

# Obsah

<b>Část I - EU a financování rozvoje lidských zdrojů .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Obecný úvod do problematiky .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Evropský sociální fond .....</b>	<b>21</b>
<b>3. Předvstupní pomoc a přípravné programy na ESF ..</b>	<b>26</b>
<b>Část II - Programové dokumenty z oblasti rozvoje lidských zdrojů pro Moravskoslezsko .....</b>	<b>32</b>
<b>4. Regionální a programový kontext .....</b>	<b>32</b>
<b>Část III - Příprava projektů v rámci Evropského sociálního fondu .....</b>	<b>50</b>
<b>5. Konzultační fáze přípravy projektu .....</b>	<b>50</b>
<b>Část IV - Příklady úspěšných projektů v EU .....</b>	<b>62</b>
<b>Dodatky a textové přílohy .....</b>	<b>78</b>
<b>Zkratky .....</b>	<b>84</b>

# Předmluva

Vážení čtenáři,

máte příležitost seznámit se s publikací s názvem Průvodce projekty Evropského sociálního fondu, která je výstupem projektu Zvýšení absorpční kapacity regionu Moravskoslezsko v oblasti rozvoje lidských zdrojů, financovaného z programu Phare 2000.

Projekt je realizován konsorciem pod vedením Institutu pro evropskou politiku EUROPEUM spolu se společnostmi EuroManagers s.r.o., Agenturou pro regionální rozvoj a.s. Ostrava (ARR) a DHV CR, s.r.o.

Vstup České republiky do EU je takřka za dveřmi. Po souhlasném referendu nebude České republice už nic bránit v tom, aby se stala členem Unie a využívala výhody plynoucí z jejího členství. Mezi nejvýznamnější výhody bude bezesporu patřit možnost čerpání strukturální pomoci. Už dnes je ČR příjemcem pomoci z prostředků EU, ale okamžikem vstupu se tyto zdroje podstatně zvýší. Nesmíme však zapomínat, že tyto peníze nedostaneme bezpodmínečně, ale pouze po splnění přísných kritérií, s jejichž plněním mají problémy i někteří současní členové. Mezi tato kritéria patří dostatek lidí vyškolených v problematice strukturálních fondů a také dostatek kvalitních projektů připravených k realizaci.

Náš projekt si klade za cíl už před vstupem do EU seznámit potenciální žadatele s přípravou projektů v rámci strukturálních fondů a vyškolit odborníky v oblasti rozvoje lidských zdrojů, kteří budou dále šířit a využívat získané know-how.

Proč klademe důraz právě na oblast rozvoje lidských zdrojů? Lidský potenciál je v dnešní době klíčový pro celkový hospodářský rozvoj země a jejích regionů. Vzpomeňme hospodářský zázrak Irska, kdy značná část investic „keltského tygra“ směřovala právě do vědy a vzdělávání. Rozvoji lidských zdrojů je v Evropské unii přikládán velký význam, čemuž také odpovídá míra pozornosti a množství vyčleněných prostředků.

Rozvoj lidských zdrojů je jedním z možných řešení současných problémů strukturálně postiženého Moravskoslezska. Mohl by pomoci snížit vysokou míru nezaměstnanosti, zvýšit celkovou hospodářskou úroveň regionu a kvalitu života jeho obyvatel, a také přilákat investory a vyspělé technologie.

Cílem této publikace je seznámit čtenáře – potenciálního příjemce pomoci – s možnostmi financování rozvoje lidských zdrojů z Evropského sociálního fondu. Nejedná se ale jen o obecnou charakteristiku tohoto fondu, chceme poskytnout komplexní informace o možnostech financování projektů, včetně jejich přípravy a možných námětů.

Text publikace je rozdělen do čtyř tematických částí. V první části čtenáře seznámíme s obecným rámcem sociální politiky a politiky zaměstnanosti a se základními dokumenty a pojmy. Dále je pozornost věnována politice hospodářské a sociální soudržnosti a jejím hlavním nástrojům – strukturálním fondům. Po tomto obecném seznámení následuje pasáž o Evropském sociálním fondu. V druhé části jsou stručně popsány klíčové programovací a rozvojové dokumenty, jejich priority a opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů se zaměřením na priority regionu Moravskoslezsko. Třetí část je koncipovaná jako „kuchařka“ potenciálního žadatele – je to návod, na jehož základě by měl být zájemce schopný připravit žádost. V poslední kapitole jsou uvedené příklady projektů ze zemí EU, ze současného i minulého programovacího období. Spíše než o detailní popis se jedná o ukázkou úspěšných témat, které mají posloužit jako inspirace pro formulaci prvotní myšlenky projektu.

Příručka vznikala v době budování institucionálního rámce, přípravy základních programových dokumentů atd. Dosud ještě nebyl připraven oficiální formulář žádosti, proto jsme na základě doporučení Národního vzdělávacího fondu vycházeli z formuláře používaného ve Skotsku, protože se předpokládá, že bude použit jako vzor pro český formulář ESF.

Od začátku projektu do vydání publikace došlo k výraznému posunu v přípravě na ESF. Jsme si plně vědomi dynamiky těchto změn a rychlého zastarávání informací v této oblasti. Přesto věříme, že tato publikace bude užitečným podkladem pro žadatele o pomoc z ESF nejen v regionu Moravskoslezsko a že přispěje ke vzniku prvních projektů financovaných ze strukturálních fondů.

editor

## Část I. – EU a financování rozvoje lidských zdrojů

### 1. Obecný úvod do problematiky

Na úplný úvod trochu nezbytné historie a teorie pro pochopení celé problematiky a jejího kontextu...

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

Smlouva o EU (Amsterdamská) čl. 2/ex-čl. B Cíle  
*„Úkolem Společenství je ... podporovat harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami, ... zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.“*

#### Sociální politika a politika zaměstnanosti

Dalším významným krokem – označovaným za nejzávažnější rozhodnutí

Amsterdamské smlouvy – bylo začlenění ustanovení o zaměstnanosti jako samostatné hlavy (hlava VIII) a upřesnění podpory zaměstnanosti v Maastrichtské smlouvě z roku 1992 – v části (hlavě) věnované sociální politice.

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

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

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

*Unie si vytyčila nový strategický cíl pro příští desetiletí: stát se nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější, na znalostech založenou, ekonomikou na světě, schopnou*

*stálého ekonomického růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností.*

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

#### Evropská strategie zaměstnanosti

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

*Čl. 125 Smlouvy o EU – Koordinovaná strategie zaměstnanosti  
 „Členské státy a Společenství pracují ... na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména podpory kvalifikace, výchovy a flexibility pracovníků a pracovních trhů a jejich přizpůsobivosti požadavkům hospodářské změny tak, aby dosáhly cílů...“*

Následující zasedání Evropské rady v listopadu 1997 v Lucemburku bylo plně věnováno zaměstnanosti. Výsledkem bylo iniciování tzv. **Evropské strategie zaměstnanosti** (ESZ), která propojuje evropskou hospodářskou politiku, doprovázenou stabilitou

a růstem, s konkrétní činností při vytváření pracovních míst. Představitelé členských zemí se dohodli na společných cílech politiky zaměstnanosti – „**čtyřech pilířích** Evropské strategie zaměstnanosti“:

- **zaměstnatelnost** (*employability*)
- **podpora podnikání** (*entrepreneurship*)
- **adaptabilita** (*adaptability*)
- **rovné příležitosti** (*equal opportunities*)

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

#### Hospodářská a sociální soudržnost

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

*Smlouva o EU (Amsterdamská):  
Hlava XVII – článek 158/ex-  
čl. 130a*

*„Na podporu svého celkového harmonického rozvoje Společenství rozvíjí a sleduje činnosti vedoucí k posilování jeho hospodářské a sociální soudržnosti.*

*Společenství usiluje zejména o snižování rozdílů mezi úrovněmi rozvoje různých regionů a zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů a ostrovů, včetně venkovských oblastí.“*

*Článek 159/ex-čl. 130b*

*„...Společenství také podporuje dosažení těchto cílů prostřednictvím strukturálních fondů... (...Evropský sociální fond, ...)”*

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

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

## 1.1 Strukturální fondy EU

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

Systém strukturálních fondů

### Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)

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

### Evropský sociální fond (ESF)

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

### Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond (EAGGF)

Do systému strukturálních fondů je zahrnuta pouze podpůrná sekce, která poskytuje podporu modernizaci

a zlepšování struktury aktivit v zemědělství a na venkově.

### Finanční nástroj pro podporu rybolovu (FIFG)

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

### Dodatek: Kohezní fond

Kohezní fond (Fond soudržnosti)

V roce 1993 Maastrichtská smlouva založila Kohezní fond neboli Fond soudržnosti – nástroj solidarity, který pomáhá slabším zemím splnit kritéria pro vstup do Hospodářské a měnové unie, tzv. maastrichtská kritéria.

Pomoc směřuje do oblasti dopravní infrastruktury a životního prostředí a poskytuje se zemím, jejichž hrubý národní produkt (HNP) na obyvatele je nižší než 90% průměru EU – v současné době Irsku, Portugalsku, Řecku a Španělsku.

Přestože pomoc poskytovaná z Kohezního fondu doplňuje pomoc ze strukturálních fondů, existují zde určité rozdíly.

Kohezní fond (Fond soudržnosti):

- poskytuje pomoc danému státu na národní úrovni (pomoc ze strukturálních fondů je většinou určena úrovni regionální)
- financuje přímo přesně definovaný projekt (na rozdíl od financování programu, který připravuje členský stát u SF)

- financuje „velké infrastrukturální projekty“ v oblasti životního prostředí a dopravy (minimálně 10 milionů eur)

Při financování strukturálních operací nesmí docházet k překrývání pomoci z Kohezního fondu a ze strukturálních fondů.

## 1.2 Principy strukturální politiky

Fungování strukturální politiky EU a poskytování strukturální pomoci je postaveno na několika základních principech, které se odrážejí v programové a právní úpravě celého procesu poskytování pomoci. Proto na ně bude čtenář doslova narážet na každém kroku.

### Princip programování

Právní předpis definuje programování jako „proces organizování, rozhodování a financování, uskutečňovaný v řadě fází, s cílem provádět na víceletém základě společnou akci Společenství a členských států zaměřenou na dosažení stanovených cílů regionální politiky“. V zásadě jde o to, že pomoc se realizuje na základě víceletých a víceoborových programů, pro které se zpracovávají programové dokumenty. Výsledkem je vzájemně integrovaný programový celek uskutečňovaný v dlouhodobějším horizontu.

### Princip koncentrace (zásada koncentrace úsilí)

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

### Princip partnerství

Princip partnerství zahrnuje úzkou spolupráci mezi Evropskou komisí a odpovídajícími orgány na národní, regionální a místní úrovni, určenými každým členským státem pro všechny etapy implementace opatření od přípravy až po realizaci. Má rovinu *vertikální* (partnerství mezi Evropskou komisí, členským státem a regionem) a *horizontální* (partneři na úrovni členského státu nebo regionu). Tím se spolupráce rozšířila i na orgány a osoby, které nejsou přímou součástí implementačních struktur (regiony, města, obce, vzdělávací instituce, soukromé subjekty apod.), aby bylo zajištěno, že se na konkrétním rozdělení prostředků budou podílet i samotní příjemci.

Uplatňuje se zde **zásada subsidiarity**, tedy realizace na nejvhodnější územní úrovni, přičemž celková odpovědnost zůstává na

členském státu, a **zásada rovnoprávnosti mezi muži a ženami**.

### Princip adicionality (doplňkovosti)

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

### Princip monitorování a vyhodnocování

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

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

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

## 1.3 Územní členění – územní jednotky NUTS

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

Tato klasifikace je určena pro:

- sběr, přípravu a harmonizaci regionálních statistik členských států EU
- sociálně-ekonomickou analýzu regionů a určování dopadů regionální politiky v rámci EU

- poskytování pomoci ze strukturálních fondů takto definovaným jednotkám, které spadají pod jednotlivé Cíle strukturální politiky

### Územní členění v České republice – regiony soudržnosti

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

Tabulka: Regionální uspořádání v České republice podle klasifikace NUTS

NUTS I (1)	NUTS II (8) regiony soudržnosti	NUTS III (14) kraje
Česká republika	Praha	Praha
	Střední Čechy	Středočeský kraj
	Severozápad	Ústecký kraj Karlovarský kraj
	Jihozápad	Plzeňský kraj Jihočeský kraj
	Severovýchod	Liberecký kraj Královéhradecký kraj Pardubický kraj
	Jihovýchod	Vysočina Jihomoravský kraj
	Střední Morava	Olomoucký kraj Zlínský kraj
	Moravskoslezsko	Moravskoslezský kraj

Zdroj: Národní rozvojový plán 2002

## 1.4 Formy pomoci

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

- **iniciativy členských států** (na základě jimi předložených rozvojových plánů a programů)
- **iniciativy Společenství**
- **inovační opatření a opatření technické pomoci**

### 1.4.1 Cíle

Strukturální fondy, ale i jiné stávající finanční nástroje se soustřeďují na určité, předem definované oblasti, a přispívají tak k dosažení tzv. **prioritních cílů (Cílů)**. Pro každé programovací období Unie určuje Cíle, na něž se finanční pomoc z prostředků Unie zaměřuje.

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

Činnost Společenství prováděná prostřednictvím strukturálních fondů, Fondu soudržnosti, Evropského zemědělského orientačního a záručního fondu (EAGGF), sekce pro záruky, Evropské investiční banky (EIB) a jiných stávajících finančních nástrojů podporuje dosažení obecných cílů stanovených v člancích 158 a 160 Smlouvy. Strukturální fondy, EIB a jiné stávající finanční nástroje přispívají vhodným způsobem k dosažení těchto tří prioritních Cílů:

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

### Cíle současného období (2000 – 2006)

Pro současné sedmileté programovací období byly stanoveny tři Cíle (namísto původních šesti).

#### Cíl 1 – Povzbuzování rozvoje a strukturálních změn zaostávajících regionů

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

#### Cíl 2 – Podpora strukturálně postižených regionů

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

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

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

Každá oblast může být zahrnuta buď pod Cíl 1, nebo pod Cíl 2. Seznam regionů oprávněných žádat pomoc pro Cíle 1 a 2 pro plánovací období 2000 – 2006 vypracovává Komise.

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

Záměrem tohoto cíle je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů, zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu (ESF). Jde zejména o to, aby se

členským státům pomohlo přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. Trhy práce by se měly modernizovat v souladu s víceletými plány zaměstnanosti a novou hlavou o zaměstnanosti, včleněnou do Amsterdamské smlouvy.

Tento cíl se vztahuje na celé území EU, mimo regionů spadajících pod Cíl 1.

#### Zařazení regionů soudržnosti podle cílů v České republice

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

#### Přechodná pomoc

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

#### Míra spolufinancování

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

tyto investice vytvářejí příjmy, je podíl Unie výrazně nižší.

### 1.4.2 Iniciativy Společenství

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

### Iniciativy Společenství v současném období (2000 – 2006)

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

**INTERREG III:** podpora přeshraniční, nadnárodní a meziregionální spolupráce

**URBAN:** hospodářská a sociální obnova městských oblastí postižených krizí

**LEADER+:** rozvoj venkova

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

### 1.4.3 Inovační akce a technická pomoc

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

### 1.5 Financování a rozpočet

Strukturální pomoc tvoří přibližně třetinu společného rozpočtu Společenství

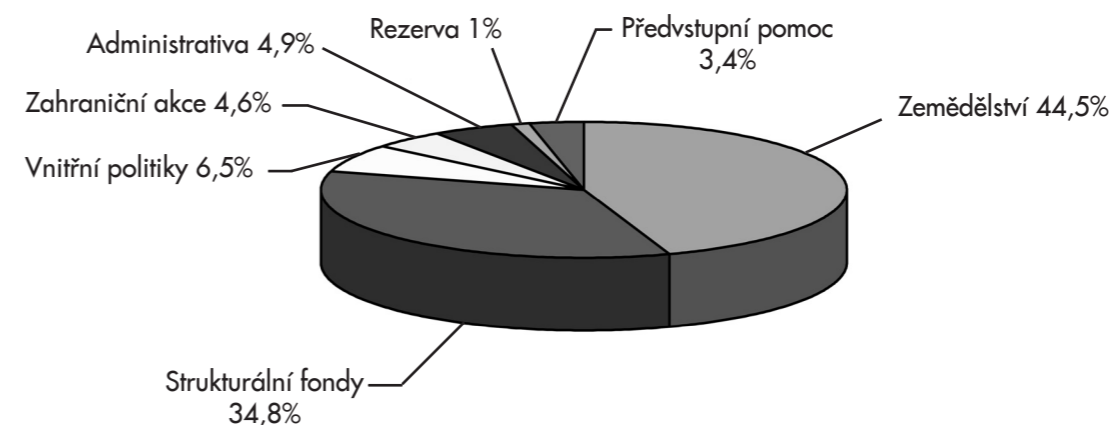
Tabulka: Strukturální pomoc pro léta 2000 – 2006 (v miliardách eur)

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

– to je nepochybným důkazem toho, že strukturální politika patří mezi nejvýznamnější v EU. Na počátku programovacího období je každému

členskému státu určena výše dostupných prostředků celkové strukturální pomoci, která nesmí překročit hranici 4% jeho HDP.

Podíl výdajů na společném rozpočtu EU (rok 2000)



Zdroj: O Evropské unii, Praha 2000

Tabulka: Financování cílů a iniciativ podle strukturálních fondů

	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG
Cíl 1	x	x	x	x
Cíl 2	x	x	x	
Cíl 3		x		
Iniciativy	INTERREG URBAN	EQUAL	LEADER	

Tabulka: Finanční příjem pro nové členské státy - podle závěrů kodaňského summitu (v miliardách eur)

Kapitola	2004	2005	2006
Zemědělství	1897	3747	4147
Strukturální operace	6095	6940	8812
Vnitřní politiky	1421	1376	1351
Správa	503	558	612
Celkem	9952	12657	14958

Zdroj: Presidency Conclusion, Copenhagen Summit, 2002

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

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

Zdroj: Evropská unie regionům, DEK, 2002v

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

## 1.6 Programování – systém programovacích dokumentů

Samotná realizace politiky hospodářské a sociální soudržnosti se provádí prostřednictvím tzv. programování, které je založeno na **rozdělování prostředků Společenství na základě víceletých rozvojových programů**. Ty se dále rozpadají na priority, subprogramy a opatření s vlastními rozpočty.

Tvorba základních programových dokumentů je první fází přípravy. Dokumenty jsou vzájemně provázané a dokument pro vyšší úroveň je rozvíjen dokumenty pro nižší úroveň, až na úroveň projektů.

### Postup programování

Jako první krok iniciovala Komise vydání předpisu upravujícího oblast strukturální pomoci (nařízení Rady 1260/1999). V další fázi pak sestavila seznam regionů vhodných pro Cíl 1 a Cíl 2 a provedla indikativní rozdělení celkového rozpočtu mezi jednotlivé členské země, tedy autoritativně stanovila horní limity pomoci určené jednotlivým státům.

Dále členské státy a jejich příslušné orgány vypracovaly programovací dokumenty za účasti partnerských subjektů (viz princip partnerství), které následně zaslaly Komisi. O obsahu a finančních plánech těchto programových dokumentů vyjednává členský stát s Komisí,

která tyto dokumenty následně schvaluje. Tyto dokumenty pak představují smlouvu mezi Komisí a členským státem.

O detailech programů (programových dodacích) rozhoduje členský stát nebo jeho řídicí orgán, a schvaluje je monitorovací výbor. Komisi o nich členský stát informuje.

Po schválení těchto dokumentů se může začít s realizací projektu.

### Druhy programovacích dokumentů:

a) vícestupňový systém

- **Národní rozvojový plán** [1]
- **Rámec podpory Společenství** (*Community Support Framework, CSF*)

- **Operační programy** (*Operational Plan, OP*) [1]

b) zjednodušený systém

- **Jednotný programový dokument** (*Single Programming Document, SPD*) [1]

### Plán rozvoje (Development Plan)

Plán rozvoje je dokument, připravený členským státem, založený na příslušných prioritách států a regionů, které musí být v souladu s legislativou Společenství. Je podkladem pro vyjednávání o pomoci s Evropskou komisí.

Pozn.: Pokud zahrnuje celý stát, hovoří se o Národním rozvojovém plánu (NDP).



**Obsah:**

- kvantifikovaný popis současné situace v daném území
- strategie pro dosažení cílů (priority a opatření)
- předběžné (ex ante) hodnocení
- návrh financování (rámcové indikativní finanční tabulky, tj. národní zdroje a finanční zdroje EU)
- předběžné ověření adicionality
- partnerství
- prováděcí ustanovení

**Rámec podpory společenství**

Rámec podpory společenství je dokument, který schválila Evropská komise po dohodě s příslušným státem (na základě předloženého rozvojového plánu). Zajišťuje koordinaci veškeré pomoci EU. Je rozčleněn podle priorit a realizuje se prostřednictvím jednoho nebo více operačních programů.

**Obsah:**

- stanovení strategií a priorit (kvantifikace cílů a hodnocení očekávaného vlivu)
- povaha a doba trvání operačních programů
- finanční plán, přiděl jednotlivých fondů pro každou prioritu a rok
- opatření pro realizaci (řídící orgány mechanismy, monitorovací a hodnotící systémy)
- předběžné ověření adicionality (odsouhlasené členským státem a Komisí)

- informace o transparentnosti finančních toků (zejména mezi státem a přijímajícím regionem)

**Operační programy (OP)**

Operační program je dokument schválený Evropskou komisí, který je určený pro realizaci Rámce podpory Společenství. Obsahuje souvislý soubor priorit, zahrnujících víceletá opatření. Může být financován z jednoho nebo více fondů, z jednoho nebo více různých stávajících finančních nástrojů a EIB.

