

Možnosti využití prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek rozvoje lidských zdrojů ve Zlínském kraji

Lucie Janošová

Bakalářská práce
2005



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav veřejné správy a regionálního rozvoje
akademický rok: 2004/2005

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie JANOŠOVÁ**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Možnosti využití prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek rozvoje lidských zdrojů ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

1. Zpracujte základní teoretické poznatky o problematice Evropského sociálního fondu a rozvoje lidských zdrojů.
2. Zhodnoťte současnou situaci ve využívání prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek rozvoje lidských zdrojů ve Zlínském kraji.
3. Charakterizujte jednotlivé programy podpory a jejich cíle.
4. Zhodnoťte další možnosti využívání prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek rozvoje lidských zdrojů ve Zlínském kraji.

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

Seznam odborné literatury:

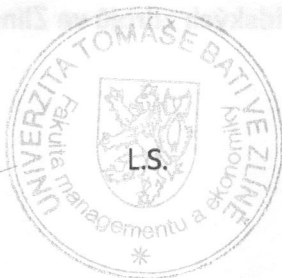
1. WOKOUN, R. a kolektiv. Česká regionální politika v období vstupu do Evropské unie. Praha: Oeconomica, 2003. ISBN 80-245-0517-7.
2. Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1784/1999 ze dne 12. července 1999 o Evropském sociálním fondu, článek 2.
3. Operační program Rozvoj lidských zdrojů pro ESF 2004-2006, Ministerstvo práce a sociálních věcí, listopad 2003.
4. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České Republiky (pro oblast předškolního, základního, středního, vyššího odborného a dalšího vzdělávání); materiál Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR; březen 2002.
5. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy Zlínského kraje pro oblast předškolního základního středního vyššího odborného a dalšího vzdělávání; materiál Odboru školství, mládeže a sportu Zlínského kraje; březen 2003.
6. Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku; materiál Národního vzdělávacího fondu; únor 2003.
7. Stručný průvodce Evropským sociálním fondem určený pro budoucí členské státy, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, Jazykovou úpravu a šíření publikace provádí Národní vzdělávací fond.

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. René Wokoun, CSc.
Ústav veřejné správy a regionálního rozvoje
Datum zadání bakalářské práce: 14. března 2005
Termín odevzdání bakalářské práce: 20. května 2005

Ve Zlíně dne 10. března 2005

doc. PhDr. Vnislav Nováček, CSc.

děkan



doc. RNDr. René Wokoun, CSc.

ředitel ústavu

ABSTRAKT

Abstrakt český

Bakalářská práce rekapituluje současné možnosti využití prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) pro financování rozvoje lidských zdrojů ve Zlínském kraji. Teoretická část práce vymezuje pojem rozvoj lidských zdrojů, problematiku jejich řízení na regionální úrovni a rovněž cíle a principy fungování Evropského sociálního fondu. Další část je zaměřena na pravidla pro čerpání finančních prostředků z ESF, která úzce souvisí s navazující kapitolou Operační program Rozvoj lidských zdrojů.

Praktická část shrnuje aktuálně probíhající nebo připravované programy podpory, které mohou mít dopad na rozvoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji. Jde o systémové projekty, národní projekty, nadregionální a regionální grantová schémata.

Abstrakt anglický

My bachelor's degree thesis recapitulates the present possibilities of how to use financial means from the European Social Fund (ESF) for the funding of human resources development in the Zlin region. The theoretical part defines the concept of human resources development, issues related to human resources management on a regional level as well as targets and principles of the operation of the European Social Fund. The following part focuses on the rules of drawing of financial means from the ESF, which is closely connected with the following chapter *Human Resources Development Operational Programme*.

The practical part gives an overview of support programmes, both currently in motion and upcoming, which may have an impact on human resources development in the Zlin region. The programmes include system projects, national projects, transregional and regional grant schemes.

Děkuji doc. RNDr. René Wokounovi, CSc. za to, že mi pomohl vidět věci v souvislostech.

