu
		3.3 předchozí zkušenosti žadatele s řízením obdobných projektů
		3.4 publicita
		3.5 udržitelnost projektu
4. výsledky a výstupy	14 %	4.1 výsledky a výstupy
		4.2 zajištění výsledků a výstupů
5. horizontální témata	10 %	5.1 rovné příležitosti
		5.2 udržitelný rozvoj
		5.3 informační společnost
		5.4 místní iniciativy
6. specifické požadavky	15 %	6.1 – 6.5 první až pátý specifický požadavek

Pokud má návrh projektu, podle názoru hodnotitele, negativní vliv na některé z horizontálních témat, označí tuto skutečnost do hodnotícího formuláře. V takovém případě nelze projekt doporučit k výběru. Hodnotitel posuzuje i přiměřenost a hospodárnost rozpočtu projektu. Všechny nevyloučené žádosti, které při hodnocení **dosáhnou alespoň 65 bodů** budou předmětem výběru. Výběr projektu k financování budou provádět výběrové komise. Výběrová komise při výběru projektů vychází z výše

dosaženého bodového hodnocení. Rozhodnutí výběrové komise o schválení projektu je **konečné** a nelze je měnit (jinak než dalším rozhodnutím téže výběrové komise), ani se proti němu odvolat. Výše podpory z OP RLZ navrhovaná v žádostech bude moci být výběrovou komisí upravována. Finanční prostředky budou poskytovány vybraným projektům. Počet podpořených projektů je limitován výší prostředků určených pro dané grantové schéma (resp. vyhlášené kolo grantového schématu). [18]

3.3.7 Vyhodnocení dotazníku zaměřeného na analýzu zájmu firem o zapojení se do projektů z ESF

V měsíci únoru vyhlásil Úřad práce ve Zlíně výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Tato výzva se týkala Priority 4 Adaptabilita a podnikání, Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

V měsících únoru a březnu roku 2005 uskutečnila dotazníkové šetření, při kterém jsem firmám ve zlínském regionu (čímž se rozumí především Zlínsko) předkládala dotazník (viz. příloha II) ohledně zájmu o čerpání této podpory z ESF. Mým cílem bylo zjistit zájem, informovanost a dosavadní zkušenosti potenciálních předkladatelů. Dotazníky byly předkládány osobně, telefonicky a elektronickou poštou.

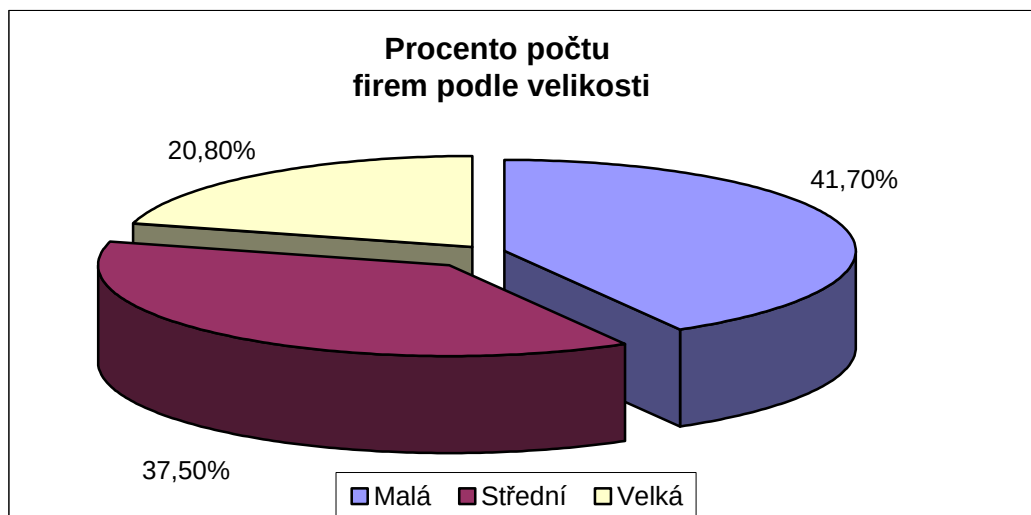
Předpokládala jsem, že většina dotázaných organizací o tuto podporu žádat nebude. A to především kvůli špatné informovanosti nebo přílišné administrativě. Dále jsem předpokládala, že organizace, jenž hodlají předložit žádost o finanční podporu v Opatření 4.1 mají již zkušenosti s předvstupními fondy nebo budou předkládat projekt i v jiném opatření.

Ve svém dotazníkovém šetření jsem oslovila celkem 348 firem ve zlínském regionu. Především díky vysokému počtu osobně dotázaných firem na semináři pro zájemce o získání podpory OP RLZ mi zpětnou vazbu poskytlo 180 (51,7 %) dotázaných.

Vyhodnocení dotazníkových otázek

Velikost dotazovaných firem

Z hlediska velikosti firem¹ se nejvíce (41,7 %) o pomoc z ESF zajímají malé firmy (vzhledem k počtu zaměstnanců), ačkoliv jak můžeme vidět v grafu č. 1, rozdíl oproti středním (37,5 %) popř. velkým (20,8 %) firmám není nijak značný.

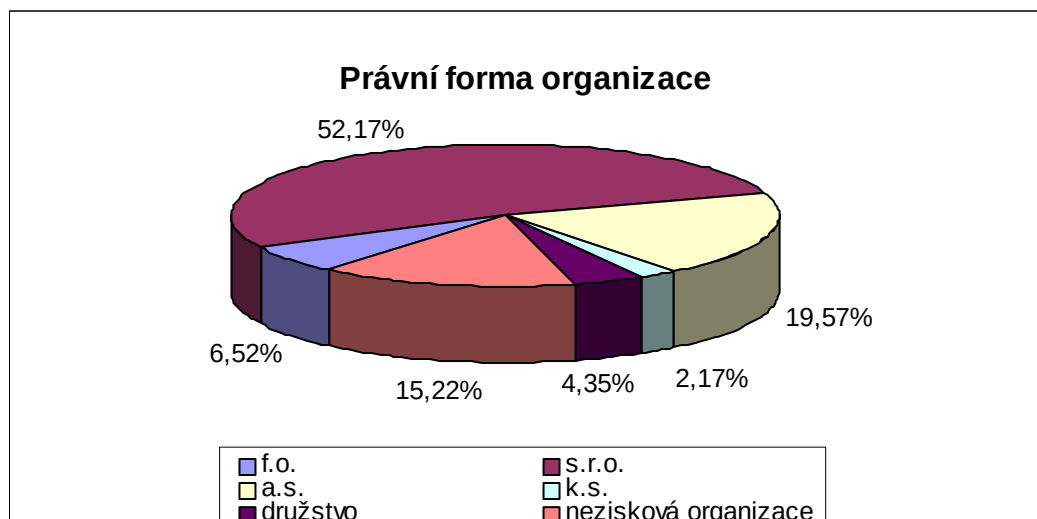


Graf 1 Počet firem podle velikosti

Právní forma organizací

Nevíce (52,17 %) respondentů mělo právní formu organizace společnost s ručením omezeným.. Na druhé místo se zařadily společnosti akciové a na třetím místě to byly neziskové organizace různého charakteru, které byly pro potřeby tohoto šetření zařazeny do jedné kategorie. Ostatní právní formy dotazovaných organizací a jejich poměr je vidět v grafu č. 2.