*Pozn.: Integrovaný operační program – operační program financovaný z více než jednoho fondu.*

**Obsah:**

- priority (shoda s Rámcem podpory, kvantifikace cílů a hodnocení očekávaného vlivu)
- popis opatření pro provádění priorit
- víceletý finanční plán – předpokládaný přiděl finančních prostředků pro každou prioritu
- opatření pro realizaci (řídící orgány a mechanismy, monitorovací a hodnotící systémy, kontrola)

Operační program je doplněn tzv. **programovým dodatkem**, který slouží k implementaci programových dokumentů a který obsahuje detailní prvky na úrovni opatření. Vypracovává ho členský stát nebo řídící orgán, a posílá se pro informaci Evropské komisi.

**Jednotný programový dokument**

Dokument schválený Evropskou komisí je obsahovým kompilátem Rámce podpory společenství a operačního programu. Pomoc v rámci Cílů 2 a 3 se zpravidla poskytuje na základě tohoto zjednodušeného dokumentu.

**Obsah:**

- stanovení strategií a priorit
- souhrnný popis plánovaných opatření k realizaci priorit
- orientační finanční plán
- opatření pro realizaci (řídící orgány a mechanismy, monitorovací a hodnotící systémy, kontrola)
- předběžné ověření adicionality (odsouhlasené členským státem a Komisí)
- informace o transparentnosti finančních toků (zejména mezi státem a přijímajícím regionem)

Tento dokument obsahuje i programový dodatek.

**Situace v České republice**

V současné době byla vypracována už třetí verze Národního rozvojového plánu. Ten je poté, co ho schválila vláda (16. prosince 2002) podkladem pro vyjednávání s Evropskou komisí o Rámci podpory Společenství na jaře 2003.

Místo původních návrhů regionálních operačních programů byl na doporu-

čení Evropské komise vytvořen jediný dokument – Společný regionální operační program.

V současné době je zpracováno šest sektorových Operačních programů:

- Průmysl
- Rozvoj lidských zdrojů
- Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství
- Cestovní ruch a lázeňství
- Životní prostředí
- Doprava

Je ale možné, že poslední tři uvedené programy budou zrušeny, protože se jejich priority překrývají s prioritami jiných dokumentů.

Pro Prahu, která spadá pod Cíl 2 a 3, je zpracován Jednotný programový dokument pro každý cíl.

Všechny dokumenty naleznete na stránkách Ministerstva pro místní rozvoj [1].

**1.7 Institucionální rámec**

V rámci decentralizovaného systému řízení programů spočívá celková odpovědnost za implementaci a monitorování na členském státu. Ten ale může touto činností pověřit nově zřízené nebo stávající orgány.

Řídící orgán nese celkovou odpovědnost za účinnost, správnost řízení a provádění pomoci, poskytované ze strukturálních fondů, a je odpovědný za koordinaci pomoci ze strukturálních fondů na úrovni Rámce podpory Společenství (CSF).

Řídící orgán odpovídá za:

- vytvoření systému poskytujícího finanční a statistické informace
- sestavení roční zprávy o realizaci
- zajištění souladu s politikami a pravidly Společenství
- zajištění informovanosti a publicity
- organizování střednědobého hodnocení
- změny programových dodatků
- každoroční setkání s Komisí (přezkum dosažených výsledků) a implementaci doporučení Komise

### Monitorovací výbor

Pro každý Rámec podpory Společenství a pro každý Operační program se ustavuje Monitorovací výbor, který nese odpovědnost za program.

Monitorovací výbor:

- schvaluje programové dodatky
- schvaluje kritéria pro výběr projektů
- kontroluje poskytování pomoci a výsledky realizace
- schvaluje závěrečné zprávy
- schvaluje návrh na změnu programu
- přijímá pravidelné zprávy

### Platební orgán

Platebním orgánem je jeden nebo více orgánů, určených členským státem, které jsou zodpovědné za provádění prů-

běžných plateb konečným příjemcům pomoci a za přijímání plateb z EU.

### Implementační agentura

Implementační agentury jsou orgány zřizované při ústředních orgánech státní správy, které jsou zodpovědné za přípravu a realizaci programů a projektů.

### Situace v České republice

V České republice je řídicím orgánem pro Rámec podpory Společenství (CSF) Ministerstvo pro místní rozvoj. Nese celkovou odpovědnost za účinnost, správnost řízení a provádění pomoci poskytované ze strukturálních fondů České republiky a je odpovědné za věcnou koordinaci pomoci v rámci strukturální politiky EU a za komunikaci s Evropskou komisí. Některé činnosti může řídicí orgán delegovat na tzv. zprostředkující subjekt (především činnosti týkající se konečných příjemců).

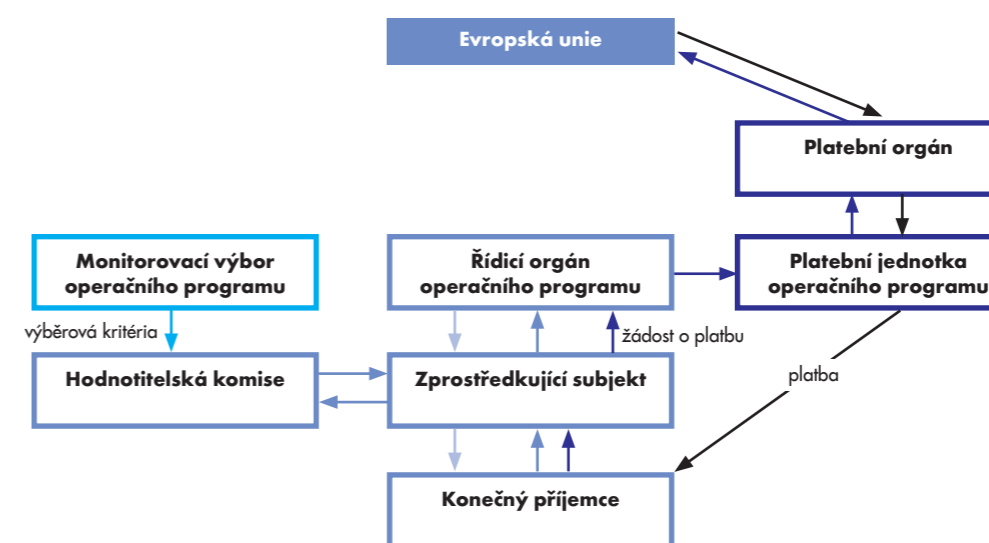
Poradním orgánem pro efektivní řízení a koordinaci bude Řídící výbor Rámce podpory Společenství, složený ze zástupců Řídícího orgánu Rámce podpory Společenství, řídicích orgánů jednotlivých operačních programů a Platebního orgánu.

V České republice vznikne Monitorovací výbor Rámce podpory Společenství, a to transformací Řídícího a koordinačního výboru, který plnil koordinační úlohu v oblasti hospodářské a sociální soudržnosti v předstupním období. Pro každý Operační program bude

ustaven samostatný monitorovací výbor. Řídicími orgány jednotlivých Operačních programů budou příslušná ministerstva, která si zřídí implementační agentury.

Platebním orgánem bude Ministerstvo financí. Některé aktivity a funkce deleguje na tzv. platební jednotky, zřizované při ministerstvech.

### Schéma implementace operačních programů

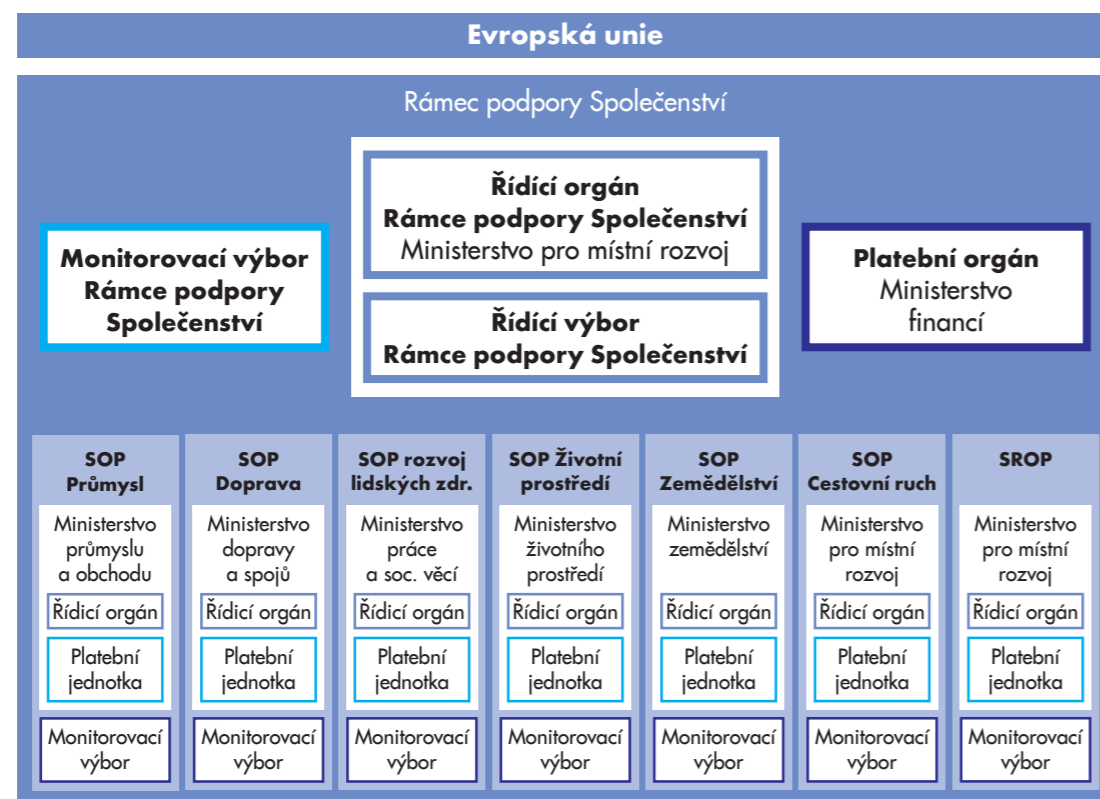


Zdroj: Národní rozvojový plán, 2002

### 1.8 Legislativa týkající se strukturálních fondů

- nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 o obecných ustanoveních o strukturálních fondech
- nařízení Komise (ES) č. 1685, kterým se stanoví detailní pravidla pro provádění nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 v jeho části týkající se vhodnosti zařazení konkrétních výdajů mezi operace spolufinancování
- nařízení Rady (ES) č. 1783/1999 o Evropském regionálním rozvojovém fondu
- nařízení (ES) Evropského parlamentu a Rady č. 1784/1999 o Evropském sociálním fondu
- nařízení Rady (ES) č. 1263/1999 o Finančním nástroji na podporu rybolovu
- nařízení Rady (ES) č. 1257/1999 o podpoře venkovského rozvoje z Evropského zemědělského garančního a podpůrného fondu
- nařízení Rady (ES) č. 1164/1994 o zřízení Fondu soudržnosti, ve znění pozdějších předpisů

## Schéma řízení Rámce podpory Společenství



Zdroj: Národní rozvojový plán, 2002

## 2. Evropský sociální fond

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

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

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

*Nařízení ES č. 1784/99, čl. 1 – Úkoly*

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

ESF tedy působí v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů v rámci všech

tří Cílů, iniciativy EQUAL a inovačních akcí a technické pomoci a financuje programy na podporu zaměstnanosti. Také financuje dlouhodobé strategické plány regionálního rozvoje v oblasti lidských zdrojů.

### Cíl 1

Podpora v rámci ESF se zaměřuje na rozvoj lidských zdrojů s cílem zachovat co největší počet zaměstnanců na trhu práce. Aktivita mohou zahrnovat například iniciativy na podporu skupin ohrožených na trhu práce, na ochranu mládeže a na podporu jejího zaměstnávání, na podporu vzdělávání a vytváření pracovních příležitostí pro ženy, na podporu při zakládání nových firem, na podporu zdokonalování vzdělávacích systémů, včetně tvorby nových učebních osnov.

### Cíl 2

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

### Cíl 3

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

*Evropská strategie zaměstnanosti viz kapitola 1.*

### 2.1 Oblasti podporované Evropským sociálním fondem

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

#### Rozvojové programy



Národní akční plán politiky zaměstnanosti ČR pro rok 2002 definuje čtyři klíčové priority, a pro každou z nich soubor navazujících opatření: [1]

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

Nařízení č. 1784/1999 o Evropském sociálním fondu vytyčuje v rámci politiky Evropského sociálního fondu pět hlavních (politických) oblastí:

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

**jejich účasti na něm**, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu žen k novým pracovním příležitostem a zahájení vlastního podnikání, snížení vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví na trhu práce

V těchto jmenovaných oblastech je současně zohledněna:

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

### 2.2 Vhodné činnosti

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

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

### Oblast rozvoje lidských zdrojů

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

#### Struktury a systémy

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

(to ale neznamená financování předčasného odchodu do penze)

### Doprovodná opatření

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

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

### 2.3 Iniciativa EQUAL

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

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

Hlavními principy iniciativy EQUAL jsou:

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

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

**Akce 1:** vytvoření nebo upevnění trvalých a efektivních rozvojových partnerství (k určitému tematickému opatření EQUAL)

**Akce 2:** realizace pracovních programů rozvojových partnerství

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

### Podporovaná témata

Zaměstnanost

- **Integrace a reintegrace na trh práce** - 31 %
- **Boj proti rasismu a xenofobii ve vztahu k trhu práce** - 5 %

Podnikání

- **Otevření procesu zakládání podniků pro všechny** - 9 %
- **Posilování sociální ekonomiky (tzv. třetí sektor)** - 9 %

Adaptabilita

- **Podpora celoživotního učení** - 15 %
- **Podpora adaptability na strukturální změny a nové komunikační technologie** - 11 %

Rovné příležitosti pro ženy a muže

- **Sladování rodinného a profesního života** - 8 %
- **Snižování rozdílů mezi pohlavími a omezování pracovní segregace** - 8 %

Sociální a profesní integrace žadatelů o azyl - 4 %

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

### Situace v České republice

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

Garantem iniciativy EQUAL v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zodpovědné za její implementaci. Nejvyšším orgánem je Monitorovací výbor v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), administrativní a technickou asistenci zajišťuje Národní kancelář EQUAL při Národním vzdělávacím fondu (NVF)<sup>2</sup>.

### 2.4 Inovativní opatření a technická pomoc

V rámci této pomoci mohou být podpořena přípravná, monitorovací a vyhodnocovací aktivity potřebné k realizaci opatření uvedených v Nařízení o ESF. Jedná se zejména o:

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

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

### 3. Předvstupní pomoc a právní programy na ESF

#### 3.1 Podmínky členství v EU

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

##### **Podmínky členství (Kodaňská kritéria):**

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

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

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

#### 3.2 Pomoc kandidátským zemím v jejich přípravě na vstup do EU

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

Cíle společné strategie:

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

Předvstupní pomoc zahrnuje:

- program Phare
- podporu ochraně životního prostředí a dopravě (ISPA)
- podporu zemědělství a rozvoji venkova (SAPARD)
- spolufinancování mezinárodními finančními institucemi (například Evropská investiční banka)
- zpřístupnění programů Evropského společenství pro kandidátské země (tzv. komunitární programy)

Tabulka: Finanční zdroje EU pro Českou republiku v letech 1999 – 2002 (průměrně za rok)

	1995 – 1999		2000 – 2002	
	milionů EUR (ECU)	miliard Kč	milionů EUR	miliard Kč
Phare	69	2,2	72	2,5
ISPA			57,2 – 83,2	1,5 – 2,7
SAPARD			22,1	0,7
Celkem	69	2,2	cca 171,3	cca 5,5

Zdroj: Delegation EK, únor 2002

#### 3.2.1 Vývoj

##### Na počátku bylo Phare

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

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

Program napomáhá při přípravě na členství v EU – soustřeďuje se na klíčové

oblasti, potřeby a strategie popsané v programových dokumentech.

##### **Základní programové dokumenty pro předvstupní pomoc:**

- Přístupové partnerství (*Accession Partnership*)
- Národní program přípravy ČR na členství v EU (*National Programme for the Adoption of the Acquis, NPAA*)
- Národní programy Phare
- Pravidelné hodnotící zprávy (*Progress Reports*)

**Přístupové partnerství**, zpracované Evropskou komisí, je základním programovacím nástrojem, který identifikuje krátkodobé a střednědobé priority v přípravě jednotlivých přidružených zemí na vstup do EU. Sdružuje všechny formy podpory do jediného rámce.

**Národní program přípravy ČR na členství v EU**, zpracovaný Českou republikou, vytyčuje strategii vstupu do EU, včetně způsobu dosažení priorit definovaných v Přístupovém partnerství.

Tyto dva dokumenty se staly výchozími podklady pro stanovení priorit České republiky při přípravě na vstup do EU od roku 1998.

**Pravidelné hodnotící zprávy**, v nichž Komise vyhodnocuje dosažený pokrok při plnění vstupních kritérií, pomáhají dodatečně identifikovat priority.

### 3.2.2 Typy projektů

V programu Phare se uplatňují dvě priority:

- **výstavba institucí** (*institutional building*)

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

Podpora se orientuje zejména na tyto oblasti:

- reforma institucionální struktury v sektoru financí, spravedlnosti, vnitra, zemědělství a životního prostředí, případně v dalších sektorech
- reforma státní správy

- podpora účasti na programech Společenství
- rozvoj občanské společnosti především prostřednictvím podpory nevládních organizací (Access 2000)
- zkvalitnění soudního systému
- **investice** (*investment*)

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

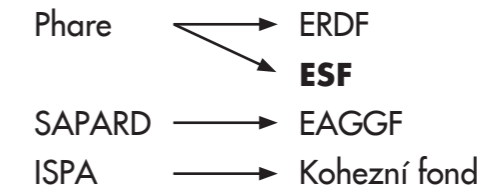
**Pro období 2000 – 2006 stojí před programem Phare dvě výzvy:**

- **dokončení minulých reforem**
  - zajistit období relativní stability pro konsolidaci minulých reforem, aby bylo možné plně využít její výsledky
  - dopracování některých reforem (jako reakce na kritiku Účetního dvoru a Evropského parlamentu)
  - zvýšení vlivu a absorpční kapacity

- **posun ke strukturálním fondům**

- založení nezbytných administrativních a rozpočtových struktur
- využití první generace integrovaných rozvojových programů typu Cíle 1 a přispívání k hospodářské a sociální kohezi

Nástroje předvstupní pomoci jsou přípravou na strukturální pomoc po vstupu do EU.



### 3.2.3 Finanční prostředky programu Phare

Tabulka: Alokace prostředků Phare podle oblastí v ČR v letech 1990 – 2001

Oblast podpory	Alokace (mil. EUR)
1. Posilování demokracie, lidská práva, podpora menšin	18,87
2. Hospodářská a sociální soudržnost (včetně přeshraniční spolupráce, CBC)	514,95
infrastruktura	117,15
soukromý sektor a regionální rozvoj (včetně CBC)	321,05
lidské zdroje	42,8
sociální oblast	23,45
příprava na strukturální politiky	10,5
3. Podpora institucí a administrativní kapacity pro implementaci acquis	85,95
budování institucí	35,15
finanční sektor a bankovníctví	30,3
celní správa, standardy, statistika, průmyslové vlastnictví, volná soutěž	20,5
4. Životní prostředí	42,15
5. Zemědělství	25,78
registrace půdy a katastrů	5,6
zemědělství	20,18
6. Soudnictví a vnitra	37,45
vnitra	24,6
soudnictví	12,85
7. Komunitární programy/TEMPUS	83,51
TEMPUS	50,8
spolufinancování účasti na komunitárních programech	32,71
8. Podpora řízení programu Phare	4,85
<b>CELKEM</b>	<b>813,51</b>

Zdroj: Programy pomoci ES Phare, ISPA, SAPARD; MF Centrum zahraniční pomoci, 2001

### 3.2.4 Institucionální rámec pro realizaci předvstupní pomoci

Odpovědnost za realizaci zahraniční pomoci EU v České republice nese Ministerstvo financí.

#### **Společná koordinace předvstupní pomoci EU na národní úrovni**

Národní koordinátor pomoci (NAC) Oficiální představitel a hlavní kontaktní osoba, odpovědná za koordinaci přípravy programů v ČR, která má zastřešující vrcholovou odpovědnost. Jejím úkolem je průběžně monitorovat a hodnotit využití pomoci. Národního koordinátora, jehož funkce odpovídá úrovni náměstka ministra, jmenuje ministr financí.

*Pozn.: NAC – National Aid Co-ordinator*

#### **Národní schvalující úředník (NAO)**

Nese odpovědnost za nakládání se všemi finančními prostředky EU poskytnutými České republice na realizaci předvstupní pomoci. NAO je jmenován ministrem financí na úrovni prvního náměstka a jeho výkonným pracovištěm je Národní fond na Ministerstvu financí. Jeho původní odpovědnost za hospodaření s finančními prostředky EU je nově rozšířena i na oblast hospodaření s tuzemskými zdroji při realizaci programů předvstupní pomoci EU v ČR.

*Pozn.: NAO – National Authorising Officer*

#### **Národní fond (NF)**

Národní fond má zabezpečit soulad jak s kontrolními a monitorovacími požadavky EU, tak s národními požadavky na kontrolu a monitorování nakládání s prostředky státního rozpočtu a jinými veřejnými zdroji. Financování probíhá na základě víceletého programování. Postup při převodu finančních prostředků stanoví Memorandum o porozumění a příslušná Finanční memoranda pro jednotlivé roky.