OBSAH

OBSAH	5
ÚVOD.....	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 ZÁKLADNÍ TEORETICKÉ POZNATKY K PROBLEMATICE	9
1.1 VYMEZENÍ POJMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	9
1.1.1 Regionální řízení rozvoje lidských zdrojů	10
1.1.2 Rada pro rozvoj lidských zdrojů Zlínského kraje	11
1.2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND A JEHO CÍLE	12
1.2.1 Hlavní oblasti podpory	13
1.3 PRAVIDLA PRO VYUŽÍVÁNÍ PROSTŘEDKŮ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	14
1.3.1 Pravidla čerpání finančních prostředků	17
2 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO ESF 2004-2006.....	20
2.1 VÝCHOZÍ PODMÍNKY ČESKÉ REPUBLIKY	22
2.2 PRIORITY A OPATŘENÍ	24
II. PRAKTICKÁ ČÁST	29
3 SYSTÉMOVÉ PROJEKTY PRO ČESKOU REPUBLIKU S DOPADEM NA ZLÍNSKÝ KRAJ	30
3.1 SYSTÉMOVÉ PROJEKTY REALIZOVANÉ MINISTERSTVEM PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ	30
3.2 SYSTÉMOVÉ PROJEKTY REALIZOVANÉ MINISTERSTVEM ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY	31
4 NÁRODNÍ PROJEKTY	36
4.1 NÁRODNÍ PROJEKTY NÁRODNÍHO INSTITUTU PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	37
4.2 NÁRODNÍ PROJEKTY ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	38
4.2.1 Projekt NAJDI SI PRÁCI	39
4.2.2 Projekt NÁVRAT DO PRÁCE	39
4.2.3 Projekt LABOUR POOL	41
4.2.4 Projekt PŘÍPRAVA NA PRÁCI	41
5 GRANTOVÁ SCHÉMATA S DOPADEM NA ZLÍNSKÝ KRAJ	43
5.1 NADREGIONÁLNÍ GRANTOVÁ SCHÉMATA V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	43
5.1.1 Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání	43
5.1.2 Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí – část zaměstnanost	44
5.1.3 Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí – část sociální služby	44
5.1.4 Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce	46

5.1.5	Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti	47
5.1.6	Globální grant v rámci Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb	48
5.2	GRANTOVÁ SCHÉMATA V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	49
5.2.1	Regionální grantové schéma v rámci Opatření 1.1	49
5.2.2	Grantové schéma v rámci Opatření 3.1 OP RLZ	50
5.2.3	Grantové schéma v rámci Opatření 3.2 OP RLZ	52
5.2.4	Grantové schéma v rámci Opatření 3.3 OP RLZ	53
5.2.5	Regionální grantové schéma v rámci Opatření 4.1	54
5.2.6	Grantová schémata v rámci Opatření 4.2	55
5.3	GRANTOVÁ SCHÉMATA V RÁMCI SPOLEČNÉHO REGIONÁLNÍHO OPERAČNÍHO PROGRAMU SOUVISEJÍCÍ S ROZVOJEM LIDSKÝCH ZDROJŮ	57
6	DALŠÍ MOŽNOSTI VYUŽÍVÁNÍ PROSTŘEDKŮ Z ESF NA ŘEŠENÍ OTÁZEK ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI	59
6.1	EQUAL	59
7	REALIZOVANÉ A PROBÍHAJÍCÍ PROJEKTY VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	61
	ZÁVĚR.....	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	66
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	70
	SEZNAM OBRÁZKŮ	72
	SEZNAM TABULEK.....	73

ÚVOD

Téměř jeden z deseti lidí v produktivním věku v Evropě - celkem 18 milionů - je bez práce. [1] Tento údaj mne natolik zaujal, že jsem se rozhodla ve své bakalářské práci zaměřit na možnosti využití prostředků Evropského sociálního fondu, který se problematikou zvýšení zaměstnanosti a investicemi do lidských zdrojů zabývá.

Ani Zlínskému kraji se problém nezaměstnanosti nevyhnul. Obuvnický průmysl, tradičně největší „zaměstnavatel“ Zlínského kraje, byl postižen globální konkurencí a mnoho lidí se specializací na práci v tomto oboru, ale i v jiných oborech, se stalo nezaměstnanými. Jednou z cest k řešení problému nezaměstnanosti jsou investice do lidských zdrojů. Lidé by měli zvyšovat úroveň svých znalostí a dovedností a stát se flexibilnější. Jen tak budou schopni obstát v celosvětové konkurenci.

Cílem mé bakalářské práce je zrekapitulovat současné možnosti financování rozvoje lidských zdrojů ve Zlínském kraji z prostředků Evropského sociálního fondu.