¹ Malá firma (1 - 49 zaměstnanců)
Střední firma (50 - 249 zaměstnanců)
Velká firma (250 a více zaměstnanců)



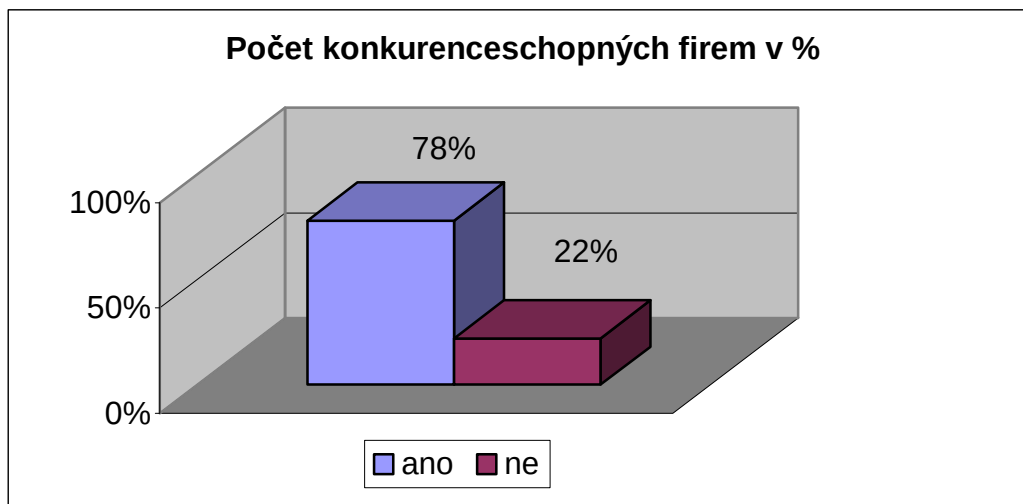
Graf 2 Právní forma organizace

Oblast podnikání

Nejčastější oblastí podnikání respondentů bylo strojírenství a to z 32,4 %. V druhé největší míře to bylo školství a stavebnictví, v menší již např. sociální služby, potravinářský průmysl a poradenství.

Odhadovaná konkurenceschopnost po vstupu do EU

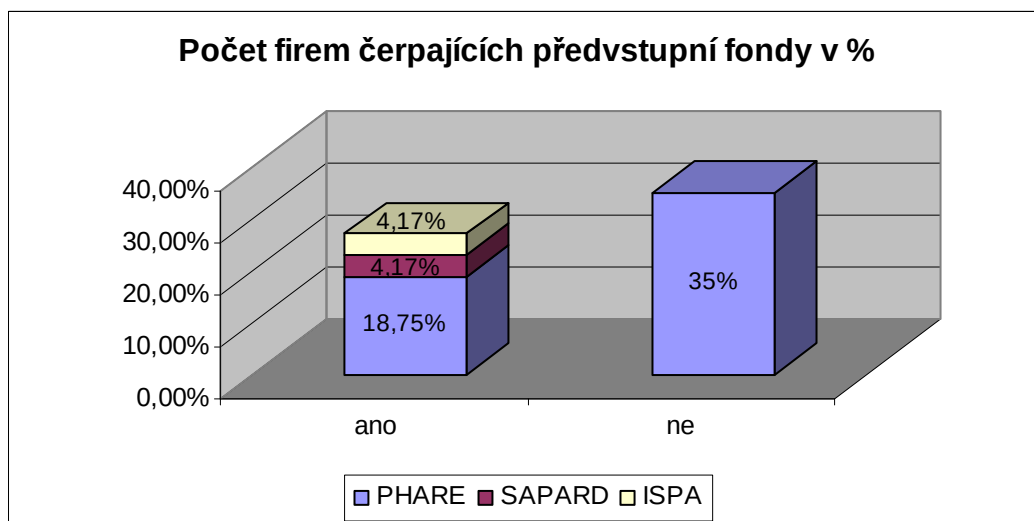
Po vstupu České republiky do Evropské unie se nám otevřel prostor velkého trhu o němž se předpokládalo, že pohltí některé malé a střední podnikatele. Většina dotázaných (78 %) si však myslí, že je dosti konkurenceschopná i po vstupu České republiky do EU. Poměr předpokládané konkurenceschopnosti je patrný z grafu č. 3.



Graf 3 Počet konkurenceschopných firem

Čerpání předvstupních fondů

Jak již bylo zmíněno, v ČR byla možnost čerpat podporu i z některých předvstupních fondů. Téměř 73 procent (přesněji 72,92 %) respondentů však o tyto fondy nikdy nežádala. Ze zbývajících 27,08 % žádajících bylo 18,75 % těch, kteří žádali o předvstupní fond PHARE. Ostatní žádali o předvstupní fondy ISPA nebo SAPARD. Přesnější rozdělení poskytuje následující graf č. 4.