#### **Společný monitorovací výbor (JMC)**

Nejvyšší koordinační orgán předvstupní pomoci, jehož úkolem je monitorování a hodnocení implementace z hlediska dosahování cílů stanovených ve Finančních memorandech

*Pozn.: JMC – Joint Monitoring Committee*

#### **Sektorové monitorovací podvýbory**

Podrobně sledují postup realizace každého programu, včetně jejich efektivity a dopadů. Podvýbory připravují podklady pro jednání Společného monitorovacího výboru.

#### **Implementační agentury**

Implementační agentury se zřizují při ústředních orgánech státní správy. Odpovídají za přípravu a realizaci programů a projektů v návaznosti na příslušné resorty.

**Přehled implementačních agentur programu Phare:**  
**Centrum pro regionální rozvoj (CRR) – MMR**  
**Národní vzdělávací fond (NVF) – MPSV**  
**Centrální finanční a kontraktovní jednotka (CFCU) – MF**  
**CzechInvest – MPO**  
**Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS)**

#### **Věcná a technická implementace**

Implementace programu Phare se od 1. ledna 2001 řídí novým manuálem **Practical Guide for Phare, ISPA and SAPARD Contracting Procedures.**

### 3.3 Předvstupní pomoc v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Účast kandidátských zemí na Evropské strategii zaměstnanosti je prioritou Přístupových partnerství – hlavního nástroje rozšířené předvstupní strategie. Ten identifikuje klíčové oblasti, které si žádají zlepšení, a nastiňuje cesty k podpoře přípravy z programu Phare.

Program Phare financuje projekty v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů ve dvou směrech:

1. „budování institucí“
2. hospodářská a sociální soudržnost

Část této pomoci směřovala na přípravu na budoucí účast v Evropském sociálním fondu. Obzvláště důležitý byl v tomto ohledu **Zvláštní přípravný program pro strukturální fondy**, který se zaměřil hlavně na vybudování kapacit pro efektivní řízení strukturálních fondů s cílem připravit kandidátské země na jejich využívání.

#### **Legislativa**

- Nařízení (ES) č. 1784/1999 o Evropském sociálním fondu
- Sdělení Komise COM (2000) 853 Pokyny pro iniciativu Společenství EQUAL

#### **Odkazy**

<sup>1</sup> [www.mmr.cz](http://www.mmr.cz) (NRP včetně OP v sekci Národní rozvojový plán; JPD pro Cíl 2 Praha – sekce Regionální politika)

<sup>2</sup> [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Pozn: Seznam témat a tematických opatření iniciativy EQUAL v ČR najdete v textové příloze.

**Aktuální informace najdete na stránkách Národního vzdělávacího fondu.**



## Část II. – Programové dokumenty z oblasti rozvoje lidských zdrojů pro Moravskoslezsko

### 4. Regionální a programový kontext

#### 4.1 Programové dokumenty v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Jedním z klíčových kritérií při posuzování významu projektů a důležitosti poskytnutí kofinancování je **soulad projektu s prioritními cíli regionální politiky na celostátní a regionální úrovni**. Prioritní cíle regionální politiky státu shrnuje Strategie regionálního rozvoje ČR, schválená vládou ČR v červenci 2000 na základě zákona č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, který definuje programové dokumenty pro zajištění regionálního rozvoje na úrovni státu a krajů. Jednotlivé resorty zpracovávají na celostátní úrovni vlastní programové dokumenty, z nichž jsou pro oblast rozvoje lidských zdrojů relevantní zejména Státní politika zaměstnanosti a Sociální doktrína ČR (připravené MPSV), Národní program rozvoje vzdělávání v ČR a Dlouhodobý záměr rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR (zpracované MŠMT), Průmyslová politika (zpracovaná MPO).

Prioritní cíle rozvoje jednotlivých krajů obsahuje Program rozvoje kraje. Program rozvoje kraje pro Moravskoslezský kraj schválilo krajské zastupitelstvo v prosinci 2001.

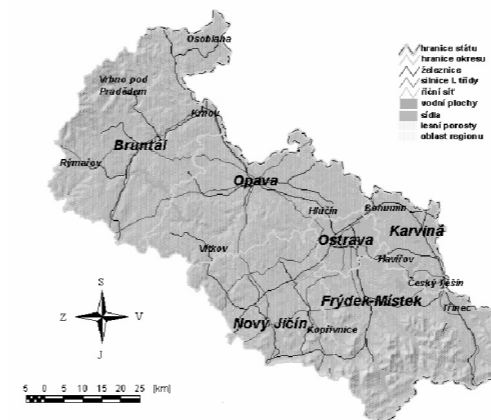
Prioritní cíle regionálního rozvoje ve vztahu k podpoře ze strukturálních fondů vycházejí ze shora uvedených programových dokumentů a jsou vyjádřeny v Národním rozvojovém plánu a v operačních programech (viz kapitola 1.6 – Programové dokumenty). Pro oblast rozvoje lidských zdrojů jsou relevantní **sektorový operační program Rozvoj lidských zdrojů (SOP RLZ)** zpracováváný společně Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a **Společný regionální operační program (SROP)** připravený Ministerstvem pro místní rozvoj (MMR).

### 4.2. Charakteristika regionu Moravskoslezsko

#### 4.2.1 Území regionu a obyvatelstvo

Region NUTS II – Moravskoslezsko tvoří území bývalých okresů Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín,

Opava a Ostrava. Region leží v severovýchodní části ČR; na severu hraničí s Polskem, na východě se Slovenskem. Jeho rozloha činí 5 555 km<sup>2</sup>, (7,04 % území České republiky) a žije v něm 1 274 tisíc obyvatel (tj. 12,4% obyvatel ČR).



Regionem procházejí mezinárodní dopravní osy, které tvoří mezinárodní silnice E 75 a E 462 z jihu na sever a ze západu na východ E11, a dále 2. mezinárodní železniční koridor. Sídla regionu mají vzájemné úzké dopravní a kooperační vazby. Území je v jádru vysoce urbanizované s vysokým podílem obyvatel ve městech a s výraznou sídelní aglomerací. Jedná se o region kontrastů jak z hlediska nerovnoměrné hustoty obyvatel, rozložení a koncentrace průmyslové výroby, tak i přírodního uspořádání. S počtem 228 obyvatel na km<sup>2</sup> patří region Moravskoslezsko k nejhustěji zalidněným oblastem v České republice, přestože jeden z jeho okresů – Bruntál – má naopak nejnižší hustotu obyvatelstva v ČR. Hustota obyvatel je dvojnásobná oproti Evropské unii, kde žije v průměru 115

obyvatel na km<sup>2</sup>. Počet obyvatel regionu ale v posledních letech stagnuje. Region se vyznačuje vyšší národnostní heterogenitou obyvatelstva než je v ČR obvyklé. Významné jsou zejména národnostní menšiny slovenská (3,3 %) a polská (3,0 %).

Stávající věková struktura obyvatel patří v ČR k nejpříznivějším (podíl dětí do 15 let je o 1% vyšší než průměr ČR, naopak méně početná je skupina obyvatel ve věkové kategorii nad 60 let). Přesto je i v moravskoslezském regionu patrný trend stárnutí populace a stav migračního salda je záporný.

#### 4.2.2 Ekonomika

Region má **nepříznivou strukturu ekonomiky**, danou historickým vývojem. Ve struktuře ekonomiky dominuje průmysl, a to téměř všechna odvětví, ale převládá, zejména pokud jde o zaměstnanost, průmysl těžby uhlí, hutnický a energetický, z nichž první dva procházejí významnou restrukturalizací a útlumem. Dalšími významnými sektory jsou strojírenství, chemický a farmaceutický průmysl, elektrotechnika, papírenský, textilní a potravinářský průmysl. Podíl regionu na HDP ČR klesl v období 1987 – 2001 z cca 20 % na 10,4 %, nicméně stále je na druhém místě v tvorbě HDP za Prahou. V tvorbě HDP na obyvatele dosahuje region 83% průměru ČR a 59% průměru EU-15.

Většinu zaměstnavatelů v kraji tvoří malé a střední podniky do 250 za-

městnanců, jejich podíl na tvorbě HDP je ale pod průměrem v ČR. Na druhé straně je v kraji (oproti jiným krajům v ČR) stále velký počet velkých firem s významným podílem na tvorbě HDP a zaměstnanosti. V průmyslu existují velké podniky, jejichž privatizace zatím není zcela ukončená.

Podíl zemědělství na ekonomice regionu je nižší, než je průměr v ČR. Zemědělství zaměstnává cca 3,1% pracovníků ve srovnání s průměrem 5,1% v rámci ČR.

Region má velmi **výhodné geografické i klimatické podmínky pro celoroční rekreaci**, zejména v oblasti Beskyd a Jeseníků. Tyto podmínky nejsou dostatečně využívány.

#### 4.2.3 Zaměstnanost

V roce 2000 bylo v regionu Moravskoslezsko zaměstnáno celkem 534,2 tisíc pracovníků, což oproti roku 1993 znamená zhruba jednoprocenní pokles. Dominantním sektorem kraje, který v roce 2000 zaměstnával 44,1% pracovníků, byl průmysl. Od roku 1993 **poklesla zaměstnanost v průmyslu** o víc než sedm procentních bodů; největší úbytky byly zaznamenány v těžbě, v kovozpracujícím, chemickém a textilním průmyslu a ve výrobě strojů a zařízení. Oproti tomu největší přírůstky zaměstnanců zaznamenaly obchod, peněžnictví, veřejná správa, školství, stavebnictví a pohostinství. V roce 1999 předstihl sektor

služeb podílem 46,3% (47,4% v roce 2000) zaměstnanost v průmyslu. Vývoj na trhu práce bude i v příštích letech ovlivňován restrukturalizací velkých podniků, a to zejména v ocelářském průmyslu.

Region Moravskoslezsko je od počátku transformace ekonomiky **na předním místě v počtu nezaměstnaných**. V kraji se nachází 20 % celkového počtu nezaměstnaných v ČR. Průměrná míra nezaměstnanosti je v regionu už od roku 1999 kolem 15 %, což je druhý nejvyšší údaj za Ústeckým krajem a o víc než polovinu vyšší než je průměr ČR.

Také podíl **dlouhodobě nezaměstnaných** (déle než 6, 12, 24 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných je v Moravskoslezském regionu výrazně vyšší než celorepublikový průměr – meziročně stoupla průměrná doba setrvání uchazečů v evidenci úřadů práce (ÚP) v kraji z 546 na 601 dní, což je o 106 dní víc, než činil celostátní průměr. Ke konci roku 2001 představoval podíl dlouhodobě nezaměstnaných v kraji 65,1%, k 30. červnu 2002 to bylo 66,9%.

**Opakovaná nezaměstnanost** je vedle dlouhodobé evidence v současné době jedním z nejzávažnějších problémů kraje, což zřetelně ukazuje trvale nízké procento poprvé evidovaných uchazečů o zaměstnání.

### 4.3 Program rozvoje Moravskoslezského kraje<sup>1</sup>

*Program rozvoje územního obvodu Moravskoslezského kraje je základní střednědobý programový dokument k podpoře regionálního rozvoje na úrovni kraje, který konkretizuje strategické cíle a rozvojové aktivity v podobě konkrétních opatření a navrhuje způsob jejich financování a implementace. Je zpracován na tříleté období, 2002 – 2004, s indikativním zařazením období 2005 – 2006 s ohledem na vazbu na programy strukturálních fondů Evropské unie. Byl schválen zastupitelstvem kraje v prosinci 2001.*

#### 4.2.1 Strategická vize, cíl a priority rozvoje Moravskoslezského kraje

**Strategická vize** rozvoje Moravskoslezského kraje je založená na principu rovnocenného respektování všech tří základních aspektů rozvoje – tedy jeho ekonomické, sociální i environmentální složky a je zaměřená především na kvalitu života jeho obyvatel:

*Moravskoslezský kraj chce být atraktivním, ekonomicky silným a konkurenceschopným středoevropským regionem.*

**Hlavním strategickým cílem** rozvoje Moravskoslezského kraje je *trvalý růst kvality života obyvatel na základě povzbuzení hospodářského růstu a diverzifikace ekonomické struktury kraje s důrazem na konkurenceschopnost ekono-*

*mických aktivit, tvorbu pracovních míst v regionálním i místním měřítku, zlepšení kvality životního prostředí a snižování rozdílů uvnitř kraje ve všech oblastech. Přitom hrubý domácí produkt (HDP) kraje na obyvatele se bude kolem roku 2010 přibližovat hranici 75% průměru HDP na 1 obyvatele Evropské unie.*

**Hlavními prioritami** rozvoje kraje jsou:

- \* podpora malého a středního podnikání, zvyšování objemu přímých tuzemských i zahraničních investic a **vytváření nových pracovních příležitostí** v kraji
- \* příprava na integraci kraje do Evropské unie a všestranné zkvalitňování jeho infrastruktury dopravní, technické, telekomunikační a institucionální
- \* **akcelerace rozvoje lidských zdrojů v kraji a vybudování efektivního systému komunikace všech činitelů na regionálním trhu práce**, vše při důsledném respektování principu partnerství veřejného a soukromého sektoru, vzdělávacích institucí a neziskových organizací
- \* významné snížení negativních vlivů průmyslu a dopravy na životní prostředí v kraji a využití požadavků na zlepšování kvality životního prostředí k rozvoji environmentálně orientovaného aplikovaného výzkumu a navazujících průmyslových aktivit

a vytváření zdravého prostředí pro obyvatele

- \* využití potenciálu **cestovního ruchu** v kraji **jako zdroje prosperity a předmětu pracovní činnosti místních obyvatel**
- \* zvyšování efektivnosti zemědělství a podpora proměny venkovských oblastí na multifunkční, plně integrované součásti kraje s významnou rolí při kultivaci krajiny, uchování kulturního odkazu a nabídce alternativního životního stylu

Jednotlivé oblasti podpory regionálního rozvoje v Programu rozvoje Moravskoslezského kraje se soustřeďují do šesti priorit, kterým odpovídají tzv. problémové okruhy.

Jako **problémové okruhy** byly identifikovány:

- ekonomika a podnikání
- infrastruktura
- **rozvoj lidských zdrojů**
- životní prostředí
- cestovní ruch
- zemědělství a rozvoj venkova

Problémové okruhy se člení na problémové oblasti, ty pak dále na opatření. Pro každý problémový okruh je definovaný hlavní cíl, který je vlastně dílčím strategickým cílem programu. Pro každou problémovou oblast jsou stanovené specifické cíle, kterých má být dosaženo realizací navrhovaných opatření.

#### 4.2.2 Analýza silných a slabých stránek kraje v oblasti rozvoje lidských zdrojů

*Analýza silných, slabých stránek, příležitostí a ohrožení je standardním nástrojem pro sumarizaci sociálně-ekonomické analýzy a východiskem pro formulování rozvojové strategie. V programu rozvoje kraje se tato analýza provádí pro jednotlivé problémové okruhy, proto uvádíme pouze část SWOT analýzy relevantní k problematice ESF – tj. zaměstnanosti a vzdělávání. Uvádíme pouze nejvýznamnější body, viz tabulka SWOT, lidské zdroje, Moravskoslezsko.*

Dílčím způsobem se rozvoje lidských zdrojů dotýkají i analýzy dalších problémových oblastí, zejména pak v problémových oblastech ekonomika a podnikání, zemědělství a venkov, cestovní ruch a životní prostředí.

#### 4.2.3 Opatření Programu rozvoje Moravskoslezského kraje

*V dalším textu jsou uvedena opatření z problémového okruhu lidské zdroje a v rámci něj pak problémové oblasti 3.1 Zaměstnanost a trh práce a 3.2 Vzdělávání, které mají bezprostřední vazbu na opatření relevantní k ESF. Jsou však i zmíněna opatření z dalších problémových okruhů, které mají určitou relevanci k ESF.*

Tabulka SWOT, lidské zdroje, Moravskoslezsko

Lidské zdroje Zaměstnanost a trh práce	
Silné stránky	Slabé stránky
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kvalifikovaná pracovní síla v dříve dominantních průmyslových oborech</li> <li>2. Dostatečný potenciál kvalifikované nebo rekvalifikovatelné pracovní síly využitelné při rozvoji nových ekonomických aktivit v kraji</li> <li>3. Motivace významné části pracovníků ohrožených ztrátou zaměstnání podstoupit rekvalifikaci a tím zvýšit svůj potenciál zaměstnatelnosti</li> <li>4. Značný potenciál technické odbornosti</li> <li>5. Dostatečná kapacita vzdělávacích institucí k rozvoji pracovníků v oblasti průmyslu a služeb</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Značný počet lidí s nedostatečnou nebo jednostranně zaměřenou kvalifikací, zejména v odvětvích hornictví, hutnictví, textilního průmyslu a zemědělství</li> <li>2. Vysoká míra nezaměstnanosti s rostoucím podílem dlouhodobě nezaměstnaných</li> <li>3. Stagnující počet pracovních příležitostí</li> <li>4. Struktura poptávky po profesích, která se rozchází s dostupnou nabídkou</li> <li>5. Nedostatečné zaměření vzdělávacího systému na trénink dovedností požadovaných zaměstnavateli</li> <li>6. Omezená mobilita pracovní síly</li> <li>7. Malá perspektiva zaměstnanosti v okrajových částech kraje</li> </ol>
Příležitosti	Ohrožení
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Využití technické odbornosti, nápaditosti a dovednosti pracovní síly krajem</li> <li>2. Možnost tvorby nových pracovních míst s pomocí programů na podporu zaměstnanosti a s využitím finančních podpor státu a Evropské unie určených na regionální rozvoj.</li> <li>3. Rozvoj nových ekonomických aktivit (zejména v MSP a u průmyslových investorů) spojený s možností širší škály šancí na změnu pracovního uplatnění</li> <li>4. Zlepšení spolupráce sociálních partnerů při realizaci politiky zaměstnanosti</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rostoucí nezaměstnanost, zejména dlouhodobá</li> <li>2. Přetrvávání problémů se zaměstnatelností některých skupin uchazečů v důsledku jednostranné a nízké kvalifikace</li> <li>3. Další prohlubování rozdílu v dynamice rozvoje trhu práce v Moravskoslezském kraji ve srovnání s celorepublikovým vývojem</li> <li>4. Nedostatek kvalifikovaných dělnických profesí pro budoucí potřeby průmyslu</li> <li>5. Nedostatečná připravenost k využití programů a zdrojů z fondů EU, zejména bezprostředně po vstupu</li> </ol>

#### Problémová oblast 3.1: Zaměstnanost a trh práce

**Specifický cíl:** rozvíjet zaměstnanost obyvatelstva a zvyšovat zaměstnatelnost rizikových skupin na trhu práce

Stručná charakteristika podporovaných aktivit v rámci jednotlivých opatření:

#### Opatření 3.1.1: Tvorba nových pracovních příležitostí

- podpora životaschopných podnikatelských záměrů nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, pokud jsou spojené s vytvářením nových pracovních příležitostí
- rozvoj dovedností a znalostí potřebných pro zahájení vlastního podnikání

- vytváření trvalých pracovních míst v obcích při zajišťování veřejných služeb

### **Opatření 3.1.2: Rozvoj programů k udržení zaměstnanosti a ke zvýšení adaptability na nové podmínky**

- příprava a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance v návaznosti na potřeby trhu práce (včasná příprava na technologické změny, rozvoj víceprofesnosti apod.)
- vzdělávací programy a poradenství pro malé a střední podniky (podpora technologického rozvoje, zvyšování kvality produkce a služeb, zavádění moderních metod personálního řízení, školení, poradenství a návazná odborná podpora zakladatelům MSP)
- odborná příprava a vzdělávání potenciálních zaměstnanců pro investory
- využití moderních a flexibilních forem pracovních smluv, včetně poradenství a propagace jejich využívání

### **Opatření 3.1.3: Podpora zapojení pracovníků uvolňovaných při restrukturalizaci ocelářského průmyslu zpět do produktivních ekonomických aktivit**

- služby zaměstnaneckých agentur pro uvolňované pracovníky a potenciální nové zaměstnavatele

- zaměstnanecké rekvalifikace pro pracovníky ohrožené ztrátou zaměstnání
- koordinace služeb s úřady práce a s programy na podporu zaměstnanosti
- poradenské a finanční programy podporující zahájení vlastního podnikání
- finanční programy posilující motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání uvolněných pracovníků

### **Opatření 3.1.4: Podpora zaměstnatelnosti a příležitostí pro znevýhodněné specifické skupiny**

- rozvoj specifických programů a podpora tvorby pracovních příležitostí pro dlouhodobě nezaměstnané, nezaměstnané absolventy škol, matky vracející se na trh práce po mateřské dovolené, lidi se zdravotním postižením, mladé nezaměstnané s nízkou kvalifikací, etnické minority apod.
- aktivační, motivační a poradenské programy pro tyto specifické skupiny

### **Opatření 3.1.5: Rozvoj lidských zdrojů v průmyslu a ve službách**

- audit a budování systému řízení lidských zdrojů ve firmách
- rozvoj podnikových programů celoživotního vzdělávání
- vzdělávací a rekvalifikační programy podniků pro nové zaměstnance

- osobní rozvoj a motivace zaměstnanců
- studijní cesty a odborné stáže zaměstnanců
- zavádění moderních metod řízení
- sdílení znalostí a vytváření databází nejlepších praktik

### **Opatření 3.1.6: Prevence nezaměstnanosti a zvýšení flexibility trhu práce**

- koordinace činnosti sociálních partnerů
- průzkumy a hodnocení aktuální i budoucí poptávky na trhu práce
- posilování motivace vzdělávacích a rekvalifikačních institucí k lepšímu uspokojování požadavků zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů

### **Problémová oblast 3.2: Vzdělávání**

**Specifický cíl:** *rozvíjet vzdělávání zaměřené na nové dovednosti, povolání a celoživotní učení v souladu s potřebami kraje.*

Stručná charakteristika podporovaných aktivit v rámci jednotlivých opatření

#### **Opatření 3.2.1: Přizpůsobení struktury sekundárního vzdělávání potřebám kraje**

- zavádění všeobecně vzdělávacích programů na středních odborných školách, výraznější profilace gymnázií s návazností na další vzdělávání, restrukturalizace vyšších odborných škol

- přizpůsobování struktury vzdělávacích aktivit střednědobým, respektive dlouhodobým rozvojovým plánům kraje (nové obory, rekvalifikace, studium při zaměstnání, informační systémy apod.)
- podpora přírodovědného, odborného a technického vzdělávání, a především talentovaných jedinců v těchto oborech
- harmonizace sítě středních škol

#### **Opatření 3.2.2: Rozvoj kapacit vysokých škol a větší využití jejich výstupů v podmínkách kraje**

- podpora rozvoje prostorových, materiálních a informačních kapacit vysokých škol v kraji, včetně škol soukromých
- vytváření příznivých podmínek pro zvýšení potenciálu vysokých škol v oblasti vzdělávání a vědecko-výzkumné a vývojové činnosti, a to i nad rámec případných státních dotací pro vysoké školy
- podpora aktivit vysokých škol umožňujících vznik a rozvoj studijních a výzkumných programů reagujících na požadavky kraje
- podpora zapojení vysokých škol do podnikatelských aktivit využívajících jejich výsledků vědecko-výzkumné činnosti
- větší využívání kapacit vysokých škol v koncepční činnosti kraje
- podpora většího využití vysokých škol jako přirozených center kultury a vzdělanosti v kraji

- vytváření systémových podmínek pro stabilizaci absolventů vysokých škol v kraji

### **Opatření 3.2.3: Podpora rozvoje celoživotního vzdělávání**

- vzdělávání učitelů a šíření nových vzdělávacích programů, orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí, nových strategií učení a progresivních metod výuky a rekvalifikace
- restrukturalizace a zvýšení adaptability škol a školských zařízení v kraji ve vztahu k měnícím se podmínkám na trhu práce
- rozvoj materiálních podmínek na školách pro výuku jazyků, informačních technologií a přírodovědných a odborných předmětů
- vytváření informačních a studijních center pro žáky škol a občany ze spádové oblasti
- podpora rozvoje alternativního terciárního vzdělávání a celoživotního učení
- širší zapojení zaměstnavatelů a neziskových organizací do celoživotního vzdělávání
- rozvoj mechanismů šíření inovací ve vzdělávací soustavě
- rozvoj monitorování a evaluace vzdělávání a zapojení sociálních partnerů do hodnotících mechanismů
- zvyšování komunitní role škol
- vznik rad pro rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání

- podpora vzdělávání a informovanosti v oblasti evropské integrace a jejich institucionální zajištění
- zvýšení schopnosti regionu efektivně využívat prostředky poskytované na rozvoj lidských zdrojů ze zdrojů Evropské unie

Z opatření z dalších problémových okruhů, které mají určitou relevanci k ESF, je nutné zmínit

### **Opatření 1.1.2: Zajištění komplexních služeb pro investory**

- zakládání pracovišť integrovaných služeb („one-stop-shops“) k podpoře přímých zahraničních investic (včetně propagace investičních příležitostí v kraji, marketingu průmyslových zón a technologických parků, urychlení procesu vyřizování potřebných žádostí a povolení)
- příprava subdodavatelů pro investory
- **příprava zaměstnanců pro investory**
- příprava dalších podmínek podporujících zájem investorů o podnikání v Moravskoslezském kraji (například školy s výukou v cizích jazycích pro rodinné příslušníky)
- rozšíření pobídkového systému pro investory v Moravskoslezském kraji

### **Opatření 1.2.3: Rozvoj kooperací**

- informační servis, marketing a akvizice klientů a partnerů pro kooperace se zahraničím

- společná propagace malých a středních regionálních podniků (MSP) v tuzemsku i zahraničí
- příprava MSP ke vstupu na zahraniční trhy
- asistenční programy usnadňující kooperaci se zahraničními partnery
- podpora vzniku a rozvoje sítí MSP
- podpora spolupráce podniků v potenciálních odvětvových průmyslových uskupeních (klastrech)

### **Opatření 1.3.1: Rozvoj a zkvalitňování existující infrastruktury služeb na podporu podnikání**

- využití stávající infrastruktury pro podporu podnikání a pro přípravu a realizaci poradenských, informačních a vzdělávacích programů a služeb pro malé a střední podniky
- propojení s programy rozvoje zaměstnanosti a nového uplatnění pracovníků uvolňovaných z velkých podniků
- podnikatelské poradenství pro malé a střední podniky, podpora zavádění certifikovaných a moderních systémů řízení

### **Opatření 3.4.3: Rozvoj občanské společnosti a neziskových organizací**

- rozvoj aktivit posilujících účast obyvatel kraje na plánování a rozvoji měst a obcí
- podpora činností posilujících účast neziskových organizací a občanských aktivit na rozvoji kraje

- podpora aktivit ke zvýšení prestiže, vzdělávání a spolupráce neziskových organizací kraje
- podpora aktivit mezioborové spolupráce NGO
- podpora aktivit ke zlepšení informovanosti občanů – přístup k Internetu, elektronické poště prostřednictvím informačních středisek
- příprava a realizace programů zapojování minoritních skupin do života a rozvoje kraje
- podpora kulturních aktivit, činnosti spolků, zájmových skupin včetně aktivit národnostních menšin

### **Opatření 4.4.1: Environmentální osvěta, výchova a vzdělávání pro podporu udržitelného rozvoje**

- vytváření komplexního systému environmentální osvěty, výchovy a vzdělávání s využitím regionálních kapacit vzdělávacích zařízení a středisek ekologické výchovy
- programy podpory účasti veřejnosti na rozhodování v oblasti životního prostředí v rámci procedur posuzování vlivů na životní prostředí a územního plánování
- podpora činnosti environmentálně orientovaných nevládních neziskových organizací
- podpora pilotních projektů udržitelného místního a regionálního rozvoje, založeného na principech partnerství v rámci Místní Agendy 21, programu Zdravá města, dobrovolných dohod mezi podniky a obcemi.

#### **Opatření 5.2.1: Podpora vzdělávání a profesního rozvoje v cestovním ruchu**

- rozšíření škály odborného vzdělávání v oborech cestovního ruchu, včetně jejich vazeb na zahraničí
- vytváření a realizace programů odborného vzdělávání provozovatelů, pracovníků zařízení cestovního ruchu a poskytovatelů služeb spojených s cestovním ruchem
- organizace vzdělávacích aktivit typu seminářů a konferencí zaměřených na problematiku rozvoje cestovního ruchu
- zavedení systému kvality poskytovaných služeb v oblasti cestovního ruchu

#### **Opatření 6.1.4: Profesionální příprava v zemědělství a lesnictví**

- podpora přenosu vědeckotechnických poznatků do hospodaření zemědělských podniků
- zlepšování profesního vzdělávání v zemědělských a lesnických oborech
- zdokonalování znalostí v oblasti marketingu, výroby, skladování, úpravy a odbytu zemědělských a lesnických produktů a využívání odpadů
- zřizování školících a poradenských center pro zemědělské podnikatelské subjekty
- rozvoj vzdělávání dospělých

#### **Opatření 6.2.2: Rozvoj poradenských a informačních služeb a občanských aktivit pro udržení venkovského dědictví**

- zřizování školících a poradenských center pro nezemědělské podnikatelské subjekty
- rozvoj vzdělávání dospělých
- rozvoj informatiky a využití informačních technologií ve venkovském prostoru
- rozvoj profesní přípravy a tréninku pro podnikatelskou činnost a nové technologie
- cílená podpora venkovských občanských aktivit a veřejně prospěšných hnutí

#### **4.3 Sektorový operační program Rozvoj lidských zdrojů (SOP RLZ)<sup>2</sup>**

*Sektorový operační program Rozvoj lidských zdrojů, který je vypracován ve vazbě na prioritní osu 3 – Rozvoj lidských zdrojů Národního rozvojového plánu, tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR na zkrácené programové období 2004 – 2006. SOP RLZ vymezuje čtyři priority a dvanáct opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí (vyloučením ze společnosti), rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení,*

*adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.*

#### **4.3.1 Cíle SOP RLZ**

**Globálním cílem** SOP Rozvoj lidských zdrojů je: *vysoká a stabilní úroveň zaměstnanosti založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci skupin obyvatel ohrožených sociální exkluzí a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů trvale udržitelného rozvoje.*

Tento globální cíl bude naplňován postupnou realizací následujících čtyř strategických cílů:

**První strategický cíl** je zaměřen na rozšíření nástrojů a zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti tak, aby se usnadnilo rychlé začlenění uchazečů o zaměstnání na trh práce a předcházelo nezaměstnanosti osob ohrožených nezaměstnaností (zájemců o zaměstnání).

Prvním strategickým cílem je: *„rozvoj pružného trhu práce, který přispívá ke snížení a prevenci nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti osob, jimž hrozí vyloučení z trhu práce“.*

**Druhý strategický cíl** je zaměřen na zlepšení přístupu k zaměstnanosti a vzdělávání pro skupiny i jednotlivce ohrožené sociální exkluzí. Druhým strategickým cílem je: *„snížení počtu a podílu osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím integrovaného přístupu*

*a odstraňování bariér znesnadňujících účast na trhu práce“.*

**Třetí strategický cíl** poněkud překračuje rámec programu, protože nutné změny postojů všech subjektů, včetně jednotlivců, k celoživotnímu učení jsou dosažitelné až v delším časovém horizontu. Přesto může program podstatnou měrou přispět k rozvoji kapacity vzdělávacích institucí a k obsahu a kvalitě nabídky vzdělávání.

Třetím strategickým cílem je: *„rozvoj celoživotního učení prostřednictvím zvyšování kvality nabídky vzdělávání z hlediska potřeb znalostí společnosti a prostřednictvím rozšiřování účasti všech subjektů v procesu vzdělávání“.*

**Čtvrtý strategický cíl** je zaměřen na zvyšování kvalifikace pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce a na posílení konkurenceschopnosti českých podniků.

Čtvrtým strategickým cílem je: *„rozvoj kvalifikované pracovní síly, konkurenceschopnosti podniků a rozšiřování nabídky pracovních příležitostí v rozvojových odvětvích“.*

#### **4.3.2 Priority a opatření SOP**

*V souladu s vymezením prioritních oblastí podpory a oprávněných činností v Nařízení o ESF (č. 1268/1999) jsou priority a opatření SOP RLZ zaměřeny zejména na podporu zaměstnatel-*

**nosti a sociálního začleňování znevýhodněných jednotlivců.** Na základě zkušeností členských zemí s realizací projektů pro tyto cílové skupiny, spolufinancovaných z ESF, budou podporovány zejména projekty poskytující **komplexní podporu založenou na integrovaném přístupu k cílovým skupinám,** hlavně k osobám vyloučeným z trhu práce. Integrovaný přístup zkombinuje specifické aktivity a doprovodná opatření při realizaci projektů tak, aby jednotliví příslušníci cílových skupin mohli co nejlépe využít nabídky pomoci z těchto projektů. Kromě toho bude podporován **rozvoj systémů a struktur a posilování kapacit poskytovatelů služeb** pro cílové skupiny. Půjde zejména o rozvoj institucí podílejících se na implementaci politik zaměstnanosti, vzdělávání, sociální inkluze a výzkumu a vývoje, jako jsou ministerstva, úřady práce, vzdělávací instituce, sociální partneři, nestátní neziskové organizace, orgány územní správy a samosprávy.

V souladu s orientací Národního rozvojového plánu na rozvoj a konkurenceschopnost program podpoří i **další odborné vzdělávání pracovníků,** zejména v odvětvích s potenciálem dalšího růstu, a vytváření nových pracovních příležitostí v těchto odvětvích.

**Přehled priorit a opatření operačního programu Rozvoj lidských zdrojů ( SOP RLZ):**

### **Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti**

Tato priorita je směřována k realizaci prvního strategického cíle SOP RLZ a je zaměřena zejména na zajištění **rychlého začlenění nezaměstnaných do trhu práce a na předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností.** Důraz se klade na preventivní opatření, která se musí uplatňovat vůči osobám ohroženým nezaměstnaností a vracejícím se na trh práce.

#### **Opatření a jejich operační cíle**

##### **Opatření 1.1: Posílení aktivní politiky zaměstnanosti uchazečů a zájemců o zaměstnání**

- zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení adresnosti a efektivnosti existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání, na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce
- rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
- podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi

- podpora vzniku nových forem zaměstnávání

##### **Opatření 1.2: Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti**

- zvýšení kvalifikace pracovníků služeb zaměstnanosti a spolupracujících institucí, které zabezpečují služby pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti
- vytvoření standardního přístupu a služeb pro jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání
- propojení a zkvalitnění informačních systémů pro jednotný přístup jako podklad pro analýzu vývoje a úspěšnosti poradenských a vzdělávacích opatření

### **Priorita 2: Sociální integrace a rovnost příležitosti**

Tato priorita je směřována k realizaci druhého strategického cíle SOP RLZ a je zaměřena zejména na **pomoc skupinám a jednotlivcům ohroženým sociální exkluzí a na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.**

#### **Opatření a jejich operační cíle**

##### **Opatření 2.1: Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí**

- zajištění komplexního přístupu k řešení problematiky osob se speciálními potřebami, zdravotně postižených a ohrožených rizikem, narušení jejich psychosomatického potenciálu s dopady na trh práce

- rozvoj specifických integrovaných programů a podpora tvorby nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené sociální exkluzí
- zavádění standardů kvality poskytovaných sociálních služeb
- zajištění dostupnosti služeb pro skupiny ohrožené sociální exkluzí prostřednictvím systému komunitního plánování
- podpora subjektů a organizací zabývajících se programy integrace osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí do společnosti
- vzdělávání pracovníků systému sociálních služeb s cílem posílení jejich schopnosti poskytovat služby odpovídající standardům a požadované kvalitě

##### **Opatření 2.2: Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce**

- odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce
- podpora vzdělávání žen, umožňující jim uplatnění v netradičních zaměstnáních
- podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost
- rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání
- rozšíření přístupu žen k informačním technologiím
- zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli

- podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce

### **Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení**

Tato priorita je směřována k realizaci třetího strategického cíle SOP RLZ, ale zároveň jde o **horizontální prioritu**, jejíž realizace přispívá k naplnění všech ostatních specifických cílů programu. Je zaměřena na **rozvoj kapacity vzdělávacích institucí a zlepšení obsahu a kvality vzdělávání.**

#### **Opatření a jejich operační cíle**

##### **Opatření 3.1: Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních**

- zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami
- modernizace školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí
- rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství
- rozvoj dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách

##### **Opatření 3.2: Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje**

- zkvalitňování vzdělávání na vysokých školách
- rozvoj učitelských studijních programů
- rozvoj dalšího vzdělávání na vysokých školách

- rozvoj lidských zdrojů v oblastech výzkumu a vývoje

##### **Opatření 3.3: Podpora státních struktur a systémů pro zajištění rozvoje lidských zdrojů v oblasti školního vzdělávání**

- propojování počátečního a dalšího vzdělávání
- pilotní ověření fungování systému dvoustupňové tvorby studijních osnov (kurikula)
- podpora využití nových informačních technologií (Internet, CD-ROM, e-mail, video při realizaci všech uvedených cílů)

##### **Opatření 3.4: Rozvoj dalšího profesního vzdělávání**

- zlepšení přístupu k informacím, orientace v nabídce a kvality služeb
- rozvoj výzkumu a vývoje metodologie vzdělávání dospělých včetně budování institucionálních kapacit
- zlepšení systému dalšího vzdělávání s ohledem na potřeby zejména malých a středních podniků, a to hlavně v oblasti užívání informačních a komunikačních technologií (ICT), oblasti jazykové přípravy, technického vzdělání, řízení a marketingu

##### **Priorita 4: Adaptabilita a podnikání**

Tato priorita je směřována k realizaci čtvrtého strategického cíle SOP RLZ a je zaměřena na **podporu jak všeobecného, tak specifického**

**odborného vzdělávání s cílem podpořit rozvoj odvětví a oborů s růstovým potenciálem a posílit konkurenceschopnost českých podniků a pracovní síly.**

#### **Opatření a jejich operační cíle**

##### **Opatření 4.1: Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců, ekonomických a technologických podmínek a konkurenceschopnosti**

- poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikaci a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami
- zlepšit pružnost systému vzdělávání tak, aby odpovídal ekonomickým, profesním a sociálním potřebám
- rozšířit pružné formy organizace práce
- rozšířit nabídku a zvýšit dostupnost rekvalifikačních programů
- podporovat zachování stávajících pracovních míst a stimulovat tvorbu nových pracovních míst
- rozvíjet aktivity podniků zaměřené na podporu zdraví na pracovišti

##### **Opatření 4.2: Rozvoj lidských zdrojů v průmyslu**

- zlepšení inovačního podnikání, příprava managementu podniků pro oblast inovačního podnikání, rozvoj a využití invenční a inovační kapacity pracovníků
- přizpůsobení kvalifikace pracovníků požadavkům zaměstnavatele v sou-

vislosti se zaváděním progresivních systémů řízení výrobních procesů, se zavedením high-technology (podle nomenklatury OECD-ISC), se zavedením sofistikovaných produktů a služeb informačních a komunikačních technologií (ICT) a se zaváděním technologií šetrných k životnímu prostředí

##### **Opatření 4.3: Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta a zapojení občanů v ochraně životního prostředí**

- budování kapacit regionálních systémů environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty (EVVO), založených na regionální síti environmentálně zaměřených informačních a vzdělávacích středisek
- implementace Místní Agendy 21

##### **Opatření 4.4: Příprava lidských zdrojů pro cestovní ruch**

- zlepšení profesní přípravy a vzdělávání pracovníků a podnikatelů v cestovním ruchu
- zlepšení profesní přípravy zaměřené na cestovní ruch
- zkvalitnění regionálního marketingu a managementu cestovního ruchu
- zlepšení profesní přípravy a vzdělávání odborníků na cestovní ruch ve veřejné správě



#### 4.4 Společný regionální operační program (SROP)<sup>3</sup>

Orientace Společného regionálního operačního programu (SROP) na období 2004 – 2006 navazuje na priority Národního rozvojového plánu a na vymezení obsahu operačních programů ve vztahu k sektorovým operačním programům.

Jednou z priorit SROP je i **priorita Místní rozvoj lidských zdrojů**. Ta vychází z prioritní osy 3 – Rozvoj lidských zdrojů Národního rozvojového plánu. Tato priorita je komplementární k sektorovému operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů. Zatímco SOP se orientuje na nehmotné investice při plošném řešení problémů zaměstnanosti a adaptability lidských zdrojů, sociální integrace a rovnosti příležitostí a rozvoje celoživotního učení, SROP řeší problematiku rozvoje lidských zdrojů na místní úrovni s orientací na hmotné investice v oblasti infrastruktury rozvoje lidských zdrojů a na **sociální integraci**.

##### 4.4.1 Cíle a strategie SROP

**Globálním cílem** SROP je: „dosáhnout trvalý hospodářský růst i růst kvality života obyvatel regionu na základě povzbuzování nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst v regionálním i místním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace“.

Tento cíl zahrnuje úsilí o zajištění vyšší životní úrovně obyvatel prostřednictvím ekonomického rozvoje a růstu, založeného na klíčových zdrojích regionu soudržnosti, tedy na jeho lidech a jeho životním prostředí.

Program má několik specifických cílů, které odrážejí kombinaci ekonomických, sociálních a ekologických aspirací obsažených v cíli globálním. Specifickými cíli programu jsou:

- zvýšit prosperitu regionu rozvojem drobných podniků a řemesel, zvyšováním objemu přímých investic do regionu a vytvářením nových pracovních příležitostí
- všestranně zkvalitnit regionální a místní dopravní a telekomunikační infrastrukturu při respektování ochrany životního prostředí
- zlepšit životní podmínky obyvatel a integrovat sociálně vyloučené skupiny do komunity a na trh práce
- zvýšit kvalitu základních složek životního prostředí v obcích a regionech
- zlepšit podmínky života venkovského obyvatelstva a rozvíjet venkovské části regionu
- zvýšit podíl cestovního ruchu na hospodářské prosperitě regionu, zvýšit objem přímých investic do rozvoje cestovního ruchu a vytvářet nové pracovní příležitosti

##### 4.4.2 Priorita 3 SROP – Místní rozvoj lidských zdrojů

Globálním cílem priority je zlepšit životní podmínky obyvatel a integrovat sociálně vyloučené skupiny do komunity a do trhu práce. Opatření této priority doplňují opatření SOP RLZ.

##### Opatření 3.1: Infrastruktura rozvoje lidských zdrojů v obcích a regionech

Cílem opatření je rozvoj kapacit a materiálního vybavení vzdělávacích zařízení a místních aktivit a iniciativ, jako jsou neziskové organizace a občanské iniciativy, působící v oblasti:

- vzdělávání spojeného s celoživotním učením
- sociálních služeb pro seniory, zdravotně postižené
- ochrany před sociálně patologickými závislostmi

Toto opatření bude spolufinancováno z Evropského regionálního a rozvojového fondu (ERDF), nikoli z Evropského sociálního fondu (ESF).