Výchozím bodem této rekapitulace je uvedení do problematiky Evropského sociálního fondu a vymezení pojmu rozvoj lidských zdrojů. Čerpání finančních pomoci z ESF umožňuje jeden ze základních programových dokumentů - Operační program Rozvoj lidských zdrojů, kterému je věnován závěr teoretické části práce.

Podrobný souhrn aktuálních programů podpory na úrovni národních a systémových projektů i grantových schémat je stěžejním tématem praktické části práce. V závěru jsem se zaměřila na to, v jaké míře jsou možnosti řešit otázky rozvoje lidských zdrojů z prostředků Evropského sociálního fondu ve Zlínském kraji skutečně využívány.

Investování do rozvoje lidských zdrojů bývá v mnoha firmách a institucích podceňováno. Věřím však, že široké možnosti podpory této oblasti, které Evropský sociální fond nabízí, mohou přinést nejen měřitelné výsledky jednotlivých projektů, ale celkový posun v přístupu k investování do znalostí a dovedností lidí. Rozvoj lidských zdrojů by se pak mohl dostat do popředí zájmu celé společnosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ TEORETICKÉ POZNATKY K PROBLEMATICE

Pro uskutečňování politiky Evropské unie (EU) je významné zapojení maximálního množství lidí do pracovního procesu. Je to jedna z podmínek hospodářského růstu a prosperity. Nezaměstnanost je vážným ekonomickým problémem, který je spojen s vysokými výdaji a brání plnému rozvinutí ekonomického potenciálu EU. Má své negativní dopady i v oblasti sociální.

Proto je oblast rozvoje lidských zdrojů v současné době tak aktuální. V souvislosti s rychlým vývojem informačních technologií a vzrůstajícími nároky na vzdělání a schopnosti zaměstnanců ve většině odvětví se mění a vyvíjí i oblasti, do kterých je vhodné zaměřit podporu.

1.1 Vymezení pojmu rozvoj lidských zdrojů

Základním předpokladem fungování jakékoliv organizace (podniku) jsou nezbytné základní zdroje:

- a) materiálové (stroje, zařízení, materiál, energie).
- b) finanční
- c) lidské.

Nejdůležitější jsou zdroje lidské, protože ostatní dva zdroje uvádějí do pohybu a determinují jejich využívání. Rozvojem lidských zdrojů (RLZ) rozumíme zvyšování těch znalostí, schopností, dovedností, postojů, morálních a dalších vlastností jednotlivců tak, aby byly schopni uspokojit potřeby legitimních, konsensuálně podporovaných uživatelů lidských zdrojů a současně, aby si jako lidé dokázali udržet svou individuální integritu a sociální, občanskou a osobnostní suverenitu. [2]

Oblast rozvoje lidských zdrojů hraje v současné době velmi významnou roli i na regionální úrovni. Přestože je ve většině krajů České republiky vysoká míra nezaměstnanosti, nedaří se uspokojit poptávku po pracovnících s konkrétní kvalifikací, jelikož profesní struktura obyvatel neodpovídá požadavkům na trhu práce. A právě na úrovni regionů je možné velmi cíleně ovlivňovat jak strukturu vzdělávání mládeže, tak rekvalifikaci nezaměstnaných. Vyžaduje to však dlouhodobě koncepční přístup regionálních orgánů, zaměřený na vytváření atraktivních podmínek pro investory, překonávání odporu

veřejnosti ke změně profese a trendu celoživotního vzdělávání, aktivní spolupráci regionálních orgánů se zástupci soukromého sektoru a občanskými organizacemi. Tohoto cíle lze dosáhnout budováním systému strategického řízení rozvoje lidských zdrojů.

[3]

1.1.1 Regionální řízení rozvoje lidských zdrojů

Strategické řízení rozvoje lidských zdrojů je jednou z nejvýznamnějších součástí strategického řízení rozvoje kraje, protože silně ovlivňuje zaměstnanost v kraji, životní úroveň jeho obyvatel a konkurenční schopnost ve srovnání s jinými regiony domácími i zahraničními. Lidský kapitál každého teritoria je obecně považován za jeden z jeho nejcennějších zdrojů.