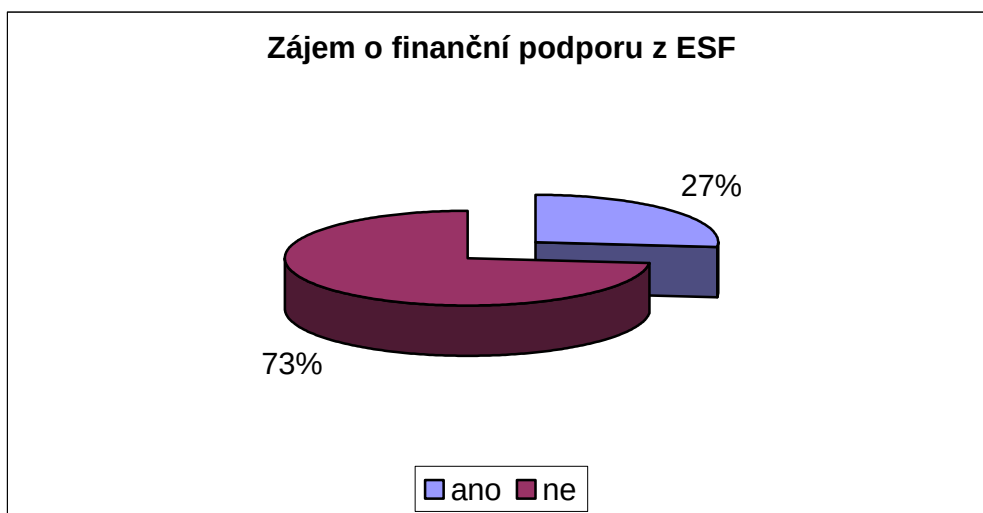


Graf 4 Počet firem čerpajících předvstupní fondy

Tyto fondy však ze 49 % nesplnily u dotazovaných jejich předpoklady. Hlavní nedostatek byl spatřován v administrativně neboli složitosti při vyplňování žádostí. Někteří za nedostatek považovali malý dotační rozsah.

Zájem o podání žádosti o finanční podporu v Opatření 4.1 Zvýšení adaptability

Stěžejní otázkou dotazníku bylo, zda organizace hodlá podat žádost o finanční podporu v Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců. Výsledkem bylo, že 26,7 % dotázaných o tuto podporu hodlá žádat. Poměr potenciálních žadatelů je znázorněn v grafu č. 5.

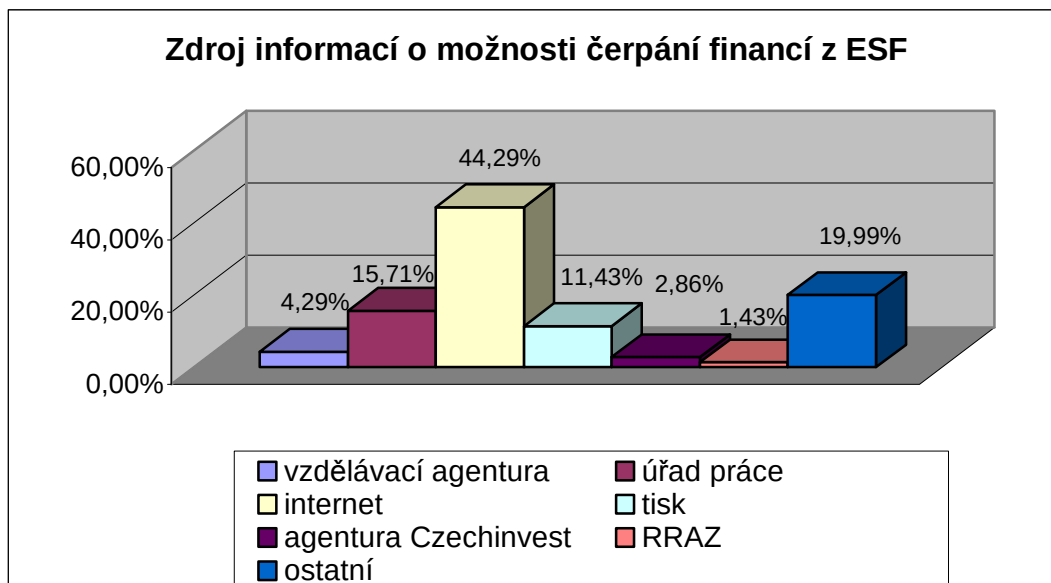


Graf 5 Zájem o finanční podporu z ESF

Ze 73 % organizací, které nemají zájem podat žádost o finanční podporu, nejvíce uvedlo, že je tomu tak kvůli nedostatečné informovanosti. Odrazovala je také předpokládaná obtížná administrativa a nebo toto opatření nesedí na potřeby jejich organizace.

Zdroj informací o možnosti čerpání dotace z ESF

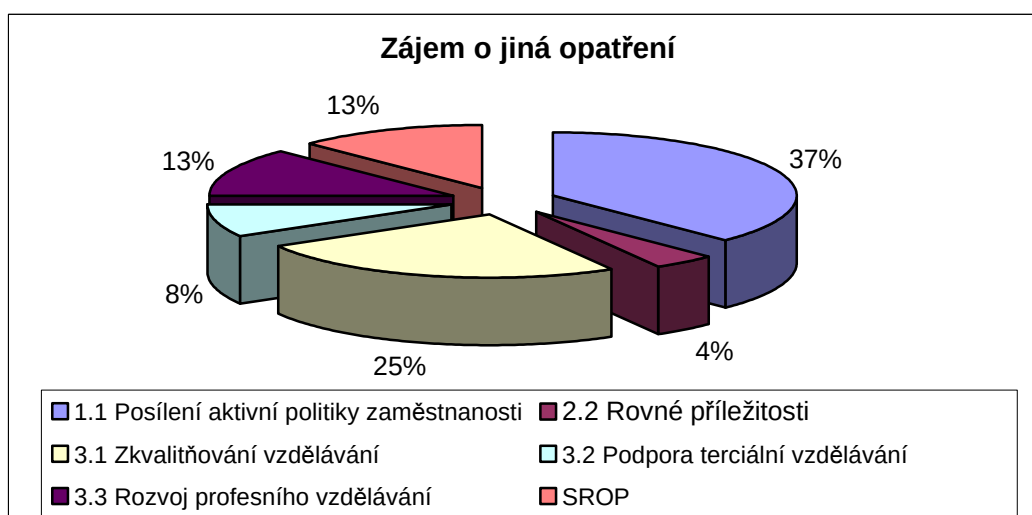
Co se týká zdroje informací, odkud se zájemce dozvěděl o možnosti čerpání podpor z ESF, dá se říci, že internet vysoce převyšuje zdroje jiné, a to především často jmenované webové stránky www.esfcr.cz. V kategorii ostatní zdroje byly uváděny odpovědi jako například informace od známých, nadřízených, hospodářská komora a další. Další zdroje jsou přehledně uvedeny v následujícím grafu č. 6.