##### Opatření 3.2: Podpora sociální integrace v obcích

Cíli podporovaných aktivit tohoto opatření jsou:

- Snížení sociální izolace skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
- Reintegrace znevýhodněných skupin obyvatelstva do komunity a na trh práce

- Prevence kriminality a sociálně patologických jevů
- Zmírnění sociálního znevýhodnění obyvatel

Budou podporovány tyto aktivity :

- motivační, resocializační a rehabilitační aktivity pro rizikové skupiny žijící v znevýhodněných oblastech
- podpora přístupu žen na trh práce
- prevence sociálně-patologických jevů, podpora začleňování osob ohrožených sociální exkluzí do společnosti
- podpora využití volného času mládeže
- podpora vzdělávacích, kulturních a sociálních aktivit zlepšujících životní podmínky občanů

<sup>1</sup> Program rozvoje územního obvodu Moravskoslezského kraje 2001 - 2004, vyd. ARR, Ostrava, listopad 2001

<sup>2</sup> Sektorový operační program Rozvoj lidských zdrojů pro ESF 2004 – 2006, MPSV, prosinec 2002

<sup>3</sup> Společný regionální operační program, návrh dokumentu, MMR, prosinec 2002

## Část III. – Příprava projektů v rámci Evropského sociálního fondu

*Pro získání finanční podpory v rámci Evropského sociálního fondu (ESF) je třeba splnit obecná kritéria oprávněnosti projektu, vypracovat přihlášku a projektovou dokumentaci v požadovaném rozsahu a kvalitě a veškerou dokumentaci v řádném termínu odevzat. Následující kapitola přináší určitý návod, jak postupovat při přípravě projektu krok za krokem. Klíčová část rozebírá obsah žádosti a doporučuje metodické postupy, běžné při zpracování žádostí v zemích EU.*

### 5.1 Konzultační fáze přípravy projektu

Na začátku každého projektu musí stát **jasný záměr** a co nejkonkrétnější představa o jeho realizaci. Už v této fázi je vhodné konzultovat záměr projektu s kompetentními poradenskými institucemi, zabývajícími se poradenstvím nebo administrativním řízením programů, financovaných prostřednictvím fondů EU. Během konzultační fáze přípravy projektu je nejdůležitější **ověřit si shodu záměru projektu a jeho klíčových parametrů s prioritními cíli programů** realizovaných v rámci ESF. Nejběžnějším typem projektu, financovatelným v rámci jakéhokoli strukturálního fondu

EU, bude projekt navazující na víceleté rozvojové programy (viz kapitola 1.6.) a na doprovodná programová a grantová schémata, řízená pověřenou implementační agenturou. Je důležité důkladně se předem seznámit s kritérii účasti v těchto programech.

#### 5.1.1 Kritéria oprávněnosti projektů v rámci ESF<sup>1</sup>

Základní kritéria oprávněnosti žadatele se týkají statutu žadatele, shody cílů projektu a prioritních cílů naplňovaných v rámci daného nástroje politiky EU (tedy ESF) a oprávněnosti daného územního celku. Při sestavování projektu je dobré mít na zřeteli všechny základní principy strukturální politiky EU (podrobně v kapitole 1), jejichž dodržení kvalifikuje projekt jako vhodný pro financování prostřednictvím SF EU.

##### 1. Status žadatele

Oprávněným žadatelem o pomoc ze strukturálních fondů může být jakákoli právnická osoba, ať z veřejného, či privátního sektoru. Fyzické osoby jsou jako žadatelé vyloučeni. Členové statutárního orgánu žadatele a všech partnerských organizací musí prokázat, že mají čistý trestní rejstřík a že nemají

žádné závazky vůči státu (zejména závazky vůči finančním úřadům).

#### 2. Soulad s rozvojovými programovými dokumenty

Projekt je oprávněný získat finanční pomoc z ESF, pouze pokud se jeho cíle **shodují s prioritními cíli** aktuálních víceletých programů pro daný strukturální fond, a navíc mají tyto cíle oporu v rozvojových programech typu OP a JPD (operační program a Jednotný programový dokument). Tato zásada vychází ze základního principu strukturální politiky, principu programování. Dalším principem, který je nutné zvážit při formulaci strategického záměru projektu, je princip rovnoprávnosti mezi muži a ženami.

#### 3. Kritérium oprávněnosti daného územního celku

Toto kritérium vyplývá z rozhodnutí Komise, která předem stanoví, které regiony jsou oprávněné žádat o pomoc podle jednotlivých Cílů 1, 2 a 3 (podrobně v kapitole 1). V ČR jsou oprávněné žádat o pomoc podle Cíle 1 všechny regiony NUTS II, kromě Prahy, která spadá pod Cíle 2 a 3.

Nejdůležitější kritéria, která Komise bere v úvahu při svém rozhodování, zahrnují počet obyvatel, regionální prosperitu, celostátní prosperitu a relativní závažnost strukturálních problémů, zejména úroveň nezaměstnanosti. V části II, kapitole 4 jsme se stručně věnovali rozboru základních makroe-

konomických ukazatelů regionu Moravskoslezsko. Žadatelé by se ve svých žádostech měli zaměřit na definování aktuálního stavu základních makroekonomických deskriptorů, jejich prostřednictvím popsat, jak jejich projekt řeší aktuální potřeby regionu, a použít tyto deskriptory jako argument podporující oprávněnost jejich žádostí.

#### 4. Kritérium adicionality finančních prostředků

Žadatel si musí předem ověřit, jak velkou část celkových oprávněných nákladů projektu je možné maximálně nárokovat k financování ze zdrojů ESF. Maximální výše rozpočtů i oprávněných nákladů se budou pravděpodobně lišit podle jednotlivých cílů a statutu žadatele. Obvykle bude mít žadatel z privátního sektoru nárok na získání menší části celkových oprávněných nákladů než žadatel ze státního sektoru či neziskové organizace, což je přesně definováno v podmínkách jednotlivých grantů.

Obvykle činí příspěvek ESF 45 % celkových oprávněných nákladů. Zbylé finance musí žadatel zajistit z jiných zdrojů. Nejméně 10 % jiných zdrojů musí představovat zdroje národní. Výše finanční částky, kterou skutečně ESF uhradí, bude stanovena formou kvót v příslušných prováděcích dokumentech.

### 3.1.2 Zajištění řídicích a implementačních kapacit projektu

Konzultační fáze přípravy projektu dále pokračuje **sestavením implementačního týmu** v rámci jediné instituce nebo – a to ve většině případů – sestavením konsorcia institucí a firem, podílejících se na přípravě a implementaci projektu. Úkolem žadatele nebo autora projektu je zhodnotit vlastní schopnost řídit a implementovat projekt, a v případě potřeby získat pro spolupráci na tomto projektu instituce s komplementárním know-how a odpovídajícím zázemím a kvalifikací. Je vhodné už ve fázi přípravy projektu uzavřít smlouvu, vymezující kompetence, povinnosti a cílové finanční odměny všech zúčastněných partnerů.

Takto vybudovaná implementační instituce bude zárukou získání co největšího bodového ohodnocení institucionální kapacity žadatele. Hodnotí se přitom nejen schopnost žadatele řídit a implementovat projekt, ale také monitorovat jeho průběh, informovat o jeho průběhu a výsledcích, a zejména schopnost (kapacita) pokračovat v projektu po vyčerpání finanční pomoci ESF. Dodržení této zásady naplňuje základní principy strukturální politiky – princip partnerství a princip monitorování a vyhodnocování.

### 5.1.3 Dodatek: Zvláštní typy projektů

Kromě projektů, které se předkládají v rámci standardních výběrových řízení, grantových a programových schémat, organizovaných pověřenými implementačními agenturami, existují některé zvláštní typy projektů. Tyto projekty mohou mít úžeji definovaná obsahová nebo formální kritéria oprávněnosti.

Zvláštní kategorii tvoří tzv. **globální grant**. Členský stát po dohodě s Komisí může svěřit část plánované finanční pomoci zprostředkovatelské instituci, například místním regionálním úřadům, regionální rozvojové agentuře nebo neziskovým organizacím, aby podpořily místní rozvojové iniciativy. O udělení globálního grantu k implementaci části operačního programu nebo Jednotného programového dokumentu rozhoduje členský stát, a rozhodnutí schvaluje Komise. Cílem globálních grantů je podpořit nejvíc postižené oblasti. Všechny podpořené aktivity musí vést ke zlepšení situace na trhu práce. Právě pro regiony, jako je Moravskoslezsko, charakteristické velkým počtem disproporcí jak v demografické struktuře regionu, tak v charakteru krajiny a ekonomických aktivitách, může být spíše než plošné podpůrné programy vhodnější cílená podpora místních iniciativ.

Další zvláštní kategorii tvoří projekty **technické asistence** (TA), určené

k posílení institucionálního rámce Evropského sociálního fondu. Oprávněným žadatelem pro tento typ projektů jsou úřady státní správy, případně pověřené řídicí, implementační nebo platební agentury – netýká se tedy běžných koncových příjemců, ale těch, kteří se podílejí na řízení procesu implementace strukturálních fondů.

Pomoc v rámci technické asistence může být uplatněna například pro projekty:

- přípravy regionálních rozvojových plánů
- přípravy regionálních žádostí a průvodců projekty
- přípravy administrativního rámce včetně zavádění a zkvalitňování kapacit na administraci, monitorování, poradenství a evaluaci při přípravě a implementaci projektů ESF
- poradenské a informační činnosti spojené s implementací ESF

Další zvláštní kategorií, nikoli z hlediska formy, ale z hlediska vymezení typu podpory, jsou projekty financované v rámci **programu EQUAL** (podrobněji kapitola 1, bod 2.3.).

### 5.2 Příprava žádosti a projektové dokumentace

Po ukončení konzultační fáze je třeba přistoupit k přípravě žádosti včetně požadovaných příloh a projektové dokumentace. Formulář žádosti i požadavky na formální součásti žádosti

budou k dispozici žadatelům nejpozději v okamžiku otevření konkrétního výběrového řízení.

Předpokládá se, že pověřená implementační agentura vytvoří zvláštní formulář žádosti pro projekty typu ESF i seznam požadovaných formálních součástí projektové dokumentace. Pro měkké projekty, financovatelné z ESF pod Cílem 3 Evropská unie neuvádí jednotný formulář žádosti. **Každá členská země** si vytváří **vlastní verzi tohoto formuláře**.

Pro účely tohoto pilotního manuálu ESF jsme vybrali dva modelové formuláře žádosti a shrnuli jejich základní součásti i doporučené postupy<sup>2</sup> k jejich vyplnění v následující komentované verzi žádosti ESF. Použitými modely jsou vzorový formulář implementační agentury ESF European Social Fund Division ve Velké Británii<sup>3</sup> a formulář implementační agentury ESF ve Skotsku<sup>4</sup>. Je pravděpodobné, že i implementační agentura ESF v České republice bude vycházet z osvědčených formulářů členských zemí EU.

### 5.3.1 Komentovaný obsah žádosti ESF

Při vyplňování jednotlivých částí formuláře se klade **maximální důraz na kvalitu argumentace** při zdůvodňování souvislosti cílů projektu a cílů regionální a vládní politiky v oblastech financovaných Evropským sociálním fondem. Dále je důležité velmi

**podrobné rozpracování aktivit projektu, cílů projektu a cílových skupin** s využitím co největšího počtu kvantifikovatelných ukazatelů.

Vzorový formulář žádosti o financování projektu bude obsahovat řadu **tzv. informativních a bodovacích otázek**. Určená implementační agentura vytvoří hodnotící bodovací systém, na jehož základě doporučí nejvhodnější projekty k financování.

Součástí žádostí budou následující čtyři části, ve kterých žadatel musí:

- prokázat oprávněnost cílů projektu
- prokázat svou způsobilost řídit a implementovat projekt
- popsat projekt prostřednictvím systému indikátorů ve vztahu k jednotlivým cílovým skupinám
- rozpracovat rozpočet projektu a rozbor jednotlivých nákladů (finanční část)

Následuje osnova nejdůležitějších součástí žádosti ESF:

### **1. Popis projektu, informace o projektu a žadateli**

- kontaktní údaje, platební orgán
- typ projektu a lokalita (NUTS II)
- název a obsah projektu
- informace o obdobných projektech žadatele z minulosti, které obdržely pomoc z ESF
- informace, jestli žadatel nebo člen konsorcia byl účastníkem projektů

na posilování institucí financovaných ESF

### **2. Kritéria oprávněnosti**

- údaje o žadateli: právní status žadatele, u firem obrat, počet zaměstnanců, předmět podnikání
- kontakt na partnery projektu
- informace, zda projekt žádá o dotaci také z vládních zdrojů
- soulad s programovými dokumenty (operačním programem a Jednotným programovým dokumentem), včetně konkrétního opatření
- soulad s vládními programy
- vazba na existující legislativu – zvláštní pozornost se věnuje zákonům proti diskriminaci na základě pohlaví a rasové příslušnosti
- rozsah popisu, kvantifikovatelné indikátory, očekávané výsledky
- technická příprava – harmonogram projektu, rozsah prací
- způsob zajištění informování o příspěvku ESF na realizaci projektu
- způsob zajištění řízení projektu, monitorování výstupů, implementace jednotlivých částí projektu

### **3. Přidaná hodnota projektu**

Projekty financované ESF musí prokázat, že přinášejí přidanou hodnotu a vložené náklady jsou adekvátní přínosům. Přidaná hodnota projektů se prokazuje tím, že projekt odpovídá co největšímu počtu těchto kritérií:

- projekt přispěje ke zvýšení počtu školených osob

- výsledkem projektu bude zvýšení kvalifikace školených osob nebo větší počet nových zaměstnání
- výsledkem projektu jsou další měřitelné výstupy
- podpora ESF povede k vytvoření nových stálých pracovních míst, sebezaměstnávání nebo k iniciování aktivit oprávněných k financování z ESF, které by se bez této pomoci nerealizovaly
- podpora ESF pomůže udržet pracovní aktivity, které by byly pozastaveny, zrychlí se tempo těchto aktivit nebo nedojde k jejich zpomalení
- dojde k vytvoření nové nebo kreativní aktivity, kterou by nebylo možné vyvinout za použití existujících zdrojů

### **4. Zdůvodnění přínosů projektu**

Při zdůvodňování přínosů projektu se vyžaduje velmi přesná představa o dopadech projektu na jednotlivé cílové skupiny a prokázání toho, že projekt bude přínosný pokud možno pro všechny nejvýše hodnocené obecné principy, jako jsou rovné příležitosti pro muže a ženy, princip trvale udržitelného rozvoje, použití nejnovějších informačních technologií. V rámci argumentace, zdůvodňující přínosy projektu, je třeba zodpovědět také následující otázky:

Vysvětlete účel projektu a jeho klíčové výstupy:

- jak souvisí projekt s cíli operačního programu (OP)

- jak projekt souvisí s SROP/JPD (Cíl 3) nebo s Jednotným programovým dokumentem (Cíle 1 a 2)

Vysvětlete, proč je důležité projekt realizovat:

- Je nutné podložit argumentaci daty, svědčícími o situaci v oblasti, kterou se projekt snaží řešit. Tato data mohou zahrnovat statistické údaje o situaci na trhu práce, specializované výzkumy a údaje úřadů práce.
- Je důležité popsat bariéry cílových skupin při řešení jejich specifické situace.
- Je důležité prokázat spojitost těchto problémů s prioritami vládních strategických rozvojových dokumentů.

Komu je projekt určen:

- Je třeba odpovědět na otázku, jestli je daná cílová skupina uvedena v programovém rozvojovém dokumentu.
- Pro všechny cílové skupiny musí být stanoven co největší počet kvantifikovatelných indikátorů.
- Je důležité popsat, jakým způsobem budou příjemci pomoci vybíráni.

Popište, jak budete projekt řídit a kontrolovat a postupovat při jeho naplňování:

V této části je důležité uplatnit znalosti a zkušenosti s principy projektového řízení, aplikovatelného na řízení daného projektu: popis hlavních fází, popis kontrolních mechanismů, popis metod ověro-

vání dopadů a výsledků projektu a způsobů zajištění pokračování projektu po ukončení podpory ESF.

Jaké budou výsledky projektu:

- Povede projekt k některému z níže uvedených výstupů:
  - dosažení vyššího vzdělání účastníků
  - dosažení vyšší odborné kvalifikace účastníků
  - zvýšení zaměstnanosti, atd.
- Jak v těchto ohledech navazuje projekt na programové dokumenty?
- Jak bude zajištěno, aby projekt dosáhl požadovaných výsledků?

Jak bude projekt podporovat rovné příležitosti pro všechny skupiny:

Je třeba konkrétně popsat, jak projekt ovlivní pracovní příležitosti pro muže a ženy, etnické minority, handicapované občany, jiné skupiny ohrožené na trhu práce.

Jak bude váš projekt podporovat národní a regionální přístupy k trvale udržitelnému rozvoji:

Je třeba vycházet z regionálních priorit uvedených v rozvojových programových dokumentech s důrazem na jejich cíle v oblasti ochrany přírody, péče o přírodní zdroje, udržení trvalé zaměstnanosti a ekonomického růstu.

Jak projekt využívá možností informační společnosti a nových komunikačních technologií:

S odkazem na rozvojové programy popište využití nejnovějších komunikačních a informačních technologií.

Jak projekt navazuje na místní iniciativy:

Na tuto otázku je třeba odpovědět v souladu s odkazem na konkrétní opatření Regionálního rozvojového plánu.

## 5. Cílové skupiny

V rámci zdůvodnění přínosů projektu se vyžaduje velmi podrobný rozbor cílových skupin, tedy konečných příjemců pomoci.

Cílové skupiny se mohou dělit na:

- přímé a nepřímé
- jednotlivce a skupiny
- podle příslušnosti k etnické skupině
- podle příslušnosti k menšinové skupině
- podle příslušnosti k pohlaví
- podle rozdělení na věkové kategorie
- podle délky nezaměstnanosti
- podle typu zaměstnání před zapojením do projektu
- podle vzdělání
- podle dalších kritérií

Pokud jsou příjemcem pomoci firmy, je možné je dále členit podle typu odvětví, ve kterém podnikají, počtu zaměstnanců atd.

## 6. Výstupy projektu

Výstupy projektu musí být vyjádřeny prostřednictvím měřitelných indikátorů. Zejména je důležité zodpovědět:

- kolik nových zaměstnanců na plný úvazek, poloviční úvazek, samozaměstnavatelů a dobrovolníků díky projektu přibýlo; tyto údaje je důležité analyzovat podle kategorií, popsanych v kapitole 5
- pokud byly příjemcem pomoci firmy, je důležité analyzovat i jejich výsledky podle sektorů, počtu zaměstnanců a dalších požadovaných kategorií

## 7. Náklady projektu

Pro rozpracování nákladů podle požadavků ESF je třeba seznámit se s některými níže uvedenými metodologickými postupy a termíny. Výsledkem je rozpracování nákladů:

- podle jednotlivých let
- jejich rozdělení podle zdroje financování: ESF, doplňkové financování privátní či vládní
- jejich rozdělení na peněžní a produktové (formou poskytnutí vlastních zdrojů)
- kalkulace předpokládaných zisků

Na základě takto rozepsaných nákladů se zpětně vypočítává přidaná hodnota projektu, a to při použití kategorií:

- počet účastníků
- stanovení jednotkové ceny za hodinu a účastníka
- nebo výčet společností a stanovení jednotkové ceny na společnost

- procentuální srovnání celkových nákladů jednak s požadovaným příspěvkem z ESF a jednak s očekávaným generovaným ziskem

## 5.3 Doporučené metodické postupy

### 5.3.1 Metodické postupy při sestavování finančních částí projektů

#### Financování projektů

Klíčovým principem je **princip doplňkového financování**. Jde o jeden z principů strukturální politiky, popsany v kapitole 1 jako **princip adicionality**. Příspěvek ESF činí obvykle 45 % celkových oprávněných nákladů. Zbylé finance musí žadatel zajistit z jiných zdrojů. Nejméně 10 % těchto doplňkových zdrojů musí představovat národní zdroje. Výše finanční částky, kterou skutečně ESF uhradí, bude stanovena formou kvót v příslušných prováděcích dokumentech, a bude pravděpodobně odlišná pro jednotlivé cíle.

Různé formy **doplňkového financování**:

- vlastní **financování formou peněz** (actual)
- **produktové financování** (in kind) formou poskytnutí vlastních zdrojů žadatele

Například žadatel zahrne do rozpočtu projektu náklady na lidské zdroje, pronájem prostor, řízení a koordinaci

vání projektu. Tyto náklady musí být oprávněnými náklady podle klasifikace ESF, poskytovatel služeb musí souhlasit, že poskytuje tuto formu doplňkového financování projektu, přičemž do projektu nemohou být zahrnuty slevy, příležitostné náklady nebo jiné neoprávněné náklady.

Pro zajištění toho, aby projekt probíhal, činí minimální příspěvek ESF nejméně 25 % kombinovaného příspěvku ESF a národního spolufinancování.

Do celkové kalkulace musí být zahrnut jakýkoli zisk, generovaný v rámci projektu. Aktivity generující zisk obvykle zahrnují služby spojené s prodejem nebo pronájmem, příjmy z provozu stravovacích zařízení, kantýn, telefonů, copy center atd.

Žadatel je povinen prokázat, že příspěvek ESF se vztahuje pouze k aktivitě, na kterou je grant určen. Je důležité přesně popsat, kdo je příjemcem pomoci neboli kdo vlastní výstupy projektu.

#### Členění nákladů

Náklady se dělí na **oprávněné (eligible)** a **neoprávněné (non-eligible)**.