Dosavadní regionální řízení rozvoje lidských zdrojů naráží na nedotažené vymezení kompetencí a na tradiční chápání odpovědnosti za řešení otázek zaměstnanosti, vzdělávání, jež bývá výlučně řešeno pracovníky v oblasti školství, sociální podpory atp. Sociální partneři se do regionálního řízení rozvoje lidských zdrojů zapojují velice málo a stále je v tom brzdí rigidní odvětvové struktury a úzké institucionální zájmy. Regionální řízení rozvoje lidských zdrojů za účasti všech sektorů a sociálních partnerů se začíná objevovat většinou až v krizových situacích. Na úrovni krajů je nutné urychleně vybudovat systém strategického řízení rozvoje lidských zdrojů obdobně jako na úrovni národní. Jde o nový institucionální rámec rozvoje lidských zdrojů, který by měl zapojovat a spojovat všechny významné instituce do procesu účasti na rozvoji lidských zdrojů, jako jsou orgány krajské samosprávy, orgány státní správy včetně úřadů práce, odbory, podnikatelské a zaměstnavatelské organizace, školy a další vzdělávací instituce, významné regionální podniky, poradenské a konzultační firmy, neziskové organizace, nadace, občanská sdružení a v neposlední řadě také reprezentanti klientů vzdělávacích systémů. Kraje by se měly stát centry spojení vzdělávacího systému s praxí hospodářské sféry i veřejných služeb a veřejně prospěšných organizací. [3]

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku stanovila jako jeden z prvních kroků vybudování krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů, složených ze zástupců krajské samosprávy a sociálních partnerů. Vedle výkonu funkcí společné tvorby a realizace strategií RLZ v regionech by tyto rady měly garantovat investorům základní rámec sociálního smíru, spolupráci při řešení konfliktů a pomoc při řešení krizových situací v

regionu, jako je prudký nárůst nezaměstnanosti nebo kritický nedostatek určitých profesí. V zemích EU je regionální spolupráce sociálních partnerů v čele s jejich radou poměrně silně rozvinuta. [3]

1.1.2 Rada pro rozvoj lidských zdrojů Zlínského kraje

Rada pro rozvoj lidských zdrojů Zlínského kraje (dále jen RRLZ kraje) byla ustavena dne 6.12.2001. Její působnost je vymezena územním obvodem Zlínského kraje, spoluprací v rámci regionu soudržnosti NUTS II Střední Morava (Olomoucký a Zlínský kraj), dále pak kontakty s Národní radou pro rozvoj lidských zdrojů a případně dalšími partnery včetně regionů Evropské unie. [4]

Rada se schází nejméně čtyřikrát ročně a svou činností významně ovlivňuje dění v oblasti rozvoje lidského potenciálu kraje. RRLZ kraje například zpracovává a předkládá Radě Zlínského kraje, sociálním partnerům a veřejnosti v kraji návrhy strategických přístupů, podněty a podklady v oblasti rozvoje lidského potenciálu. Dále navrhuje, vybírá a koordinuje významné programy a projekty v oblasti rozvoje lidských zdrojů, vyjadřuje se k přidělování finančních prostředků na tyto programy a projekty, sleduje a vyhodnocuje jejich účinnost. Také projednává věcné záměry a návrhy vyhlášek, směrnic a zákonů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů kraje.

RRLZ kraje tvoří zástupci orgánů veřejné správy, sociálních partnerů a dalších participujících subjektů, kteří jsou odborníky ve své profesní oblasti, mají formální i neformální autoritu a současně kompetence účinně ovlivňovat podmínky rozvoje lidského potenciálu kraje.

RRLZ kraje je v současné době tvořena zástupci těchto subjektů:

- Zlínský kraj, člen Rady Zlínského kraje – předseda
- Zlínský kraj, člen Rady Zlínského kraje
- Úřad práce – místopředseda
- Úřad práce
- Krajská hospodářská komora – místopředseda
- Krajská hospodářská komora (*zástupce středních a malých firem*)
- Krajská hospodářská komora (*zástupce velkých podniků*)
- Krajské sdružení okresních agrárních komor Zlínského kraje
- Regionální rada odborových svazů

- Sdružení starostů měst a obcí Východní Moravy
- Výbor pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost krajského zastupitelstva Zlínského kraje
- Krajský úřad - odbor školství, mládeže a sportu
- Univerzita Tomáše Bati
- Krajská rada CZESHA
- Nadace Tomáše Bati
- Český statistický úřad – Krajská reprezentace Zlín
- Trexima s.r.o. – poradenská organizace, zpracovatel integrovaného systému typových pozic. [4]