Graf 6 Zdroj informací o možnosti čerpání financí z ESF

Zájem o předložení projektu i na jiná opatření než je 4.1 Zvýšení adaptability

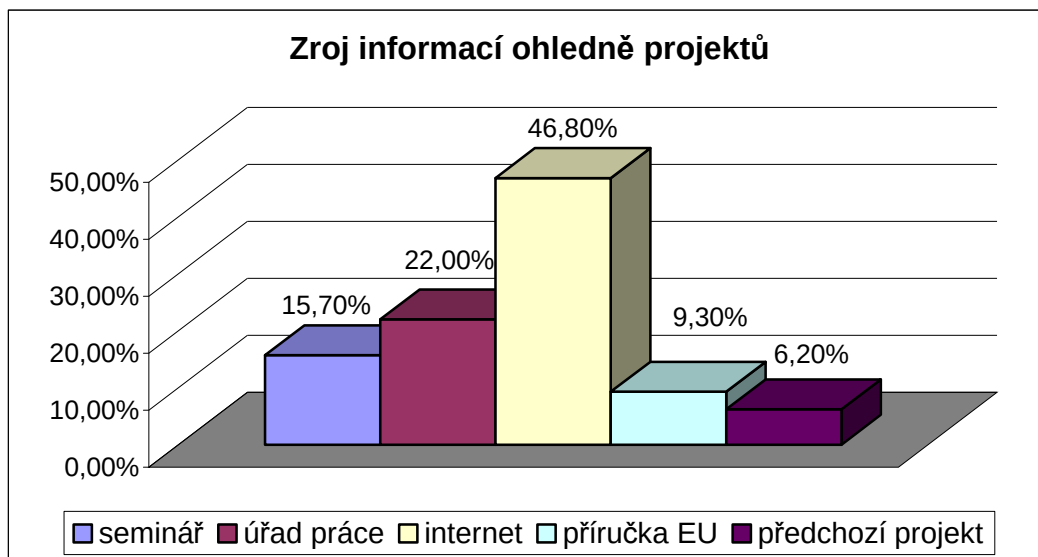
Většina dotázaných firem (60%) měla zájem o předložení žádosti o finanční podporu i v jiném opatření než je 4.1 Zvýšení adaptability. Největší zájem měly firmy o Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti (37 %) a o Opatření 3.1. Zkvalitňování vzdělávání ve školách (25 %). Poměry zájmu o ostatní opatření jsou uvedena v grafu č. 7.



Graf 7 Zájem o jiná opatření

Informovanost a zdroje respondentů ohledně projektu

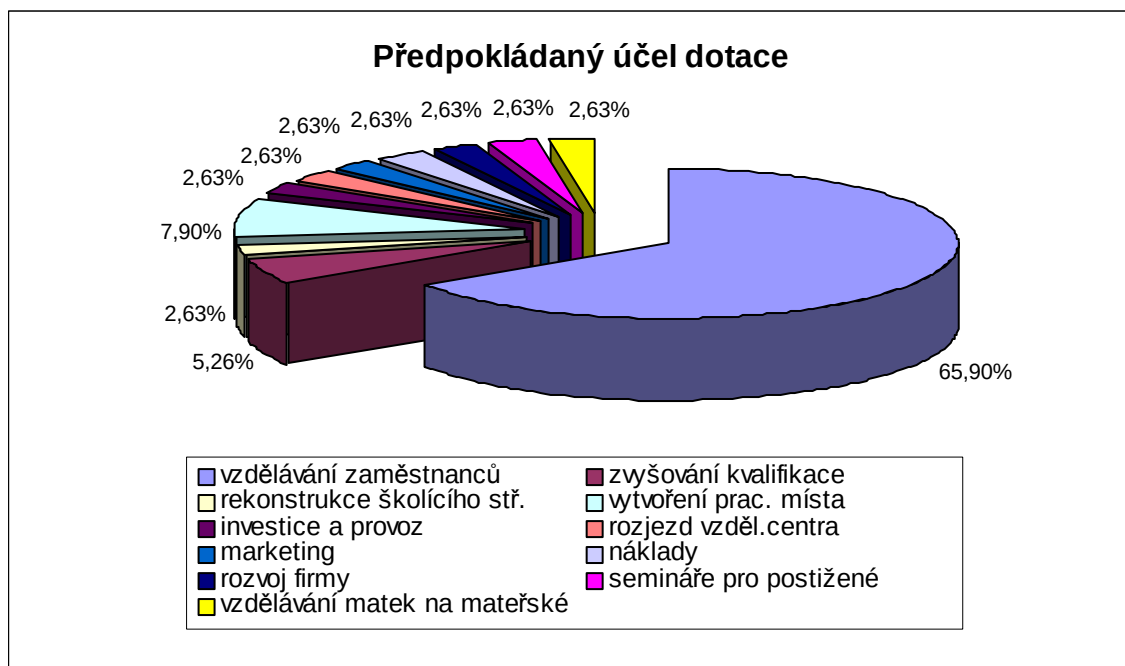
Firmy, které měly zájem o předložení žádosti o finanční podporu nebyly ze 43,2 % dostatečně informovány o průběhu, náležitostech a dalších potřebných informacích ohledně opatření. Zbývajících 56,8 % organizací získalo informace především z internetu, úřadu práce nebo seminářů pořádaných pro zájemce o podporu z ESF. Přesnější poměr je uveden v grafu č. 8.



Graf 8 Zdroj informací ohledně projektů

Účel dotace

Důvodem, proč dotazované firmy hodlaly žádat o podporu z ESF, byla z největší míry (65,9 %) potřeba vzdělávání zaměstnanců. Tento výsledek potvrzuje také průzkum z roku 2004, který provedl Úřad práce ve Zlíně. Mimo jiné, organizace považovaly za nejdůležitější vzdělávání v oblasti cizích jazyků, čímž přepokládaly pravděpodobnou vyšší konkurenceschopnost. Měně organizací (7,9 %) uvádělo potřebu vytvoření pracovního místa nebo rozvoj firmy (2,63 %). Ostatní účely pro potřebu dotace a jejich poměr je uveden v grafu č. 9.