**Neoprávněné náklady** tvoří především tyto položky:

- půjčky a náklady na vedení běžného účtu, pokud nebyl založený speciální účet pro projekt financovaný Evropským sociálním fondem

- finanční poplatky
- náklady na poradenství spojené s přípravou žádosti
- náklady spojené s přípravou projektu, včetně nákladů na lidské zdroje.
- náklady na nákup zařízení a budov nad limit stanovený ESF na národní úrovni
- náklady na financování pronájmu
- poplatek za vybavení nebo budovy, na který už přispěly fondy EU
- jakékoli náklady, které se nevztahují přímo k projektu
- náklady, které nejsou doložené písemným podkladem (faktura, časový harmonogram plnění práce )

**Oprávněné náklady** jsou především náklady těchto kategorií:

- náklady na zaměstnance – platy včetně nákladů na zdravotní a sociální pojištění
- náklady na školení zaměstnanců
- náklady na inzerci (například inzertaty o školení)
- náklady příjemců pomoci na úhradu mzdy, pojištění, daní, režijních nákladů, nákladů na péči o děti
- jiné náklady
- pronájem prostor
- odpisy budov a hmotného zařízení, které mají fixně stanovenou dobu životnosti
- bonusy zaměstnancům (pouze zdanitelné bonusy včetně automobilů apod.)
- pronájem a leasing zařízení
- finanční leasing

- DPH pouze v případě, že žadatel není plátcem DPH, může žádat o jeho vrácení
- spotřební zboží, malé předměty (pořizovací hodnota nesmí překročit 20 % celkových oprávněných nákladů projektu)
- bankovní poplatky, pokud byl pro řízení projektu zřízen speciální bankovní účet
- náklady na jiné účastníky školení (náhrada mezd, režijní náklady například účasti na projektech)

#### Výpočet nákladů

Při stanovování nákladů se mohou uplatňovat dvě metodiky výpočtu nákladů:

- **metodologie přímých nákladů** (direct costing)
- **metodologie organizačních nákladů** (college methodology)

Podle první metodiky se stanoví přímé náklady na jednotlivé kategorie a sečtou dohromady. Tato metodika patří k preferovaným formám stanovení nákladů. Uplatnění druhého způsobu nepřímé metodiky často přináší řadu účetních komplikací a lze ji akceptovat pouze u organizací typu škol a univerzit, kde je velmi obtížné oddělit jednotlivé typy přímých nákladů. Je založena na odhadu nákladů na základě proporčního systému.

Také pro stanovení například hodnoty odpisů se doporučuje spíše přímá metoda. Vychází se přitom z fixně sta-

novené životnosti zboží a zůstatkové hodnoty zboží.

*Například:*

*nákupní cena počítače je 20 000 Kč, zbytková cena po ukončení odpisů 2 000 Kč, projekt trvá 52 týdnů, přičemž počítač se bude používat jeden den v týdnu (tj. 1/5 = 20 %)*

*výše ročních odpisů počítače činí: (20 000 - 2 000) x 20 % = 3 600 Kč*

Další možná metoda odpisů umožňuje odepsat ročně určité procento pořizovací ceny zboží. Následně se stejné procento uplatní při stanovení odpisů z účetní hodnoty zboží.

#### 5.3.2 Metodické postupy při stanovování měřitelných indikátorů

Při analýze příjemců pomoci a při popisu výstupů a měřitelných výsledků projektů se doporučuje využívat oficiálně stanovené indikátory EU<sup>5</sup>. Obecně se indikátory dělí na **indikátory vstupu** (input), **výstupu** (output), **výsledku** (outcome) a **vlivu** (impact).

**Ukazatelé vstupů** se vztahují k rozpočtu přidělenému každé úrovni pomoci. Sledované finanční prostředky se budou členit na prostředky národní (a z toho soukromé) a prostředky z ESF.

**Ukazatelé výstupů** postihují počty osob, institucí a projektů, které program podpořil. Ukazatelé výstupů jsou definovány tak, aby bylo možné je využít jako

srovnávací kritéria jednotlivých projektů. Data získaná na úrovni opatření tak lze srovnávat na úrovni priorit a programů.

**Ukazatelé výsledků** postihují okamžité pozitivní efekty podpory. Vyjadřují se počtem úspěšně vyškolených osob, nově vytvořených produktů (vzdělávacích, poradenských programů atd.). Sledují se i hrubé efekty individuální podpory, vyjádřené počtem osob, u kterých poskytnutá podpora bezprostředně splnila svůj účel. Tím se rozumí zařazení do zaměstnání, sebezaměstnání, udržení zaměstnání, pokračování ve vzdělávání a výcviku.

**Ukazatelé dopadů** se vztahují k následkům programu. Mají prokázat udržitelnost a míru čistých efektů pomoci. Udržitelnost efektů se s ohledem na krátké programové období sleduje šest měsíců po ukončení pomoci. Míra čistých efektů na jednotlivé cílové skupiny se bude určovat na základě sledovacích studií nebo aproximovat na základě specifických přepočtů výběrových šetření pracovních sil.

Každý předkladatel projektu může podle svého zaměření vyvinout zvláštní indikátory, ale je možné nalézt určité doporučené indikátory v jednotlivých kategoriích.

Indikátory pro opatření spojená s **podmocí jednotlivcům**:

Indikátory vstupu a výstupu – náklady na vzdělávací projekty, počet vyškolených osob, počet vyškole-

ných mužů a žen, počet vyškolených osob znevýhodněných na trhu práce, umístění v zaměstnání, počet nově založených podniků, mobilita zaměstnanců, nárůst příjmů, počet školení, spokojenost účastníků (podíl spokojených účastníků při ukončení rekvalifikace apod.)

Indikátory pro opatření spojená s **podmocí při vytváření struktur a systémů**:

- počet nepřímých a přímých uživatelů poradenských služeb
- podíl nezaměstnaných využívajících poradenské služby (v procentech)
- podíl vyškolených osob (v procentech)
- podíl zaměstnanců, kteří získali přístup k dalšímu vzdělávání (v procentech)
- počet nově vytvořených vzdělávacích programů
- podíl školitelů, kteří získali vyšší kvalifikaci (v procentech)
- spokojenost účastníků po absolvování projektu

Je vhodné, aby byl co největší počet indikátorů **měřitelný a srovnatelný** v rámci národních (meziregionálních) statistik. Vodítkem při definování ekonomických indikátorů projektu mohou být indikátory definované v Národních strategiích zaměstnanosti.

Ekonomické indikátory se vztahem k zaměstnanosti se dělí na indikátory

zaměstnanosti a indikátory nezaměstnanosti.

Jako **indikátory zaměstnanosti** se uvádí:

- celkový růst zaměstnanosti: roční změna celkového počtu zaměstnaných obyvatel (v %)
- celková zaměstnanost: podíl zaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let na celkovém počtu obyvatel ve stejném věkovém složení (v %)
- věkové rozložení zaměstnanosti: podíl zaměstnaných osob ve věku 15 – 24, 25 – 54 a 55 – 64 let na celkovém počtu obyvatel v daném věkovém rozmezí
- celková zaměstnanost: počet celkem odpracovaných hodin vydělený průměrným počtem odpracovaných hodin v zaměstnání na plný úvazek za rok, vyjádřený podílem na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 – 64 let (v %)

Jako **indikátory nezaměstnanosti** se uvádí:

- celková míra nezaměstnanosti: podíl celkového počtu nezaměstnaných osob na celé aktivní populaci (v %)
- poměr nezaměstnaných mladých lidí: podíl všech nezaměstnaných mladých lidí (15 – 24 let) na celkovém počtu obyvatel ve stejném věkovém složení (v %)
- míra dlouhodobé nezaměstnanosti: podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel (déle než dvanáct měsíců) na celé populaci

- skutečný růst HDP: roční průměr v procentech
- evidentní růst produktivity práce (měřený růstem HDP jednak na jednoho zaměstnance a jednak na odpracovanou hodinu, vyjádřeným v procentech)
- reálná jednotková cena práce: celková finanční odměna zaměstnanci, korigovaná produktivitou práce a cenovým indexem pro výpočet růstu cen na základě HDP

<sup>1</sup> Vademecum for SF Plans and Programming Documents, 2000 – 2006

<sup>2</sup> Průvodce žádostí ESF (Good Practise Guide):

[www.esf.gov.uk/objectives/DownloadDocuments/GoodPracticeGuide.shtml](http://www.esf.gov.uk/objectives/DownloadDocuments/GoodPracticeGuide.shtml)

<sup>3</sup> Vzorový formulář žádosti ESF, IA ESF UK, [www.esf.gov.uk/objectives/DownloadDocuments/Sample.shtml](http://www.esf.gov.uk/objectives/DownloadDocuments/Sample.shtml)

<sup>4</sup> Průvodce vyplňováním žádostí ESF, IA ESF Skotsko, [www.objective3.org](http://www.objective3.org)

<sup>5</sup> Definice a systémy indikátorů jsou popsány v příručce vydané EK, DG pro zaměstnanost, obchodní vztahy a sociální záležitosti: Průvodce systémy monitorování a evaluace pomoci ESF v období 2000-2006 (Guidelines for systems of monitoring and evaluation of ESF assistance in the period 2000-2006), July 1999.

Indikátory pro zaměstnanost v ČR jsou popsány v SOP RLZ, [www.mpsv.cz/files/clanky/2860/akt\\_verze/pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2860/akt_verze/pdf)

## Část IV. – Příklady úspěšných projektů v EU

Cílem této kapitoly je seznámit čtenáře s příklady konkrétních úspěšných projektů realizovaných s podporou Evropského sociálního fondu v členských státech EU. Tyto projekty mají sloužit jako náměty, kterými se mohou nechat potenciální žadatelé inspirovat při přípravě vlastních návrhů projektů.

Záměrem je tedy poskytnout náměty, nápady a myšlenky, které nejsou přesným návodem, ale jen odrazovým můstkem. Proto jsou jednotlivé příklady popsány pouze ve velmi hrubých rysech s důrazem na hlavní myšlenku. Zájemci o konkrétnější informace se mohou obrátit přímo na realizátora projektu. Řadu dalších informací lze získat na webových stránkách DG Social Affairs and Employment<sup>1</sup>, na kterých se průběžně zveřejňuje a aktualizuje velké množství projektů.

Tato kapitola popisuje starší i nové projekty podpořené z Evropského sociálního fondu, tedy projekty minulého i současného programovacího

období. Výhodou starších projektů je jejich ukončení a vyhodnocení, proto většinou obsahují více informací. Novější projekty jsou sice aktuálnější, ale mnohdy neobsahují podrobnější informace o realizaci projektu a pochopitelně zcela chybí jejich vyhodnocení. Seznam projektů je řazen podle oblastí ESF a podle konečných příjemců pomoci (cílových skupin) – viz tabulka str. 63.

V první části jsou uvedeny projekty minulého programovacího období, v druhé části pak projekty nejnovější. Je třeba si uvědomit, že v programovacím období 1994 – 1999 byly dva cíle zaměřené na zaměstnanost (Cíl 3 – Boj s dlouhodobou nezaměstnaností a podpora integrace mladých lidí a osob vyřazených z trhu práce do pracovního procesu a Cíl 4 – Podpora adaptace pracovníků na hospodářské změny a na změny ve výrobě) a že zaměstnanosti se věnovaly i dvě iniciativy Společenství (Employment a Adapt).

<sup>1</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/esf2000/ms/success\\_stories/success\\_stories-en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/ms/success_stories/success_stories-en.htm)

### Struktura databáze projektů a popis statistických dat

název projektu a země		cíle a popis projektu		jméno koordinátora projektu a kontakt	
Making Choices Vytváření šancí		Dánsko		Dánsko	
Hlavním cílem projektu bylo vrátit účastníkům dostatečnou sebedůvěru a sebeocenění a zvýšit tak jejich šance na nalezení stálého zaměstnání.		Několik dánských obcí v oblasti okolo města Horsens se dohodlo na spolupráci s cílem pomoci dlouhodobě nezaměstnaným, převážně mladým lidem, kteří mají problémy s alkoholem nebo drogami a kteří často balancují na hraně zákona. Účastníkům bylo nabídnuto školení v oblasti informačních technologií a zdokonalení rodného jazyka a matematických dovedností.		Denní škola v Horsens, Regionální výzkumné centrum pro vzdělávání	
				kontakt: Mr. Svend Aage Moeller fax: +45-75623931	
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001	
Vejde amt (dk00b)	112	118,2	5,9	4,7	
Dánsko (dk)	118,1	119,3	6,8	4,4	
	nezaměstnanost žen 1995	nezaměstnanost žen 2001	nezaměstnanost pod 25 let 1995	nezaměstnanost pod 25 let 2001	
Vejde amt (dk00b)	8,0	5,5	8,3	11,2	
Dánsko (dk)	8,1	5,1	9,6	8,7	

Statistické údaje mají co nejlépe charakterizovat příslušný region – většinou se jedná o úroveň NUTS III. Pouze v případě, že se projekt vztahoval na odlišné území nebo konkrétní údaje nebyly k dispozici, je použita nejbližší možná úroveň (například NUTS II.). Tato koncepce dovoluje vzájemné časové srovnání dat (z roku 1995 s nejnovějšími disponibilními údaji – s rokem 2000 v případě HDP na obyvatele a s rokem 2001 v případě nezaměstnanosti). Hrubý domácí produkt (HDP) je uváděn na jednoho obyvatele v paritě kupní síly vyjádřený v procentech k průměru EU. Nezaměstnanost je vyjádřena v procentech. Dále je možné porovnat situaci v daném regionu vzhledem k průměru příslušné země (tzn. národnímu průměru).



Pořadí	Název projektu	Země	Oblasti podpory ESF	Příjemci pomoci (cílové skupiny)
1	Znovuoživení společnosti	Německo	1. Aktivní politika na trhu práce	dlouhodobě nezaměstnaní
2	Pomoc při hledání práce	Německo	1. Aktivní politika na trhu práce	dlouhodobě nezaměstnaní
3	Společný fond práce (The Labour Pool Project)	Finsko	1. Aktivní politika na trhu práce	dlouhodobě nezaměstnaní
4	Vytváření šancí (Making Choices)	Dánsko	1. Aktivní politika na trhu práce	mladí lidé
5	Projekt BIOTOPE	Lucembursko	2. Rovné příležitosti pro všechny	dlouhodobě nezaměstnaní
6	Coming in from the cold	Rakousko	2. Rovné příležitosti pro všechny	minority
7	Pracovní dílny, pomáhající integrovat handicapované osoby	Německo	2. Rovné příležitosti pro všechny	minority
8	Příprava na život po propuštění z vězení	Irsko	2. Rovné příležitosti pro všechny	minority
9	Probuzení se do skutečnosti (Waking up to reality)	Švédsko	2. Rovné příležitosti pro všechny	mladí lidé
10	Projekt „učení-práce“ – pomoc při hledání práce	Nizozemí	2. Rovné příležitosti pro všechny	mladí lidé
11	Rakas	Švédsko	4. Adaptabilita a podnikavost	mladí lidé
12	Yorkshire zvládá dobře informační technologie (Yorkshire does IT well)	Velká Británie	5. Zlepšování role žen na trhu práce	ženy
13	Reflex	Velká Británie	3. Celoživotní vzdělávání	vzdělávání dospělých
14	Informační a komunikační technologie pro ohrožené skupiny	Velká Británie	3. Celoživotní vzdělávání	krátkodobě nezaměstnaní
15	Projekt Queensbridge IT	Velká Británie	2. Rovné příležitosti pro všechny	minority
16	Projekt MACE (Impact/Multi-Agency Cooperative Education Base)	Velká Británie	2. Rovné příležitosti pro všechny	mladí lidé
17	Projekt „Salford Foyer“ ESF	Velká Británie	2. Rovné příležitosti pro všechny	mladí lidé
18	Projekt „Commonwealth Game Joblink Plus“	Velká Británie	2. Rovné příležitosti pro všechny	minority
19	Chichester nové příležitosti (Chichester New Opportunities)	Velká Británie	3. Celoživotní vzdělávání	mladí lidé
20	Filcon Econet	Velká Británie	4. Adaptabilita a podnikavost	malé podniky
21	Pracovní způsoby (Ways of Working Projects)	Velká Británie	2. Rovné příležitosti pro všechny	mladí lidé
22	Projekt ROF NPTC	Velká Británie	2. Rovné příležitosti pro všechny	mladí lidé
23	Ženy v zemědělství (Women in Agriculture)	Irsko	5. Zlepšování role žen na trhu práce	ženy
24	Kajandské ženy do zaměstnání (Kajands Women into employment)	Velká Británie	3. Celoživotní vzdělávání	ženy, minority

## Case Studies – EU (1994 – 1999)

1. Znovuoživení společnosti		Německo		
Město Landkreis Hameln-Pyrmont v sedmdesátých a osmdesátých letech hospodářsky upadlo kvůli uzavření loděnic. Tento průmysl zaměstnával většinu práce schopného obyvatelstva. V roce 1997, v době zahájení projektu, činila míra nezaměstnanosti 13 % (což znamenalo 23 000 nezaměstnaných) – téměř třetina z nich byla nezaměstnaná dlouhodobě.		Landkreis Hameln-Pyrmont, Hameln kontakt: Mr. Holger Reineke fax: +49-5151-903602		
Cílem projektu bylo poskytnout nezaměstnaným osobám možnost rekvalifikace přímo v podnicích, ve kterých mohou po ukončení výcviku pracovat.				
Městský úřad, který byl nositelem tohoto projektu, založil vzdělávací centrum symbolicky v jedné z loděnic. Účastníci si mohli vybrat druh práce, kterou by chtěli v budoucnu vykonávat – od zpracování kovu (zámečníci, svářeči apod.) až po práci se dřevem (truhláři apod.). Poté jim byla nabídnuta místa v místních podnicích, kde se pod dohledem sociálních pracovníků školili a zdokonalovali ve vybraných profesích. Úkolem sociálních pracovníků bylo pomoci těmto lidem v pracovním prostředí, usnadnit jim adaptabilitu na pracovní prostředí, například dochvilnost, pečlivost, loajalitu apod. Jejich významným úkolem bylo naučit účastníky programu řešit konflikty a krizové situace, které nastávají v pracovním prostředí.				
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Hameln-Pyrmont (de923)	110,4	93,6	nejdou k dispozici	nejdou k dispozici
Německo (de)	110,1	105,4	8,1	7,8
2. Pomoc při hledání práce		Německo		
Cílem projektu bylo zapojit dlouhodobě nezaměstnané – příjemce sociální podpory do trhu práce.		Neue Arbeit Saar GmbH kontakt: <a href="http://www.neue-arbeit-saar.de">www.neue-arbeit-saar.de</a>		
Tento projekt kombinuje prostředky uvedené v zákoně o podpoře sociální pomoci a odborné školení. Účastníkům programu byla nabídnuta možnost práce v podnicích bez toho, aby navštěvovali odborné kurzy, jejichž absolvování je podmínkou získání kvalifikovaného místa. V případě, že se na těchto pracovních místech osvědčili i bez absolvování školení, byl jim nabídnut trvalý pracovní poměr v těchto podnicích (většinou se jedná o malé a střední společnosti). Projekt se stal standardním programem boje s nezaměstnaností v Sársku.				
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Saarbrücken (dec01)	137,7	122,7	10,6	10,1
Německo (de)	110,1	105,4	8,1	7,8

3. Společný fond práce The Labour Pool Project	Finsko
<p>Cílem projektu bylo efektivněji vytvářet pracovní místa a poskytovat práci osobám, které trpí dlouhodobou nezaměstnaností spojenou se sociální exkluzí.</p> <p>Know-how a metody práce pro dosažení stanovených cílů vznikly díky společnému úsilí místních podniků, úřadů práce, úřadů sociální podpory a vzdělávacích institucí.</p> <p>Nezaměstnaný – účastník tohoto projektu – předložil ve spolupráci se svým poradcem plán své profesní kariéry, včetně požadavků dalšího vzdělávání, Společnému fondu práce a zavázal se ho plnit. Zároveň mu byla nabídnuta osobní pomoc v různých oblastech.</p> <p>Cílem bylo zdůraznit a uvědomit si práva a potřeby osob hledajících práci. Společné fondy práce nabízely úřadům práce nový prostředek pomoci nezaměstnaným, kombinující několik služeb. Zároveň garantovaly řešení osobní situace uchazeče o zaměstnání šité na míru jeho potřebám a vytvářely nové prostředky tvorby pracovních míst. Společné fondy práce také motivovaly nezaměstnané k tomu, aby sami hledali řešení vlastní situace.</p> <p>Společný fond práce vystupoval jako místní inovační centrum, jehož členové sami připravovali služby a práce, které pak nabízeli v sociální a zdravotní oblasti či v oblasti životního prostředí.</p>	<p>Karelský institut, Universita v Joensuu</p> <p>kontakt: Arja Kurvinen e-mail: <a href="mailto:arja.kurvinen@joensuu.fi">arja.kurvinen@joensuu.fi</a></p>

	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Pohjois-Karjala (fi133)	74,7	74,9	19	14,1
Finsko (fi)	97	104,1	15	9,1

4. Vytváření šancí Making Choices	Dánsko
<p>Hlavním cílem projektu bylo vrátit účastníkům dostatečnou sebedůvěru a sebeocení a zvýšit tak jejich šance nalézt stálé zaměstnání.</p> <p>Několik dánských obcí v oblasti okolo města Horsens se dohodlo na spolupráci s cílem pomoci dlouhodobě nezaměstnaným, převážně mladým lidem, kteří mají problémy s alkoholem nebo drogami a kteří často balancují na hraně zákona. Účastníkům bylo nabídnuto školení v oblasti informačních technologií a zdokonalení rodného jazyka a matematických dovedností.</p>	<p>Denní škola v Horsens, Regionální výzkumné centrum pro vzdělávání</p> <p>kontakt: Mr. Svend Aage Moeller fax: +45-75623931</p>