1.2 Evropský sociální fond a jeho cíle

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze čtyřech strukturálních fondů Evropské unie, jejichž společným posláním je snížit rozdíly v životní úrovni, které existují mezi lidmi a regiony v EU. [1]

Hlavním posláním ESF je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost a podporovat sociální začleňování osob, jimž z různých důvodů hrozí vyloučení na okraj společnosti, tzv. sociální exkluze. Toto poslání ESF je v praxi uskutečňováno prostřednictvím rozvoje lidských zdrojů. [5]

Od roku 2000 začalo pro ESF nové sedmileté období, v němž se jeho vlastní potenciál plně integruje - jak z hlediska politiky, tak i řízení – do činnosti prováděné na úrovni členských států, které má převést do praxe priority Evropské strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy). [1]

Evropská strategie zaměstnanosti propojuje evropskou hospodářskou politiku doprovázenou stabilitou a růstem s konkrétní činností při vytváření pracovních míst. Jejím cílem je pomáhat lidem lépe se na práci připravit a bránit tomu, aby byli vylučováni z pracovní činnosti a tím možná i ze společnosti jako celku. Jejím cílem je vytvořit lepší klima pro nové pracovní příležitosti úpravou systémů dávek a daní, snižováním administrativních překážek a modernizací způsobů, kterými pracujeme.

Komise a členské státy odsouhlasily řadu prioritních oblastí, na nichž je pro splnění těchto cílů třeba pracovat - Směrnice pro zaměstnanost. Mnohé z těchto směrnic stanoví cíle, které je třeba splnit. Každý rok sestavuje každá země Národní akční plán zaměstnanosti,

jež převádí tyto cíle do praxe způsobem vyhovujícím takové zemi, na čemž se podílí široké spektrum partnerů. Každý rok Evropská komise plány vyhodnocuje, porovnává a doporučuje další kroky. Směrnice jsou seskupeny do čtyřech „pilířů“:

- Zaměstnatelnost (Employability)
- Podpora podnikání (Entrepreneurship)
- Adaptabilita (Adaptability)
- Rovné příležitosti (Equal Opportunities) [1]

Evropský sociální fond financuje ze zdrojů EU pomoc členským státům při plnění společně odsouhlasených cílů, které směřují k získání většího počtu a lepších pracovních míst. Jeho posláním je předcházet nezaměstnanosti a bojovat s ní, umožnit pracovní síle v Evropě a evropským podnikům takové zázemí, které by jim umožnilo využít nových příležitostí a zároveň by je ochránilo před problémy na trhu práce.

- Pomáhá rozvíjet schopnosti jednotlivých lidí, zejména těch, kteří mají zvláštní problémy s hledáním práce, udržením zaměstnání nebo návratem na pracoviště po delší nepřítomnosti. Může také poskytovat potřebnou podporu, když se lidé s těmito změnami vyrovnávají.
- Poskytuje podporu členským státům při zavádění nových aktivních politik a systémů určených k boji se základními příčinami nezaměstnanosti a pro zvýšení kvalifikace.
- Tuto podporu poskytuje podle konkrétních požadavků regionů, které čelí mimořádným problémům. [1]

1.2.1 Hlavní oblasti podpory

Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1784/1999, ze dne 12. července 1999 o Evropském sociálním fondu vytyčuje v rámci politiky Evropského sociálního fondu pět hlavních (politických) oblastí.

1. Fond podporuje a doplňuje činnosti členských států směřující k rozvoji trhu práce a lidských zdrojů v dále uvedených politických oblastech, a zejména v rámci víceletých akčních plánů zaměstnanosti členských států:

- a) rozvoj a podpora aktivní politiky trhu práce pro předcházení nezaměstnanosti a pro boj proti ní, zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti žen a mužů, pro usnadnění znovuzачlenění nezaměstnaných na trh práce a pro podporu profesního začlenění mládeže a osob vracejících se na trh práce po dlouhé nepřítomnosti;
- b) podpora rovných příležitostí pro všechny při přístupu na trh práce se zvláštním ohledem na osoby ohrožené společenským vyloučením;
- c) podpora a zlepšení odborného vzdělání, výchovy a poradenství v rámci politiky celoživotního učení s cílem usnadnit a zlepšit přístup a začlenění na trh práce, zlepšit a udržet zaměstnanost a podporovat profesní mobilitu;
- d) podpora kvalifikovaných, vzdělaných a pružných pracovních sil, inovací a přizpůsobivosti na úrovni organizace práce, rozvoje podnikatelského ducha, podmínek usnadňujících vytváření pracovních míst, jakož i kvalifikace a posilování potenciálu pracovních sil ve výzkumu, vědě a technice;
- e) specifická opatření pro zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účast na něm včetně jejich profesního postupu, jejich přístupu k novým možnostem zaměstnání a k zakládání podniků, jakož i pro snížení vertikálního a horizontálního členění pracovního trhu na základě pohlaví.