Graf 9 Předpokládaný účel dotace

Délka trvání projektu

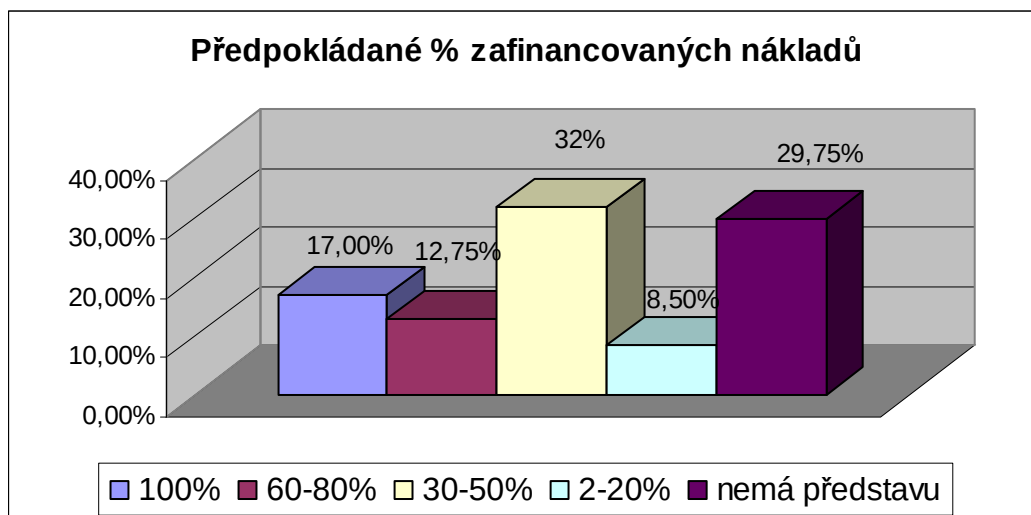
Délka trvání projektu byla nastavena na max. 2 roky. Většina respondentů hodlá využít podpory po celou délku trvání projektu. Ojedinele však hodlají dotazované organizace nastavit svůj projekt pouze na rok nebo 16 měsíců.

Následné financování projektu

Jelikož finanční podpora po 24 měsících ustane, je na samotných firmách, zda hodlají pokračovat ve financování daného projektu. To by ovšem znamenalo financování z vlastních prostředků. Většina (89 %) firem však hodlá svůj projekt (např. vzdělávání zaměstnanců) financovat i nadále. Některé organizace (11 %) hodlají využít pouze potenciální podpory nebo ještě nejsou rozhodnuté.

Předpokládaná výše zafinancovaných nákladů

Nejvíce respondentů (32 %) předpokládalo pouze 30 až 50 % zafinancování jejich nákladů na podporu zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů. Relativně velký počet firem (29,75 %) nemělo vůbec představu, v jaké míře jim může být finanční podpora poskytnuta.



Graf 10 Předpokládané procento zafinancovaných nákladů

Odhadované zvýšení zaměstnanosti nebo konkurenceschopnosti po případné dotaci z ESF

Opatření 4.1 Zvýšení adaptability je zaměřeno právě na zvýšení konkurenceschopnosti v podporovaných firmách. Některé dotázané organizace proto předpokládaly, že se jejich konkurenceschopnost zvýší oproti stávající situaci až o 50 %. Jiné firmy by uvítaly zvýšení alespoň o 10 až 15 %. V jiných případech předpokládají vytvoření kolem tří nových pracovních míst. Některým respondentům by však stačilo pouze zvýšení způsobilosti zaměstnanců.

Vypracování projektu agenturou

I přes nelehké vypracování projektu v programu Benefit by 62,5 % dotázaných firem nepřenechalo tuto práci agentuře. Ostatní firmy by však uvítaly vypracování projektu specializovanou agenturou, a to zejména kvůli předpokládané větší profesionalitě a vyšší míře zkušeností daných agentur, jež by jim v případě skutečného předkládání mohly zajistit větší úspěšnost.

Shrnutí a závěr dotazníku

Z dotazníkového šetření vyplývá, že respondenti ze zlínského regionu byli z největší části z malých firem a nejčastěji vyskytovaná právní forma organizace byla s.r.o. Velkou míru dotazovaných firem tvořily organizace s oborem podnikání ve strojírenství. Plných 78 % firem myslí, že je a bude konkurenceschopná i po vstupu České republiky do Evropské unie. Zkušenosti s předvstupními fondy (Phare, ISPA, Sapard) uvedlo 27,08 % dotázaných. Jako jejich největší nevýhoda byla uvedena vysoká administrativní náročnost. Co se týká zdroje informací, dá se říci že internet vysoce převyšuje ostatní zdroje (44,29 %). Na dotaz ohledně zájmu čerpání dotace z Opatření 4.1 odpovědělo kladně 26,7 % respondentů. Důvody záporné odpovědi byly povětšinou z nedostatku informací potenciálního předkladatele. Což by bylo do budoucna možno řešit rozšířenější reklamou a to např. konkrétní inzercí do každé firmy. Zájemci, kteří o podporu žádají, jí hodlají využít na vzdělávání zaměstnanců (65,9 %). Většina firem (60 %) měla zájem o předložení projektu i v jiném opatření, a to nejčastěji v Opatření 1.1. Firmy by využily financování po celou dobu nastavení projektu, což jsou dva roky. Následně by však 11 % organizací přestalo např. vzdělávání financovat. Kdyby respondenti uspěli s žádostí, chtěli by pokrýt alespoň 30 – 50 % jejich nákladů a přepokládají až 50 %ní zvýšení konkurenceschopnosti. I přes složité administrativní kroky by většina žádajících firem nepřenechala tuto práci specializovaným agenturám.

Výsledky tohoto dotazníku potvrdily předpoklad, že většina dotázaných firem ve zlínském regionu nebude předkládat žádost o finanční podporu v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů v Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců. Je to způsobeno především neinformovaností, složitou administrativou, ale také proto, že toto opatření nesedí na potřeby dotazovaných organizací. Dále se potvrdil předpoklad z výzkumu ÚP ve Zlíně, že absolutně nejvíce budou chtít firmy pomoci zafinancovat vzdělávání zaměstnanců. Organizace tím předpokládají zvýšení konkurenceschopnosti mnohdy až o 50 %. Předpoklad, že většina potenciálních žadatelů má zkušenosti z předkládáním projektů v předvstupních fondech se nepotvrdil, ale větší část (60 %) respondentů hodlá vypracovat projekt i v jiném opatření než je 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců. Ve Zlínském kraji bylo přijato celkem 31 žádostí o finanční podporu v rámci OP RLZ v grantovém schématu Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací, které vysoko přesáhly možnosti finančních

alokací určených pro 1. kolo výzvy. Ve Zlínském kraji bylo na tuto výzvu vyčleněno 25 mil. Kč. Uchazeči předložili žádosti za více než 81 mil. Kč.

Na závěr bych uvedla některá doporučení pro žadatele, která by mohla usnadnit vypracování jejich projektu, a tím i zvýšit pravděpodobnost úspěchu při získávání dotací z ESF.