	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Vejle amt (dk00b)	112	118,2	5,9	4,7
Dánsko (dk)	118,1	119,3	6,8	4,4

	nezaměstnanost žen 1995	nezaměstnanost žen 2001	nezaměstnanost pod 25 let 1995	nezaměstnanost pod 25 let 2001
Vejle amt (dk00b)	8,0	5,5	8,3	11,2
Dánsko (dk)	8,1	5,1	9,6	8,7

5. Projekt BIOTOPE	Lucembursko
<p>Hlavním cílem projektu bylo umožnit účastníkům získat teoretické i praktické vědomosti a zkušenosti týkající se ochrany životního prostředí a vytvořit příležitost pro jejich trvalé zapojení do těchto aktivit.</p> <p>Příjemci byli dlouhodobě nezaměstnaní, handicapované osoby, osoby s problémy učení a s nízkou kvalitací.</p> <p>V rámci projektu Biotope byly zájemcům nabízena praktická i teoretická školení, která vedli zkušení lektori z Národní rady sociální obrany. Tyto kurzy probíhaly jako přednášky ve třídách a zároveň jako workshopy na různých místech. Trénink byl rozdělen do deseti výukových modulů, které měly za cíl podporovat:</p> <p>a) vědomosti a porozumění teoretickému obsahu i praktickým dovednostem b) provádění různých metod ochrany životního prostředí</p>	<p>kontakt: Národní rada sociálních obran (Comité National de Defense Sociale) 8, rue d'Useldange L-9188 Vichten fax: +352-888448</p>

	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Lucembursko (lu)	170,8	194	2,9	2,4

6. Coming in from the cold	Rakousko
<p>Cílem projektu bylo zvýšit možnosti osob, které mají ztížený přístup na trh práce, nalézt stabilní zaměstnání.</p> <p>Kurs byl zaměřen na handicapované osoby, osoby s psychologickými problémy (problémy učení), absolventy zvláštních škol a osoby vyloučené z drogové závislosti. BWF nabízel účastníkům školení a práci ve vlastních dílnách, kde se mohli zaměřit především na práce související se zpracováním kovů. Zájemci měli příležitost se naučit svařování, obrábění kovů nebo jiným profesím. Teoretický kurs, kterým účastníci také prošli, byl přípravou na často složitý proces hledání práce (například pohovory, psaní žádostí a životopisů). V rámci praktického školení byla účastníkům na závěr školení nabídnuta praxe v místních firmách, ve kterých mohli využít získaných schopností. Projekt byl vyhodnocen jako úspěšný a každoročně se opakuje.</p>	<p>Bildungswerkstätte Feldkirch (BWF)</p> <p>kontakt: Mr. Walter Spettel fax: +43-5522- 7323022</p>

	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Voralberg (at34)	115,1	118,5	3,3	2,6
Rakousko (at)	110,3	112,7	3,8	3,4

7. Pracovní dílny pomáhají integrovat handicapované osoby		Německo		
<p>V Německu je zvykem zaměstnávat handicapované osoby v tzv. chráněných dílnách. Mnohé z nich však tato práce neuspokojuje a rádi by se zařadili do běžného pracovního procesu.</p> <p>Cílem projektu bylo prostřednictvím dvouletého kursu obsahujícího tři základní moduly připravit handicapované osoby, které mají zájem a snahu, na zaměstnání na otevřeném trhu práce.</p> <p>První část dvouletého kursu naučila účastníky základním pravidlům a dovednostem nutným pro jakékoli zaměstnání, od základních administrativních úkonů až po sociální chování na pracovišti. Druhá část se věnovala praktickému výcviku profese, kterou chtěli účastníci vykonávat a v rámci třetí fáze jim bylo umožněno vyzkoušet si toto zaměstnání v místních firmách. Po získání těchto zkušeností byli uchazeči připraveni získat zaměstnání na otevřeném trhu práce.</p>		<p>Německá Charita, Bavorsko, Diakonické centrum Evangelické-Luteránské církve, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Lebenshilfe für geistig Behinderte</p> <p>kontakt: Deutscher Caritasverband Ms. Falkowsky fax: +49-89-5328028</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Bavorsko (de2)	124,3	123,4	4,6	4,3
Německo (de)	110,1	105,4	8,1	7,8

8. Příprava na život po propuštění z vězení		Irsko		
<p>Ačkoli v Irsku neexistuje přesná statistika monitorující recidivu u osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody, odhaduje se, že není zanedbatelná. Tyto osoby mají ztíženou pozici na trhu práce, neboť jejich kvalifikace a zkušenosti většinou neodpovídají podmínkám zaměstnavatelů.</p> <p>Cílem bylo posílit možnost zařazení osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody do normálního života a umožnit jim zúčastnit se výcvikových kursů, ve kterých získají nové nebo lepší stávající dovednosti, aby si mohli najít dlouhodobé zaměstnání.</p> <p>Cílovou skupinou byly osoby odsouzené k trestu odnětí svobody, které projeví zájem o tento výcvik a které se blíží ke konci pobytu ve věznicích.</p> <p>The Prison Service Training Unit, jediná podobná organizace v Irsku, se rozhodla zlepšit postavení této skupiny osob po propuštění na svobodu. Osoby, které se do programu přihlásily, musely přijmout pevná pravidla programu – drogovou abstinenci a pravidelnou účast. Kurzy nabízely školení v oblastech od informačních technologií přes svařování a jiné řemeslné dovednosti až po řízení dopravních prostředků. Kromě praktického výcviku nabídl tento program i teoretické studium podle zájmu účastníků.</p>		<p>Ministerstvo spravedlnosti</p> <p>kontakt: Department of Justice Mr. Martin Hickney fax: +353-1-6761799</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Irsko (ie)	93,4	116,2	12,3	3,7

9. Probuzení se do skutečnosti Waking up to reality		Švédsko		
<p>Mnoho mladých lidí, kteří jsou cílovou skupinou tohoto projektu, nedokončilo středoškolské vzdělání, jsou závislí na alkoholu nebo drogách a nikdy nepracovali v běžném zaměstnání.</p> <p>Cíl projektu – pomoci mladým lidem zařadit se do pracovního procesu, umožnit jim navštěvovat kurzy, které jim mohou usnadnit získat zaměstnání, povzbudit jejich sebevědomí a sebedůvěru ve vztazích ke společnosti a v neposlední řadě jim nabídnout možnost života bez drog a alkoholu.</p> <p>Cílovou skupinou byli mladí lidé ve věku od 18 do 35 let, kteří žijí na okraji společnosti, jsou závislí na drogách, vrátili se z vězení či jiného nápravného ústavu a mají problémy zařadit se do běžného života. Tento projekt jim nabídl možnost bydlet v hostelu a starat se s pomocí sociálních pracovníků o své potřeby. Zároveň byly těmto osobám nabídnuty vzdělávací kurzy (od matematiky a mateřského jazyka až po informační technologie a angličtinu), prostřednictvím kterých si mohly dokončit své středoškolské vzdělání. V kurzech vládla neformální atmosféra, přesto si účastníci museli zvyknout na disciplínu a řád.</p>		<p>kontakt: Nya Krami, Goteborg Ms. Christina Rosengren-Gustafsson fax: +46-31-7013079</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Sydsverige (se04)	93,3	92,5	8,8	6,4
Švédsko (se)	102,6	101,0	8,8	5,1

10. Projekt „učení-práce“ – pomoc při hledání práce Školící středisko v Zeeuws Vlaanderen		Nizozemí		
<p>Záměrem projektu bylo vyškolení skupinu osob, které budou schopné najít si po jeho ukončení práci nebo pokračovat v návazných programech.</p> <p>Projekt „učení-práce“ – pomoc při hledání práce byl zaměřen na mladé lidi ze zvláštních škol a osoby s problémy učení. Tyto osoby byly ve věku, kdy odcházejí ze škol a hledají si práci. Ve školícím centru byly vytvořeny vhodné podmínky pro praktický i teoretický výcvik účastníků projektu, kteří pracovali pod dohledem odborných lektorů. Tento odborný výcvik zvýšil jejich šanci k nalezení stálého zaměstnání.</p>		<p>Ministerstvo pro vzdělávání a vědu</p> <p>kontakt: SPD Zeeland Postbus 174 NL-4330 AD Middelburg e-mail: <a href="mailto:spdzeeland@middelburg.spd.nl">spdzeeland@middelburg.spd.nl</a></p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Zeeuwsch-Vlaanderen(nl341)	137,7	117,5	6,8	1,8
Nizozemí (nl)	109,3	112,8	7,0	2,3
	nezaměstnanost žen 1995	nezaměstnanost žen 2001	nezaměstnanost pod 25 let 1995	nezaměstnanost pod 25 let 2001
Zeeuwsch-Vlaanderen(nl341)	8,2	4,7	nejsou k dispozici	nejsou k dispozici
Nizozemí (nl)	8,5	2,6	nejsou k dispozici	nejsou k dispozici

11. Reflex		Velká Británie		
<p>Velká skupina osob ve skotském městě Drumchapel byla dlouhodobě nezaměstnaná. Nezaměstnanost mužů v produktivním věku činila v období projektu okolo 24 %. Většina těchto osob žila v bytech pro sociálně potřebné a byla příjemcem sociální podpory.</p> <p>Cílem projektu bylo zvýšit možnosti nezaměstnaných osob nalézt si vlastními silami práci.</p> <p>Projekt Reflex se pokusil poskytnout základní vzdělávací kurzy právě této skupině osob. Byly vytvořeny tři vzdělávací moduly – počítačová gramotnost, rozvoj jazykových schopností a matematika. Především o první z těchto modulů byl velký zájem. Kurzy vedli zkušení lektori, kteří účastníkům v případě nesnáží pomáhali. Atmosféra byla neformální, nestresující, kurzy nebyly ukončovány žádnou zkouškou. Projekt byl vyhodnocen jako úspěšný a pokračuje dodnes.</p>		<p>kontakt: Drumchapel Opportunities Glasgow Ms. Janet Hayes fax: +44-141-944-5251</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Glasgow (ukm34)	122,7	132,9	nejdou k dispozici	10,7
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8
	nezaměstnanost žen 1998	nezaměstnanost žen 2001	nezaměstnanost pod 25 let 1995	nezaměstnanost pod 25 let 2001
Glasgow (ukm34)	9,1	7,3	nejdou k dispozici	20,4
Velká Británie (uk)	6,9	4,3	15,7	11,4

12. Rakas		Švédsko		
<p>Cílem projektu bylo dát mladým lidem práci a zároveň pomoci malým podnikům v jejich rozvoji.</p> <p>Rakas byl název původně twinningového projektu, který kombinoval záměry programu Employment (Zaměstnanost) a Cíle 4 (zaměřeného na přizpůsobení zaměstnanců na změny v průmyslu a výrobě). Smyslem projektu bylo vytvoření místa ve městě Helsingborg, na kterém by se setkávali nezaměstnaní hledající práci a zástupci podniků.</p> <p>Podnikům byly poskytovány informace při vytváření podnikatelských plánů, které umožnily využít schopnosti nezaměstnaných. Tyto podnikatelské plány obsahovaly do jisté míry i výcvikový program pro nezaměstnané.</p> <p>Celý projekt Rakas zahrnoval třináctitýdenní teoretický výcvik následovaný desetitýdenní praxí v jednom ze zapojených podniků.</p>		<p>Rakas Kompetensutveckling AB</p> <p>kontakt: <a href="http://www.rakas.se">www.rakas.se</a></p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Sydsverige (se04)	93,3	92,5	8,8	6,4
Švédsko (se)	102,6	101,0	8,8	5,1
	nezaměstnanost žen 1995	nezaměstnanost žen 2001	nezaměstnanost pod 25 let 1995	nezaměstnanost pod 25 let 2001
Sydsverige (se04)	8,2	6,9	18,4	12,9
Švédsko (se)	7,9	5,0	19,2	10,7

13. Yorkshire zvládá dobře informační technologie Yorkshire does IT well		Velká Británie		
<p>Ženy, které se po ukončení svých mateřských povinností rozhodnou vrátit do zaměstnání, se často setkávají s nedostatkem míst odpovídajících jejich kvalifikaci, s problémy s umístěním svých dětí či obtížnou dopravou do zaměstnání.</p> <p>Záměrem projektu bylo připravit skupinu žen, které byly delší dobu mimo běžný pracovní proces, na situace, se kterými se mohou setkávat při hledání práce, a naučit je praktickým dovednostem (počítačová gramotnost), které jsou nezbytné pro nalezení trvalého zaměstnání.</p> <p>Město Colney Valley bylo v minulosti známým centrem zpracování vlny, které postihl citelný úpadek. Ženy, které v tomto průmyslu pracovaly, těžce hledaly nové uplatnění na trhu práce. Proto pro ně CVBS vytvořilo výcvikový kurs, jehož cílem je zlepšit jejich znalosti a dovednosti a zároveň jim pomoci z obtížné životní situace. Významnou částí kursu pro některé účastnice bylo vedení k větší sebedůvěře a vyškolení v obecných dovednostech při hledání práce (například psaní životopisů nebo příprava na pohovory). V odborné oblasti byly tyto osoby školeny především v oblasti informačních technologií, počítačové gramotnosti a na závěr tohoto osmítýdenního kursu jim bylo umožněno otestovat si své vědomosti a získané dovednosti v jedné z místních firem.</p>		<p>Colney Valley Business Service (CVBS)</p> <p>kontakt: Mr. David Potts fax: +44-1484-845906</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Yorkshire and Humber (uke)	85	87,8	9,1	6,0
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8
	nezaměstnanost žen 1995	nezaměstnanost žen 2001	nezaměstnanost pod 25 let 1995	nezaměstnanost pod 25 let 2001
Yorkshire and Humber (uke)	7,0	5,1	16,9	14,9
Velká Británie (uk)	6,9	4,3	15,7	11,4

## Case Studies – Velká Británie (2000 – 2006)

kontakt: [www.esf.gov.uk/goodpractice](http://www.esf.gov.uk/goodpractice)

14. Informační a komunikační technologie pro ohrožené skupiny ICT for vulnerable groups		Velká Británie		
<p>Cílem projektu je poskytnout krátkodobě nezaměstnaným zaškolení v oblasti informačních a komunikačních technologií.</p> <p>Projekt je určen pro lidi bez práce kratší dobu než šest měsíců, neboť ti nemají nárok na školení v rámci vládních programů.</p> <p>Školící program se zaměřuje na široký okruh počítačových programů (Word, Excel, Internet) a na týmovou práci, a nabízí možnost profesního poradenství. Všichni studenti pracují na získání odborné kvalifikace v oblasti informačních technologií a počítačové gramotnosti.</p> <p>Motto organizátorů: Naším cílem, zjednodušeně řečeno, je pomáhat lidem, kteří ztratili práci v pátek, najít novou už příští pondělí.</p>		<p>Okresní rada Brantree, Essex</p> <p>Russell Everard russelle@witham-tec.co.uk</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1996	nezaměstnanost 2001
Essex (ukh3)	86,2	93,2	7,0	2,9
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

15. Projekt Queensbridge IT		Velká Británie		
<p>Nerovný přístup k informačním technologiím a telekomunikacím a jejich využívání rozšiřuje mezeru mezi úspěšnými a méně kvalifikovanými.</p> <p>Cílem projektu bylo doplnění dovedností, získání pracovních zkušeností a podpora při hledání zaměstnání pro početné etnické obyvatelstvo a postižené osoby v oblasti Londýn-Hackney. Přes čtyřicet procent zdejší populace nemluví anglicky. Dalším problémem byla nemožnost platit si hlídání dětí.</p> <p>Hlavním přínosem bylo doplnění si odborných dovedností, práce vedoucí k získání kvalifikace, získání pracovních zkušeností a podpora při hledání pracovního místa.</p> <p>Projekt zajišťuje pomoc se zvládnutím angličtiny (kursy angličtiny pro cizince) a finanční pomoc při zajištění péče o děti do pěti let.</p> <p>Studenti se učí podle svého vlastního tempa. Výukový program musí navštěvovat třikrát týdně, přičemž si mohou vybrat mezi ranním, odpoledním nebo večerním kursem.</p> <p>Motto: Znalost informačních technologií významně zvyšuje možnost zaměstnání lidí bez obchodních dovedností a vzdělání.</p>		<p>Queensbridge Trust, London <a href="http://www.queensbridgetrust.org">www.queensbridgetrust.org</a></p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Inner London – East (uki12)	115	122	nejdou k dispozici	3,2
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

16. Projekt MACE Impact/Multi-Agency Cooperative Education Base		Velká Británie		
<p>Cílem projektu bylo pomoci mladým lidem v rozmezí 14 – 16 let, vyloučeným z hlavního proudu vzdělávání a ohroženým sociální exkluzí, znovu se zabývat studiem.</p> <p>Cílovou skupinou byly děti s nízkou školní docházkou (méně než 50 %), s vícerymi sociálními, citovými a dalšími problémy s chováním. Studenti byli nominováni svými školami a podstoupili komplexní hodnocení svých akademických, osobních a sociálních dovedností a potřeb. Následoval pětadvacetihodinový program šitý na míru jejich věku a schopnostem, podle požadavků národních studijních programů, speciálně přizpůsobený potřebám těchto mladých lidí. Program jim také nabídl získání základních dovedností, obeznámení s drogovou problematikou, poradenství a další.</p> <p>V roce 2002 tento projekt získal druhé místo v soutěži Strany práce Evropského parlamentu za efektivní využívání evropských finančních prostředků – pro svůj výjimečný a inovační přínos v řešení otázek týkajících se problémových mladých lidí ve školním věku.</p>		<p>Durham County Council's Access Service</p> <p>Maureen Clare Maureen.Clare@durham.gov.uk</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Durham (ukc14)	68,3	64,8	nejdou k dispozici	6,3
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

17. Projekt Salford Foyer ESF		Velká Británie		
<p>Mnoho zdravotně postižených lidí nemá dostatek jistoty, znalostí a dovedností k tomu, aby žili samostatně nebo byli úspěšní na pracovním trhu.</p> <p>Cílem projektu bylo rozvinout široké spektrum dovedností zdravotně postižených lidí ve věku 16 – 25 let a připravit je na samostatný život.</p> <p>Účastníci absolvovali kursy Klíčové dovednosti 1, výpočetní techniky a informační technologie, a také se podíleli na dobrovolných akcích včetně zahraničních projektů.</p> <p>Salford Foyer, otevřený v roce 1996, se zaměřením na lidi s problémy s bydlením zajišťoval ubytování společně s přístupem ke vzdělání a školením, podporoval samostatnost bydlení a nabízel zdroje pro hledání zaměstnání. Na začátku příjemci obdrželi „startovní balíček pro samostatné bydlení“, jehož součástí byly lůžkoviny, příbory, nádobí a kuchyňské potřeby. Následoval program poskytující důležité informace o sociálních dávkách, domácím hospodaření, správné výživě a sexuální výchově. Každý účastník byl přidělen jednomu pracovníkovi Foyer, s nímž měl jednou měsíčně osobní schůzku.</p> <p>Účastníci se dále podíleli na vytváření týmu, motivačních cvičeních a absolvovali výlet.</p> <p>Salford Foyer úzce spolupracuje s Evropskou dobrovolnickou službou a hostí množství dobrovolníků z různých zemí. Obyvatelé jsou informováni o dobrovolnických příležitostech.</p> <p>Úspěšní absolventi všech programů měli možnost účastnit se kursu autoškoly – protože řídičské oprávnění je důležitým faktorem zlepšujícím možnosti zaměstnání.</p>		<p>Salford Foyer</p> <p>Moira O'Neill moira_157@hotmail.com</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Greater Manchester North (ukd32)	69,0	68,4	nejdou k dispozici	4,8
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

18. Projekt Commonwealth Game Joblink Plus Commonwealth Game Joblink Plus project		Velká Británie		
<p>Moss Side a Hulme jsou části Manchesteru, v kterých žije velké procento lidí bez kvalifikace a kde je vysoká (i dlouhodobá) nezaměstnanost. Třetina z dvaceti osmi tisíc obyvatel přísluší k etnickým menšinám.</p> <p>Cílem bylo navrhnout kurs s inovačním přínosem poskytující školení novou, důmyslnou metodou pro nezaměstnané z Moss Side, Hulme a přilehlých oblastí – zvláště etnické menšiny.</p> <p>Projekt nabídl vybavení k vyhledávání pracovních míst, knihovnu s náborovou literaturou a přístupem na Internet, dále praktickou pomoc při vyplňování formulářů, psaní životopisů, sjednávání a přípravu na pohovor. Finanční pomoc byla poskytována formou kupónů na vybavení a dotací na mzdy pro zaměstnavatele. City College Manchester zajistilo školení na získání základních dovedností.</p> <p>„Znovu zabalíme“ školení na získání základních dovedností, které uspořádáme novým a zajímavějším způsobem, který pomůže lidem zajistit si práci. Tak například nabízíme kurs, v němž se učí historie automobilu, oprava vozidla a sociální odpovědnost, stejně jako základy řízení. A právě to je způsob, jak přirozeně rozšířit jejich znalosti a dovednosti.</p>		<p>Moss Side and Hulme Community Development Trust</p> <p>Peter Winterbottom nedery@mshcdt.demon.co.uk</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Greater Manchester (ukd3)	87,1	88,1	nejsou k dispozici	5,3
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