2. V rámci politických oblastí uvedených v odstavci 1 přihlíží fond k

- a) podpoře místních iniciativ v oblasti zaměstnanosti, zejména iniciativ zaměřených na podporu místní zaměstnanosti a územních dohod o zaměstnanosti;
- b) sociálnímu rozměru a rozměru zaměstnanosti informační společnosti, zejména zaváděním politik a programů určených k využití potenciálu zaměstnanosti informační společnosti a současně zajišťujících rovný přístup k možnostem a výhodám, které nabízejí;
- c) rovnému postavení žen a mužů ve smyslu obecné politiky rovných příležitostí. [6]

1.3 Pravidla pro využívání prostředků Evropského sociálního fondu

Aby Česká republika mohla využívat prostředky, které jí EU nabízí pro její rozvoj, bylo třeba vytvořit programový dokument Rámec podpory Společenství. Tento dokument je založen na Národním rozvojovém plánu, jehož příprava začala v roce 1999. [7]

Rámec podpory Společenství je rozvojový program, který má charakter smlouvy mezi vládou České republiky a Evropskou komisí. Tato smlouva specifikuje závazek obou stran poskytnout prostředky na dosažení cílů v dokumentu uvedených. Dokument byl přijat "Rozhodnutím Komise, kterým se schvaluje Rámec podpory Společenství pro strukturální pomoc Společenství v oblastech Cíle 1 v České republice" - K (2004) 2089 ze dne 17.6. 2004. Podkladem pro jednání o Rámci podpory Společenství je konečná verze Národního rozvojového plánu. [8]

Tento dokument představuje základní strategii pro socioekonomický rozvoj regionů soudržnosti – Střední Čechy, Severozápad, Jihozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Střední Morava a Moravskoslezsko – pro období 2004-2006. V rámci Evropské unie patří všechny mezi regiony s hrubým domácím produktem nižším než 75% v průměru zemí EU-15 a jsou tedy způsobilé pro získání podpory v rámci Cíle 1. Globálním cílem strategie Rámce podpory společenství je Udržitelný rozvoj založený na konkurenceschopnosti. Globální strategie Rámce podpory Společenství bude realizována prostřednictvím specifických strategií popsanych v pěti operačních programech:

- Průmysl a podnikání
- Rozvoj lidských zdrojů
- Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství
- Infrastruktura
- Společný regionální operační program [7]

Protože Praha svou ekonomickou výkonností převyšuje ostatní regiony ČR, dokonce i většinu regionů EU, nevztahuje se na ni Cíl 1 politiky soudržnosti (podpora zaostávajících regionů). Svou socioekonomickou situací se však Praha kvalifikovala pro získání podpory prostřednictvím Cíle 2 (podpora regionů čelících strukturálním potížím) a Cíle 3 (podpora modernizace systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti. [1]

Evropský sociální fond je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků z ESF pro Českou republiku na programovací období 2004-2006 činí 456,98 mil.Eur. [9]

Tab.1. Celkový objem finanční pomoci z ESF v EUR

	Podpora z EU v mil. EUR
ESF celkem	457,00
OP RLZ	318,82
JPD3	58,80
IS EQUAL	32,10
SROP	47,28

Na financování se podílí 25-50% státní rozpočet ČR v závislosti na jednotlivých opatřeních.

Tab.2. Alokace prostředků z ESF v EUR

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

Tab.3. Alokace prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet v EUR

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

[9]

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy. [9]

1.3.1 Pravidla čerpání finančních prostředků

O finanční podporu z ESF mohou žádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem České republiky a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty. Výzvy k předložení projektů zveřejní vyhlašovatel ve sdělovacích prostředcích a na webových stránkách. Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli bude jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů. Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ. [9]

Pro čerpání prostředků jsou stanovena přesná pravidla. Je možno zapojit se do národních a systémových projektů nebo předložit vlastní projekt do grantového schématu.