Závěry a doporučení pro žadatele:

- podrobně prostudovat Příručku pro žadatele dostupnou na Ministerstvu práce a sociálních věcí, popř. na pověřeném úřadě práce;
- ověřit všechny kritéria oprávněnosti (tzn. zda projekt skutečně spadá pod vybrané opatření, zda vybraný partner splňuje kritéria oprávněnosti, zda projekt splňuje podmínky lokalizace atd.);
- nepodceňovat formální kritéria projektu (podpisy, přílohy, příslušný počet formulářů) a provést zpětnou kontrolu těchto náležitostí;
- velkou pozornost věnovat kritériu přijatelnosti – ověřit, zda projekt skutečně naplňuje skutkovou podstatu opatření, zohlednit časové hledisko, překontrolovat nejproblémovější kategorii uznatelných a neuznatelných nákladů, nezapomenout na vlastní zdroje;
- nepřekračovat stanovené limity pro dané opatření.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá politikou nezaměstnanosti v evropských souvislostech. Blíže se zabývá Evropským sociálním fondem jehož hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond tak umožňuje České republice využít možností financování díky novým rozšiřujícím nástrojům, které pomocí předvstupních nástrojů nebylo možno financovat. Program OP RLZ a předvstupní program Phare jsou schopny efektivněji splňovat cíle aktivní politiky zaměstnanosti. Česká republika je připravena na zahájení plnění těchto cílů. Práce je podrobněji zaměřena na Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat zájem firem o zapojení se do projektů ESF ve zlínském regionu. Vzhledem k tomu, že byla v nedávné době ukončena přípravná fáze na čerpání prostředků z ESF a v současné době probíhá vyhodnocování a výběr projektů, není ještě možné vyvozovat konkrétní závěry. A je proto možno zjistit pouze zájem dotazovaných firem a poté skutečný počet předložených žádostí.

V práci jsem ověřovala hypotézu zda většina firem ve zlínském regionu o tuto podporu žádat nebude, a to z důvodů obtížné administrativy nebo nevědomosti. Tato hypotéza se mi potvrdila, poněvadž 73 % respondentů nehodlala podat žádost o finanční podporu v Opatření 4.1., navíc to bylo z důvodu, že opatření nesedí na potřeby jejich organizace. Druhá hypotéza předpokládala, že finanční prostředky z ESF v 1.kole výzvy pro Opatření 4.1 ve Zlínském kraji postačí na všechny předložené projekty. 21.dubna 2005 došlo k uzavření 1.kola výzvy, pro kterou bylo ve Zlínském kraji vyčleněno 25 mil. Kč. Celkem bylo přijato 31 žádostí o finanční podporu z Opatření 4.1, které vysoko přesáhly možnosti finančních alokací určených pro 1. kolo výzvy. Uchazeči předložili žádosti za více 81 mil. Kč. Tím došlo k nepotvrzení druhé hypotézy. Předpoklad, že většina potenciálních žadatelů má zkušenosti z předkládáním projektů v předvstupních fondech se nepotvrdil, ale větší část (60 %) respondentů hodlala vypracovat projekt i v jiném opatření než je 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Hodnotitelé na zlínském úřadu práce započali fázi hodnocení dle kritérií formálnosti a přijatelnosti. Formální kritéria až na malé nedostatky byly předkladateli naplněny, kritéria přijatelnosti byla problematická především v oblasti uznatelných a neuznatelných nákladů. Zlínský úřad práce tak postoupí Opatření 4.1 k věcnému hodnocení 27 projektů, což je 87 % z celkového počtu předložených projektů. Projekty nesplnily podmínky z těchto důvodů: časová realizace, nesplnily požadovaná kritéria přijatelnosti a tudíž nemohly být považovány za kvalitní, popřípadě svým cílem spadaly do jiného opatření. Hodnocení kritérií formálnosti a přijatelnosti má v kompetenci Úřad práce v Zlíně, věcné hodnocení bude provádět externí hodnotící komise. Všechny kvalitní projekty, které nebudou vybrány kvůli nedostatku finančních prostředků, budou založeny do tzv. zásobníku a v případě potřeby využity. V bakalářské práci z časových důvodů nemohou být zahrnuty veškeré výsledné efekty za rok 2005.

Přesto se v přípravné fázi vyskytly některé procedurální problémy: velký počet stupňů ve veřejné správě mezi rozhodovacím orgánem a vykonavatelem rozhodnutí, byrokracie, nekompetentnost rozhodnutí nebo také nezohledňování specifík jednotlivých opatření. Je možno říci, že Česká republika všechny tyto problémy překonala a je připravena na zahájení čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu, a to především díky delegování pravomocí na lokální úroveň (ÚP), ochota pracovníků veřejné správy na této úrovni spolupracovat s předkladateli projektů, investici MPSV do odbornosti těchto pracovníků a technické pomoci. Z časových důvodů nebylo možno v rámci diplomové práce posoudit další etapy využívání Evropského sociálního fondu, neboť se jedná o krátký časový úsek od doby vstupu ČR do EU.

Největší problémy zlínského regionu v oblasti Rozvoje lidských zdrojů, trhu práce, vzdělávání, sociální integrace, rovných příležitostí, adaptability a podnikání jsou zřetelně popsány ve SWOT analýze zlínského regionu. Těmi jsou především nepříznivý demografický vývoj, růst nezaměstnanosti, nízký zájem podniků o vzdělávání svých zaměstnanců, ztráta konkurenceschopnosti a další. Řešení těchto problémů je možno realizovat díky využití možností Evropského sociálního fondu, to znamená na řešení nezaměstnanosti problémových skupin občanů a předcházení nezaměstnanosti využívat prostředků z Evropského sociálního fondu a v rámci projektů ESF realizovat rekvalifikace, školení, kurzy, vytvářet nová pracovní místa pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] KREBS, V. *Sociální politika*. 2. vydání. Praha:ASPI, 2002, 376 s. ISBN 80-86395-332.
- [2] *Česká republika v rámci politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU*. Odbor vnějších vztahů Ministerstva pro místní rozvoj ČR, 2003.
- [3] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Praha: Computer Press, 1999, 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
- [4] BRDEK, M., JÍROVÁ, H. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1.vydání. Praha: Codex Bohemia, 1998, 391 s. ISBN 80-85963-71-X
- [5] HALÁSKOVÁ, R.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*.1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, katedra psychologie, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [6] *Operační program lidských zdrojů*. Praha: MPSV, 2004.
- [7] *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. 2. vydání. Praha: Gratis, s. r. o., 2003, 40 s. ISBN 80-86552-57-8
- [8] *Evropská unie regionům*. 1. vydání. Praha: Delegace Evropské komise v České republice, 2002, 48 s. ISBN 80-238-8523-5
- [9] HALÁSKOVÁ, M.: *Využívání předstupních fondů EU pro potřeby regionů soudržnosti*. 1. vydání. Ostrava: VŠB – TUO, 2003, 139 s. ISBN 80-248-0395-X
- [10] *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: MMR, 2004.
- [11] *Stručný průvodce evropským sociálním fondem pro budoucí členské státy*. Lucemburk: Evropská komise, 2000. ISBN 92-828-9719-2
- [12] *Strukturální fondy Evropské unie – Řízení procesů projektového cyklu*, pracovní manuály, Institut pro integraci České republiky do EU
- [13] ŠREIN, Z. *Mechanismy hospodářské politiky Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2002, 370 s. ISBN 80-7079-946-3
- [14] KLOUDOVÁ, J. *Evropská unie*. Vyd. 1. Zlín: UTB 2004. ISBN 80-7318-222-X
- [15] HAGUE, P. *Průzkum trhu*. Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-917-8.
- [16] FORET, M. *Marketingová komunikace*. Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-811-2.