19. Chichester nové příležitosti Chichester New Opportunities		Velká Británie		
<p>Cílem tohoto tříletého projektu zaměřeného na stavební výcvik bylo zajistit školení a možnost zaměstnání na stavbě pro místní nezaměstnané ve věkovém rozmezí 18 – 24 let.</p> <p>Účastníci se zapisovali na dvaapadesátidenní praktický školící program s možností pracovat na stavbě, přičemž byli placeni z prostředků ESF a místních zdrojů. Doplnkovými aktivitami, reagujícími na specifické potřeby účastníků, byly podpora vzdělávání na škole a pomoc při problémech s ubytováním a péčí o děti.</p> <p>Místní správce byl v pravidelném kontaktu s účastníky, přičemž kontroloval jejich docházku do práce a do školy a zajišťoval nepřetržitou pomoc.</p> <p>Toto školící schéma zajišťuje kvalifikované pracovníky a pomáhá lidem, kteří by jinak byli bez práce, vstoupit na pracovní trh.</p>		<p>Kelsey Housing Association, Orpington</p> <p>Marion Forsythe Tenant and Community Services Manager marion@khal.org.uk</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Outer London – South (uki22)	81,4	82,0	nejsou k dispozici	3,2
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

20. Filcon Econet		Velká Británie		
<p>Tisíce malých a středních firem ve Velké Británii nemají odpovídající předpisy týkající se bezpečnosti, zdraví a životního prostředí (Safety, Health and the Environment, SHE). Mnohé z nich jednoduše nerozumí závazkům plynoucím z těchto nařízení a jejich důsledkům na udržitelnost v hospodářské a sociální oblasti i v oblasti životního prostředí na národní úrovni, což je jádro udržitelného rozvoje v obchodním světě. Nadměrný počet incidentů (jako například pracovní úrazy, nevhodný odvoz chemikálií) se stává ve firmách s méně než dvaceti zaměstnanci.</p> <p>Econet spuštěný v dubnu 1999 byl nejprve financovaný z iniciativy ADAPT a v březnu 2001 získal podporu v rámci Cíle 3.</p> <p>Projekt navrhl řadu služeb k podpoře místních podniků, aby napomohly vyhovět SHE legislativě. Příjemci měli možnost přezkoumání zdarma, školící kursy, semináře, pomoc po telefonu, také mohli požádat o audit příslušných předpisů (norem) a poradenství za výrazně nižší ceny.</p> <p>Důvody, které vedly k úspěchu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nový způsob oslovení – nabídka bezplatných seminářů a přezkoumání nařízení, silně dotovaný audit norem a poradenská telefonní linka; byly spuštěny další dva satelitní Econet, nabízející stejné produkty, ale školení probíhají přímo v místě podniku</li> <li>silná pracovní vazba s institucemi zodpovědnými za oblast zdraví a bezpečnosti a pravidelná setkání pod záštitou organizací zabývajících se životním prostředím, vedoucí k posílení partnerství a vzniku nových idejí</li> </ul>		<p>Filcon Econet, Bristol <a href="http://www.filtoneconet.co.uk">www.filtoneconet.co.uk</a></p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
City of Bristol (ukk11)	116,6	122,6	nejsou k dispozici	4,6
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

21. Pracovní způsoby Ways of Working Projects		Velká Británie		
<p>Cílem projektu bylo poskytnout profesní poradenství postiženým skupinám (včetně těm s problémy s učením) a odstranit bariéry zaměstnanosti a předcházet sociální exkluzi prostřednictvím identifikace dovedností a schopností a profesní vedením.</p> <p>Problémy se vyskytovaly například při zavádění legislativy týkající se rovných příležitostí. Také stereotypní prací pro postižené přicházejí někteří zaměstnavatelé o potenciálně užitečné a vděčné zaměstnance.</p>		<p>Borough of Poole</p> <p>Bob Allam Community Employment Manager b.allam@poole.gov.uk</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Bournemouth and Poole (ukk21)	92,3	96,6	nejsou k dispozici	3,2
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

22. Projekt ROF NPTC		Velká Británie		
<p>Robert Owen Foundation (ROF) je charitativní organizace pomáhající lidem s problémy s učením v jižní a východní části Devonu. Nabízí akreditované školení pro místní studenty, kteří pracují na získání kvalifikace v oblasti IT, obchodu, zemědělství, keramiky a samostatného žití.</p> <p>Příjemci mohli získat pracovní zkušenosti v reálném prostředí. Součástí byla organická farma, kde účastníci získávali zemědělskou kvalifikaci, maloobchodní výprodeje, prodávání váz, pohlednic a dalších předmětů vyráběných studenty. Dále měli účastníci přístup k informačním technologiím za účelem získání kancelářských dovedností. Součástí cíle projektu (dokázat se o sebe postarat) bylo i vaření, příprava jídla, nakupování a praní prádla.</p> <p>Získáním kvalifikace vzrůstá jistota a sebeúcta jednotlivce na cestě k nezávislosti a schopnosti získat práci.</p>		<p>Robert Owen Foundation</p> <p>David Wilson admin@roc-uk.org</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Devon (ukk4)	79,3	79	nejdou k dispozici	3,8
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

23. Ženy v zemědělství Women in Agriculture		Irsko		
<p>Muži dědí většinu farem, tak se jim dostává více školení než ženám.</p> <p>Cílem projektu je podpořit ženy v tom, aby se více účastnily vzdělávání, a vyvinout kurzy speciálně pro ženy v zemědělství a venkovský rozvoj.</p> <p>Školící kurzy jsou navrženy pro muže a ženy, navíc však obsahují modul na zapojení žen do rozhodování v zemědělství a rozvoje venkova. Ženám je také poskytován zvláštní příspěvek a školící materiály.</p> <p>Pro ženy jsou navrženy tři speciální kurzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· management a plánování v zemědělství (účty, kvóty, daně, obchodování)</li> <li>· kurzy podnikání na venkově (turismus na venkově, potravinářská produkce atd.)</li> <li>· kurzy venkovského a komunitního rozvoje</li> </ul>		<p>Rural Development Centre Athenry Co Galway tel: 091 845200</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Irsko (ie)	93,4	116,2	12,3	3,7

24. Kajandské ženy do zaměstnání Kajands Women into employment		Velká Británie		
<p>Myšlenka projektu: přístup ke kvalitnímu vzdělání a školení v rámci flexibilního rámce je důležitý přizpůsobit péči o děti a nepravidelné pracovní době.</p> <p>Cílovou skupinou jsou místní dospělé ženy – zvláště příslušnice etnické menšiny s nízkým příjmem – které nemohou navštěvovat běžně probíhající vyučování (9 – 17 hodin) v místních školách.</p> <p>Projekt nabídl získat znalosti z oblasti IT a základní dovednosti, kurzy jako výtvarná výchova, šití, francouzština, hudební výchova a učitelství. Kurzy se pohybovaly od krátkých seznamovacích až po roční s národně uznávanou kvalifikací.</p> <p>Každý den probíhal paralelně ranní, odpolední a večerní kurs – účastnice tedy měly možnost volby podle svých časových možností. Projekt se zaměřil na vytvoření prostředí, v jehož centru je rodina, a na vzdělání dospělých, čemuž také odpovídal přístup.</p> <p>Hlavními problémy bylo udržení závazků a motivace, proto zde fungoval poradce pomáhající při řešení problémů. Dalším problémem byla péče o děti – počátečním řešením byla nabídka dětského zařízení v místní škole (to však působilo některým ženám problémy), proto byly následně postaveny dětské jesle.</p>		<p>Kajands Women's Enterprise sdn Association, Birmingham</p> <p>Claudette McDonald Centre Manager kajands@alberthall.freeseer ve.co.uk</p>		
	HDP na obyv. 1995	HDP na obyv. 2000	nezaměstnanost 1995	nezaměstnanost 2001
Birmingham (ukg31)	100,8	99,8	nejdou k dispozici	10,5
Velká Británie (uk)	96,5	99,0	8,6	4,8

## Dodatky a textové přílohy

### **Dodatek: Přehled projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů podporovaných programem Phare**

#### **Rozvoj lidských zdrojů – PALMIF (CZ 9305-02)**

Cílem projektu byla podpora místních iniciativ v oblasti zaměstnanosti a pilotní ověřování návrhů nových opatření aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím projektů PALMIF. Celková částka představovala jeden milión ECU.

#### **PALMIF – Pro-activ Labour Market Intervention Fund (Fond pro aktivní ovlivnění pracovního trhu)**

Podporuje rozvoj aktivních opatření na trhu práce. Financuje projekty především v počáteční fázi jejich realizace. Jeho hlavním cílem je hledat, ověřovat a financovat nové projekty aktivních opatření na trhu práce, směřující k nastolení rovnováhy na regionálních a místních trzích práce.

Od roku 1991, kdy fond vznikl, se postupně decentralizovalo jeho řízení a financování. Od roku 1998 došlo k další decentralizaci (prostřednictvím úřadů práce) a současně k zavádění mechanismů řízení, přibližujících se Evropskému sociálnímu fondu.

Současná orientace projektů PALMIFu – základní charakteristika:

- proaktivní – zaměřuje se na řešení jednotlivých problémů pracovního trhu, včetně příslušných preventivních opatření
- inovační – zaměřuje se na vytvoření prostoru pro nové nástroje, které pomáhají nalézt řešení problému, před jejich implementací v ostatních regionech
- lokální – zaměřený na implementaci opatření v rámci místních pracovních trhů

PALMIF v rámci přípravy na mechanismy a procedury Evropského sociálního fondu respektuje jeho čtyři hlavní principy:

- decentralizaci finančních prostředků na regionální a místní úroveň
- partnerství ostatních státních a nestátních institucí v regionu při hodnocení a výběru projektů
- spolufinancování projektů z národních zdrojů
- adicionalitu – projekty podporují a doplňují vládní politiku zaměstnanosti

#### **Rozvoj trhu práce (CZ 9406)**

Hlavním cílem tohoto programu – zahrnujícího rozvoj politiky zaměstnanosti, projekty PALMIF, poradenství pro volbu povolání a zaměstnání a komunikační

síť úřadů práce – byla podpora vládní politiky rozvoje trhu práce v ČR v souvislosti s integrací do EU. Celková částka činila šest miliónů ECU.

#### **Česká národní observatoř pro odborné vzdělávání a přípravu pro trh práce (ZZ 9407)**

V rámci projektu vznikla řada periodických publikací s dvouletou frekvencí, které pravidelně monitorují a analyzují rozvoj lidských zdrojů v ČR.

#### **PALMIF – Přeshraniční spolupráce Česká republika-Německo (CZ 9502-07-03)**

Obecným záměrem bylo přispět k řešení nezaměstnanosti v daných příhraničních regionech zapojením přeshraničních partnerů. V rámci projektu byly realizovány:

- **Pilotní projekty** řešící problém zaměstnanosti v souvislosti s průmyslovými haváriemi, problém zaměstnanosti v příhraničních regionech v období restrukturalizace, problém zaměstnávání absolventů zemědělských škol a zapojení do systému EURES.
- **Spolupráce** úřadů práce v Karlových Varech, Mostě a Ústí nad Labem s obdobnými institucemi v Německu.
- **Regionální projekty** školícího charakteru a kombinovaného typu. Školící projekty byly zaměřené především na zlepšení šancí ohrožených skupin na trhu práce zvýšením jejich kvalifikace. Kombinované

projekty počítaly s vytvořením nových pracovních míst pro vyškolené či rekvalifikované osoby v rámci projektu. Projekty se především orientovaly na současné nezaměstnané evidované na úřadech práce. Hodnota projektu byla 400 000 eur.

#### **Rozvoj lidských zdrojů (CZ 9505-05)**

Výsledkem projektu byla publikace s názvem Lidské zdroje v České republice 1999, která analyzovala počáteční a další vzdělávání, trh práce a motivační mechanismy rozvoje lidských zdrojů ve vazbě na ekonomický a sociální rozvoj ČR včetně mezinárodních komparací.

#### **Rozvoj lidských zdrojů (CZ 9705-04)**

Cílem projektu bylo zvýšit kvalitu nabídky manažerského vzdělávání a podpořit inovační rozvoj prostřednictvím spolupráce univerzit a podniků ve snaze posílit konkurenceschopnost ČR. Výstupem bylo komplexní know-how pro lektory a poradce působící v oblasti řízení malých firem, modulový vzdělávací program pro správu společností, systém zajišťování a hodnocení kvalifikace lektorů a konzultantů, systém vzdělávání personálních manažerů, řada metodických materiálů pro šíření a hodnocení modulového manažerského vzdělávání a přímý rozvoj manažerských vzdělávacích a poradenských služeb v českých institucích.



Další projekty rozvíjejí spolupráci poskytovatelů informačních a knihovnických služeb pro oblast ekonomiky, managementu a obchodu. Celková hodnota projektu činila 1,8 miliónů eur.

#### **Mezinárodní projekt na informování o Evropském sociálním fondu (SPP 97)**

Cílem bylo zvýšit informovanost o politice a implementaci Evropského sociálního fondu na centrální a regionální úrovni. V rámci projektu byl ustaven, jako součást NVF, Národní vzdělávací institut pro ESF (NVI). Hlavními výstupy činnosti bylo vydání publikace Průvodce ESF pro kandidátské země, pořádání regionálních seminářů, vypracování plánu pro vzdělávání o ESF pro ČR na rok 2001 a zpracování vzdělávacího modulu pro ESF včetně výukových materiálů.

#### **Stanovení Národní strategie rozvoje a podpůrných struktur pro strukturální fondy a Kohezní fond (CZ 9807-01)**

Cílem projektu bylo podpořit přípravu ČR na strukturální politiku EU a administraci pomoci ze strukturálních fondů a Kohezního fondu. Byla formulována politika a připravena strategie v oblasti ekonomické a sociální koheze, včetně přípravy institucionálního a administrativního rámce pro tyto fondy.

V rámci přípravy na administraci pomoci z Evropského sociálního fondu se

uskutečnilo několik seminářů a konzultačních návštěv expertů z Irska a Skotska se zaměřením na otázky správy ESF a implementace programů na podporu zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Získané poznatky byly využity při přípravě grantového schématu typu ESF v rámci programu Phare 2000.

#### **SPP 98 – Vzdělávací program pro přípravu na strukturální fondy a Kohezní fond (CZ 9807-02)**

Cílem zvláštního přípravného projektu bylo vytvoření udržitelné vzdělávací kapacity v oblasti strukturálních fondů a podpora vzdělávání pracovníků veřejné správy.

Výstupem projektu byl modulový vzdělávací program včetně učebních materiálů a jeho realizace (pro 1 500 vybraných pracovníků veřejné správy v ČR), dále síť vzdělávacích institucí a lektorů ve všech regionech NUTS II.

#### **Příprava národní strategie zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů a zřízení administrativních struktur pro Evropský sociální fond (CZ 9902-02-01)**

Tento twinningový projekt byl zaměřený na specifická technická opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů (v návaznosti na Evropskou strategii zaměstnanosti) a administrativní zajištění Evropského sociálního fondu. Jeho hlavním úkolem byla implementace

Národního akčního plánu zaměstnanosti.

#### **Podpora zaměstnanosti a projektů rozvoje lidských zdrojů na národní, regionální a lokální úrovni (CZ 9902-02-02)**

Cílem projektu bylo prohloubení znalostí o mechanismech ESF v ČR, příprava nové organizační struktury a mechanismů při přechodu k modelu strukturálních fondů a zvyšování odborné způsobilosti příslušného personálu.

Došlo k dalšímu posílení a využívání PALMIFu jako flexibilního nástroje na regionálních trzích práce a klíčového nástroje spolupráce při hledání řešení v oblasti hospodářské a sociální soudržnosti pro MPSV. Celková částka představovala 1,8 miliónů eur.

#### **Podpora rozvoje strategií a využití současných struktur a mechanismů pro budoucí financování z ESF (CZ 9915-03)**

Jednalo se o pokračování twinningového projektu v rámci Phare 1999, jehož cílem bylo posoudit možnosti využití stávajících mechanismů (PALMIFu a SWIFu) pro přijímání finančních zdrojů z ESF. Celková částka představovala 306 800 eur.

Počínaje programem Phare 2000 započala fáze ověřování mechanismů a postupů strukturálních fondů a získá-

vání praktických zkušeností s programy typu strukturálních fondů.

#### **Investice v NUTS II Severozápadní Čechy (CZ 0010-02) Investice v NUTS II Ostravsko (CZ 0010-03)**

Cílem tohoto projektu je příprava na strukturální fondy prostřednictvím testování grantových schémat. Jedním z podprogramů je Fond pro rozvoj lidských zdrojů, který je založený na mechanismu PALMIF s využitím existujících implementačních institucí.

V oblasti rozvoje lidských zdrojů se projekt zaměřil na udržitelnou zaměstnanost a adaptabilitu lidských zdrojů, sociální začlenění a rovnost příležitostí, rozvoj celoživotního vzdělávání a zvýšení konkurenceschopnosti v průmyslových oblastech rozvojem lidských zdrojů.

## Seznam témat a tematických opatření iniciativy EQUAL v ČR

Téma č. 1: Vytváření podmínek pro přístup a návrat na trh práce pro osoby, které mají obtíže při integraci a reintegraci do trhu práce

Opatření 1.1: Tvorba systému prevence a pomoci podchycujícího veškerou mládež předčasně odcházející ze vzdělávání

Opatření 1.2: Reaktivace, inovativní postupy a podpora umístění na trh práce dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných a marginalizovaných skupiny

Opatření 1.3: Podpora integrace zdravotně postižených do otevřeného trhu práce

Opatření 1.4: Komplexní poradenství, vzdělávání a asistované umístění v zaměstnání specializované na příslušníky romské národnostní menšiny

Téma č. 2: Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce

Opatření 2.1: Podpora multikulturního prostředí a vzdělávání v české společnosti

Téma č. 3: Otevření procesu zakládání podniků všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro zjišťování a využívání nových možností rozšiřování zaměstnanosti ve venkovských a městských oblastech

Opatření 3.1: Vzdělávání a poradenství pro začínající podnikatele a samostatně výdělečně činné

Téma č. 4: Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb, a to se zaměřením na zvyšování kvality práce

Opatření 4.1: Systémový rozvoj a diversifikace poskytovaných služeb třetího sektoru

Téma č. 5: Podpora celoživotního učení a postupů začleňování do zaměstnání, které podněcují přijímání do zaměstnání osob poškozených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce a udržování těchto osob v zaměstnání

Opatření 5.1: Systémový a inovační rozvoj celoživotního učení pro pracovní integraci znevýhodněných skupin na trhu práce

Opatření 5.2: Regionální centra vzdělávání dospělých

Opatření 5.3: Job Rotation a sdílení pracovního místa

Téma č. 6: Podpora adaptability firem a zaměstnanců na strukturální změny a podpora využívání informačních a dalších nových technologií

Opatření 6.1: Rozvoj malých a středních firem prostřednictvím jejich síťování a vazby na velké podniky

Opatření 6.2: Integrovaní programy pro uvolňované pracovníky při restrukturalizaci velkých firem

Téma č. 7: Sladování rodinného a profesního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce rozvojem flexibilnějších a efektivních forem organizace práce a podpůrných služeb

Opatření 7.1: Podpora zavádění flexibilních pracovních úvazků a moderních metod zaměstnávání – možnost využití zejména ženami

Opatření 7.2: Rozvoj pečovatelských a jiných místních služeb umožňujících sladění rodinného života a zaměstnání – při využití práce nezaměstnaných

Opatření 7.3: Reintegrace osob, zejména žen, vracejících se na trh práce, včetně zpřístupnění informačních technologií

## Zkratky

- CBC – přeshraniční spolupráce (Gross border Co-operation)
- CRR – Centrum pro regionální rozvoj (Centre for Regional Development, CRD)
- CSF – Rámec podpory Společenství (Community Support Framework)
- DEK – Delegace Evropské komise (Delegation of the EC, DEC)
- DIS – decentralizovaný systém realizace (Decentralised Implementation System)
- EAGGF – Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond (European Agricultural Guidance and Guarantee Fund)
- EIA – Hodnocení dopadu na životní prostředí (Environmental Impact Assessment)
- ERDF – Evropský fond regionálního rozvoje (European Regional Development Fund)
- ESF – Evropský sociální fond (European Social Fund)
- ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy, EES)
- FIFG – Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu (Financial Instrument for Fisheries Guidance)
- IA – Implementační agentura (Implementing Agency)
- JPD – Jednotný programový dokument
- MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj (Ministry for Regional Development, MRD)
- NAC – Národní koordinátor pomoci (National Aid Co-ordinator)
- NAO – Národní schvalující úředník (National Authorising Office)
- NF – Národní fond (National Fund)
- NPAA – Národní program pro přijetí acquis (National Programme for the Adoption of the Acquis)
- NRP – Národní rozvojový plán (National Development Plan, NDP)
- NUTS – Nomenklatura územních statistických jednotek (Nomenclature of Territorial Statistical Units)
- NVF – Národní vzdělávací fond (National Training Fund, NTF)
- OP – Operační program (Operational Programme)
- PALMIF – Fond pro aktivní ovlivnění pracovního trhu (Pro-Active Labour Market Intervention Fund)
- RDP – Regionální rozvojový plán (Regional Development Plan)
- RLZ – rozvoj lidských zdrojů (Human Resources Development, HRD)
- ROP – Regionální operační program (Regional Operational Programme)
- RRA – Regionální rozvojová agentura (Regional Development Agency, RDA)
- SOP – Sektorový operační program (Sectoral Operational Programme)
- SROP – Společný regionální operační program (Joint Regional Operational Programme)
- TA – technická asistence (Technical Assistance)