Grantové schéma (GS) je rámcový plán pro realizaci opatření nebo jeho části. Grantová schémata lze využít pro poskytnutí podpory podnikatelským subjektům, ale i veřejným orgánům a neziskovým organizacím. Předkladateli grantových schémat jsou Koneční příjemci pro grantová schémata. [10]

Finanční prostředky je možno čerpat prostřednictvím realizace projektu, který zájemce – Konečný uživatel - předloží na základě výzvy k předkládání projektů. Výzvu k podání žádosti o poskytnutí finančních prostředků z některého Operačního programu zveřejňuje Konečný příjemce. Konečný uživatel je subjekt, který obdrží dotaci a který realizuje projekt, např. v rámci grantového schématu může být Konečným uživatelem malý a střední podnik, který obdrží podporu k realizaci určité akce. Nejedná-li se o grantové schéma, je tento subjekt totožný s Konečným příjemcem. Konečný příjemce je definován v Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, o obecných ustanoveních o strukturálních fondech, článku 9, jako veřejný nebo soukromý subjekt, odpovědný za zadávání a realizaci projektu. Žádosti musí být předloženy v papírové i elektronické podobě do 8 týdnů od vyhlášení výzvy k předkládání projektů. [10]

Pro ty, kdo uvažují o přípravě návrhu projektu v některé z oblastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů v České republice (mimo území hlavního města Prahy), jsou připraveny materiály, které jim usnadní orientaci v možnostech programu, pomohou formulovat návrh projektu a informují o podmínkách, za kterých mohou čerpat prostředky na financování projektu. Pro žadatele o podporu z prostředků Evropského sociálního fondu a státního

rozpočtu ČR, připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí Příručku pro žadatele o finanční podporu grantovým projektům OP RLZ.

Jeden projektový návrh může být finančně podpořen pouze jednou z veřejných prostředků, tzn. pouze z jednoho Operačního programu. Délka trvání projektu nesmí překročit 24 měsíců. Při zpracování návrhu projektu je důležité, aby projekt vycházel z potřeb cílových skupin identifikovaných analýzou či studií. Potřeby, které má projekt naplňovat, musí být v souladu s daným opatřením. Obsah projektu musí bezvýhradně odpovídat zaměření ESF jako celku, konkrétní prioritě, zvolenému opatření, eventuálně příslušné výzvě k podání žádostí. [11]

Při přípravě projektů musí být respektována také horizontální témata stanovená pro OP RLZ. Horizontální témata jsou priority procházející napříč všemi politikami a opatřeními OP RLZ, proto musí být zakomponována do všech projektů navrhovaných pro podporu z ESF. [11]

Velkou pozornost je třeba věnovat sestavení rozpočtu projektu a respektovat stanovená pravidla. Cílové skupiny, na které je projekt zaměřen, musí být ve shodě s cílovými skupinami uvedenými v jednotlivých opatřeních příslušného operačního programu. Přesnými pravidly se řídí rovněž předkládání žádosti v rámci výzvy. Žádost je třeba zpracovat pomocí elektronického formuláře (pro OP RLZ v Monitorovacím systému strukturálních fondů Benefit, pro SROP Elza) a odevzdat v tištěné i elektronické podobě v zalepené obálce konečnému příjemci do termínu stanoveného ve výzvě.

Projekty Konečných uživatelů (KU) předkládané v rámci grantových schémat jsou hodnoceny ve třech etapách:

1. Posouzení formálních náležitostí (administrativní soulad)
2. Posouzení přijatelnost (kritéria přijatelnosti)
3. Věcné hodnocení projektu [11]

Při posouzení formálních náležitostí provede Konečný příjemce (KP) hodnocení formy žádosti a formálních náležitostí. Při nesplnění některého z kritérií bude žadatel vyzván k doplnění ve lhůtě 10 dní. Pokud formální nedostatky, na které bude žadatel upozorněn, nenapraví do této lhůty bude projekt vyřazen z dalšího hodnocení.

Dále bude projekt posouzen z hlediska přijatelnosti projektu a žadatele s ohledem na základní podmínky programu, finanční a legislativní předpoklady, principy strukturální politiky EU, apod. Nesplnění jakéhokoliv z těchto kritérií znamená vyloučení projektu z dalšího hodnocení.