Internetové zdroje:

- [17] *Evropský sociální fond*. Dostupné na <<http://www.esfcr.cz>> [Cit. 20.prosince 2004].
- [18] *Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů*. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz>> [Cit. 20.ledna 2005].
- [19] BERÁNKOVÁ, K. *Přípravy dokončeny – z Evropského sociálního fondu lze začít čerpat*. Dostupné <<http://www.mpsv.cz>> [Cit. 16.4.2005].
- [20] *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003, 2004*. Dostupné na <<http://www.zl.uradprace.cz>> [Cit. dne 24.3. 2005].
- [21] *Program rozvoje Zlínského kraje*. Dostupné na <<http://www.kr-zlinsky.cz>> [Cit. 26.3. 2005].
- [22] *Finanční zdroje EU poskytnuté České republice před vstupem do Evropské unie 1999-2004*. Dostupné na <<http://www.evropska-unie.cz>> [Cit. 1.dubna 2005].
- [23] *Jak se v České republice využívají fondy Evropské unie*. Dostupné na <<http://www.mmr.cz>> [Cit. 2.února 2005].
- [24] *Národní vzdělávací fond*. Dostupné na <<http://www.nvf.cz>> [Cit. 13.ledna. 2005].
- [25] *Výroční zpráva za rok 2004 Magistrátu města Zlína*. Dostupné na <<http://www.mestozlin.cz>> [Cit. dne 12.března 2005].
- [26] *Alokace strukturálních operací pro Českou republiku v letech 2004-2006 podle oblastí podpory*. Dostupné na <<http://www.strukturalni-fondy.cz>> [Cit. 27. ledna 2005].
- [27] *Zlín vyhlásil grantová schémata*. Dostupné na <<http://www.nuts2strednimorava.cz>> [Cit. 26.března 2005].

Seriálové publikace:

- [28] HRABÁNKOVÁ, M. *Možnosti využití strukturálních fondů a ostatních podpůrných nástrojů EU*. Veřejná správa, 2004, roč.15, č. 1-2, str.20,45. ISSN 1213-6581
- [29] SMETÁNKOVÁ, R. *Osm kroků Jak na evropské fondy*. Moderní obec, 2004, roč. 10, č. 10. s. 29. ISSN 1211-0507
- [30] ŠMIDMAYER, J. *Evropské fondy a korupce. Financování podle vlastních pravidel*. Veřejná správa, 2004. roč.15, č. 44, str. 26. ISSN 1213-6581

- [31] ŠPERLING, M. *Získání prostředků pro rozvoj lidských zdrojů ze strukturálních fondů*. HP Forum, 2004, roč. 10, č. 5, s. 46. ISSN 1212-690X
- [32] ZUKAL, J. *Evropský sociální fond – výzva pro přístupující země EU*. Veřejná správa, 2004, roč.15, č. 15, str. 28. ISSN 1213-6581

Ostatní zdroje:

- [33] *Interní zdroje PÚP Zlín*
- [34] *Rozhodnutí ÚHOS o veřejné podpoře v rámci OP RZL č. j. VP/S 81/04 - 160*

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CR	Cestovní ruch
ČR	Česká republika
EAGGF	Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EVVO	Státní program environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty
FIFG	Finanční nástroj na podporu rybolovu
GS	Grantové schéma
HDP	Hrubý domácí produkt
CHKO	Chráněná krajinná oblast
ISPA	Instrument for Structural Policies for Pre-Accession
JPD3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NNO	Nestátní nezisková organizace
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek, územní statistické jednotky pro potřeby regionální politiky Evropské unie
OP RLZ	Operační program rozvoje lidských zdrojů
PHARE	Poland and Hungary: Action for the Restructuring of the Economy
PHSS	Politika hospodářské a sociální soudržnosti
PÚP	Pověřený úřad práce
ŘO	Řídící orgán
SAPARD	Special Accession Programme for Agriculture and Rural Development
SOU	Střední odborné učiliště
SRPO	Společný regionální operační program
SŠ	Střední škola
SWOT	Analýza silných a slabých stránek
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1 Počet firem podle velikosti</i>	<i>52</i>
<i>Graf 2 Právní forma organizace.....</i>	<i>53</i>
<i>Graf 3 Počet konkurenceschopných firem.....</i>	<i>54</i>
<i>Graf 4 Počet firem čerpajících předvstupní fondy</i>	<i>54</i>
<i>Graf 5 Zájem o finanční podporu z ESF.....</i>	<i>55</i>
<i>Graf 6 Zdroj informací o možnosti čerpání financí z ESF</i>	<i>56</i>
<i>Graf 7 Zájem o jiná opatření</i>	<i>56</i>
<i>Graf 8 Zdroj informací ohledně projektů</i>	<i>57</i>
<i>Graf 9 Předpokládaný účel dotace</i>	<i>58</i>
<i>Graf 10 Předpokládané procento zafinancovaných nákladů</i>	<i>59</i>

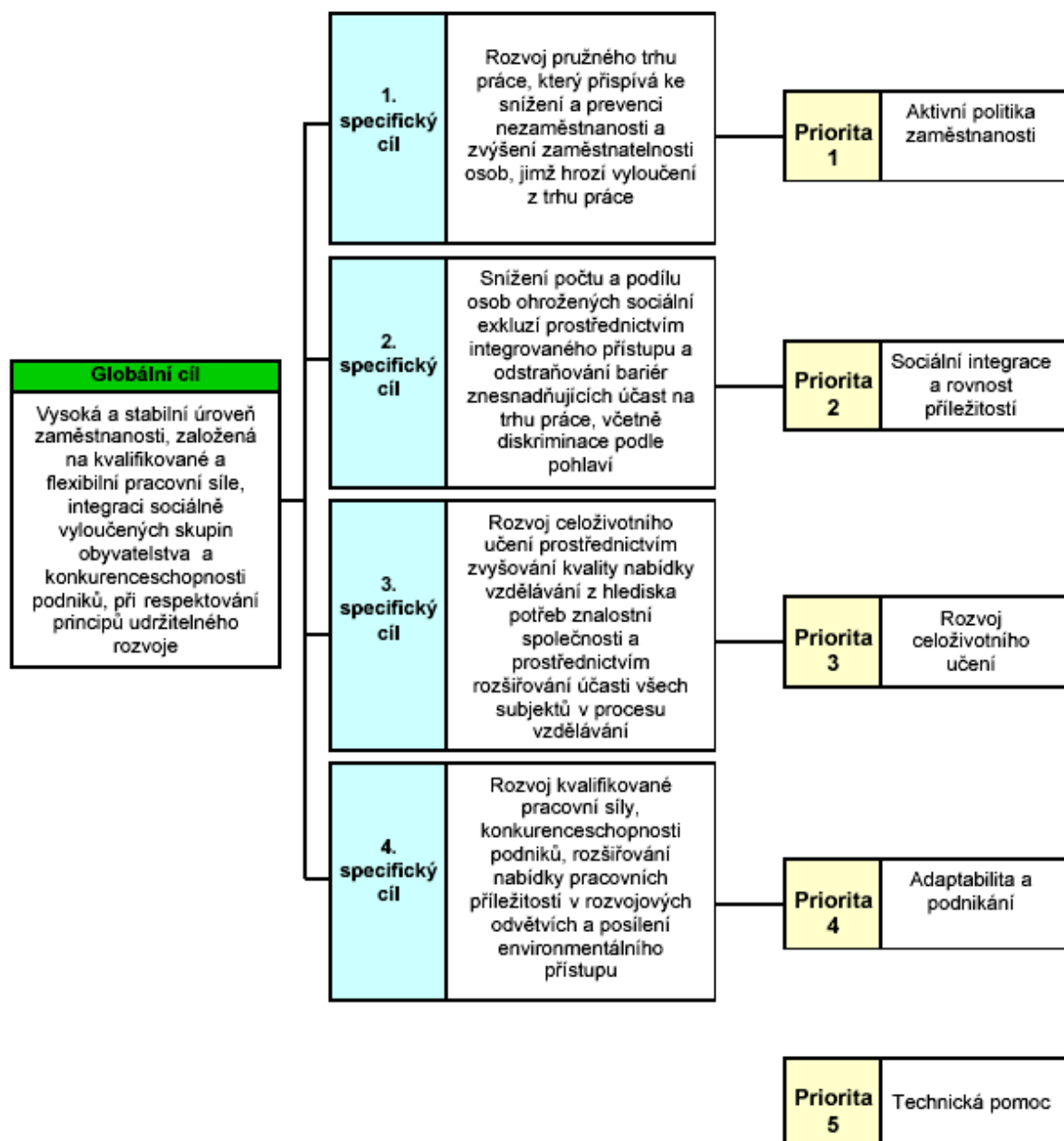
SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Finanční prostředky dle cílů PHSS pro ČR v letech 2004-2006</i>	<i>16</i>
<i>Tab. 2 Finanční rámec podle priorit a opatření pro období 2004-2006.....</i>	<i>19</i>
<i>Tab. 3 Finanční prostředky na jednotlivé Operační programy</i>	<i>21</i>
<i>Tab. 4 Programy Evropského sociálního fondu v ČR</i>	<i>31</i>
<i>Tab. 5 Finanční rámec opatření 4.1</i>	<i>46</i>
<i>Tab. 6 Hodnotící kritéria</i>	<i>49</i>
<i>Tab. 7 Hodnotící kritéria a subkritéria.....</i>	<i>50</i>

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Cíle a priority Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů
- P II Dotazník

PŘÍLOHA P I: CÍLE A PRIORITY OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ



PŘÍLOHA P II. DOTAZNÍK

Dobrý den, jsem studentka Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce. Zaměřuje se především na výzkum zájmu firem o zapojení se do projektů Evropského sociálního fondu, především do Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti. Tento dotazník je anonymní a žádná z dat nebudou zneužita. Předem děkuji za vyplnění.

1.) Vaše firma se řadí mezi:

- ☐ Malé (1- 49 zaměstnanců)
- ☐ Střední (50 - 249 zaměstnanců)
- ☐ Velké (250 a více zaměstnanců)

2.) Právní forma Vaší organizace

- ☐ fyzická osoba
- ☐ právnická osoba:
 - ☐ s. r. o.
 - ☐ a. s.
 - ☐ v. o. s.
 - ☐ k. s.
 - ☐ družstvo
 - ☐ nezisková organizace

3.) Oblast podnikání.....

4.) Myslíte, že je Vaše firma dostatečně konkurenceschopná i po vstupu do EU?

- ☐ ano
- ☐ ne

5.) Čerpala již Vaše firma některý z předvstupních fondů? (např. PHARE...)

- ☐ ano, který.....
- ☐ ne

Pokud ano, splnil Vaše předpoklady?

- ☐ ano
- ☐ ne

A v čem spatřujete jeho nedostatky?.....

6.) Hodláte podat žádost o podporu v Opatření 4.1 Zvýšení adaptability?

- ☐ ano
- ☐ pokud ne, z jakého důvodu.....
.....(dále již nevyplňujte, děkuji)

7.) Jak jste se dověděli o možnostech dotace z Evropského sociálního fondu?

.....

8.) Máte zájem o předložení projekt i u jiného opatření než je 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů? Pokud ano, kterého? (např. 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti, SROP, atd.)

.....

9.) Máte dostatečné množství informací ohledně Vašeho projektu? Kde jste je získali?

☐ ano

☐ ne

.....

10.) Na jaký účel půjde tato dotace?

.....

11.) Na jak dlouho je Váš projekt nastaven?

.....

12.) Bude Váš projekt pokračovat i po skončení financování z ESF?

☐ ano

☐ ne

13.) Kolik procent nákladů si myslíte, že podpora z ESF zafinancuje?.....

14.) Jak předpokládáte, že se zvýší zaměstnanost nebo konkurenceschopnost ve Vaší organizaci po případné dotaci z ESF?

.....

15.) Uvítali byste možnost zadat vypracování projektu agentuře? Proč?

☐ ano

☐ ne

.....