Pro věcné hodnocení projektu je vypracován systém, založený na souboru šesti kritérií, která jsou dále členěna na subkritéria. Pro každé subkritérium je stanoven maximální počet bodů a výsledný počet bodů je součtem dosažených bodů. Všechny nevyloučené žádosti, které při hodnocení dosáhnou alespoň 65 bodů, budou předmětem výběru.

Na základě výsledku výběru projektů úspěšný žadatel (Konečný uživatel) musí zahájit svůj projekt (pokud nebude stanoveno jinak) do 30 dní po podpisu smlouvy o financování projektu s Konečným příjemcem. Dále zajišťuje propagaci projektu, v průběhu realizace předkládá Konečnému příjemci průběžné a roční zprávy a po ukončení závěrečné hodnocení projektu. Zajišťuje publicitu výsledkům projektu. KP vyplácí zálohy na schválené projekty a provádí monitorování realizace projektu. Projekty musí být ukončeny do doby stanovené rozhodnutím o poskytnutí dotace nebo smlouvou o financování projektu – nejdéle do 24 měsíců – nejpozději však do 31. října 2008. [11]

Národní projekty jsou založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik a programů. Tyto projekty jsou předkládány výhradně Konečnými příjemci – subjekty s kompetencí k implementaci národních politik a programů v dané oblasti. Tito Koneční příjemci jsou stanoveni schválením Dodatku OP RLZ Monitorovacím výborem. Projekty mají jasně stanovený národní rámec a jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců. Projekty musí splňovat princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty. Musí proto buď rozšířit stávající programy a nástroje politiky, nebo rozšířit okruh cílových skupin, nebo zvýšit počet klientů služeb. Projekty realizuje Konečný příjemce, který je zároveň Konečným uživatelem, a to buď přímo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, nebo kombinací obojího. [12]

Systémové projekty jsou založené na přímém přidělení prostředků programu na rozvoj národních politik a programů a na modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejných služeb. Tyto projekty jsou předkládány výhradně Konečnými příjemci – subjekty s kompetencí k rozvoji národních politik a programů v dané oblasti. Tito Koneční příjemci jsou stanoveni schválením Dodatku OP RLZ Monitorovacím výborem. [12]

2 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO ESF 2004-2006

Operační program Rozvoj lidských zdrojů je jedním ze základních programových dokumentů, který umožňuje čerpání finanční pomoci z ESF, jako nejvýznamnějšího nástroje pro investice do oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice. [5]

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. [5]

Tento globální cíl zahrnuje řadu témat a aspektů trhu práce a bude postupně realizován naplňováním čtyř specifických cílů OP RLZ, tj. globálních cílů jednotlivých priorit. Tyto čtyři specifické cíle byly stanoveny tak, aby tvořily provázanou soustavu cílů pokrývajících široké spektrum oblastí od konkurenceschopnosti až po sociální inkluzi, jejich společné naplnění zajistí realizaci globálního cíle OP RLZ.

Prvním specifickým cílem je: Rozvoj pružného trhu práce, který přispívá ke snížení a prevenci nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti osob, jimž hrozí vyloučení z trhu práce. Je zaměřen na rozšíření nástrojů a zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti tak, aby bylo usnadněno rychlé začlenění uchazečů o zaměstnání na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností (zájemců o zaměstnání).

Druhým specifickým cílem je: Snížení počtu a podílu osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím integrovaného přístupu a odstraňování bariér znesnadňujících účast na trhu práce, včetně diskriminace podle pohlaví. Tento specifický cíl je zaměřen na zlepšení přístupu k zaměstnanosti a vzdělávání pro skupiny i jednotlivce ohrožené sociální exkluzí.

Třetím specifickým cílem je: Rozvoj celoživotního učení prostřednictvím zvyšování kvality nabídky vzdělávání z hlediska potřeb znalostní společnosti a prostřednictvím rozšiřování účasti všech subjektů v procesu vzdělávání. Třetí specifický 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.

Čtvrtým specifickým cílem je: Rozvoj kvalifikované pracovní síly, konkurenceschopnosti podniků, rozšiřování nabídky pracovních příležitostí v rozvojových odvětvích a posílení environmentálního přístupu. Je zaměřen na zvyšování kvalifikace pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce a k posílení konkurenceschopnosti českých podniků [13]

Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů jsou v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata, jejichž prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. [9]

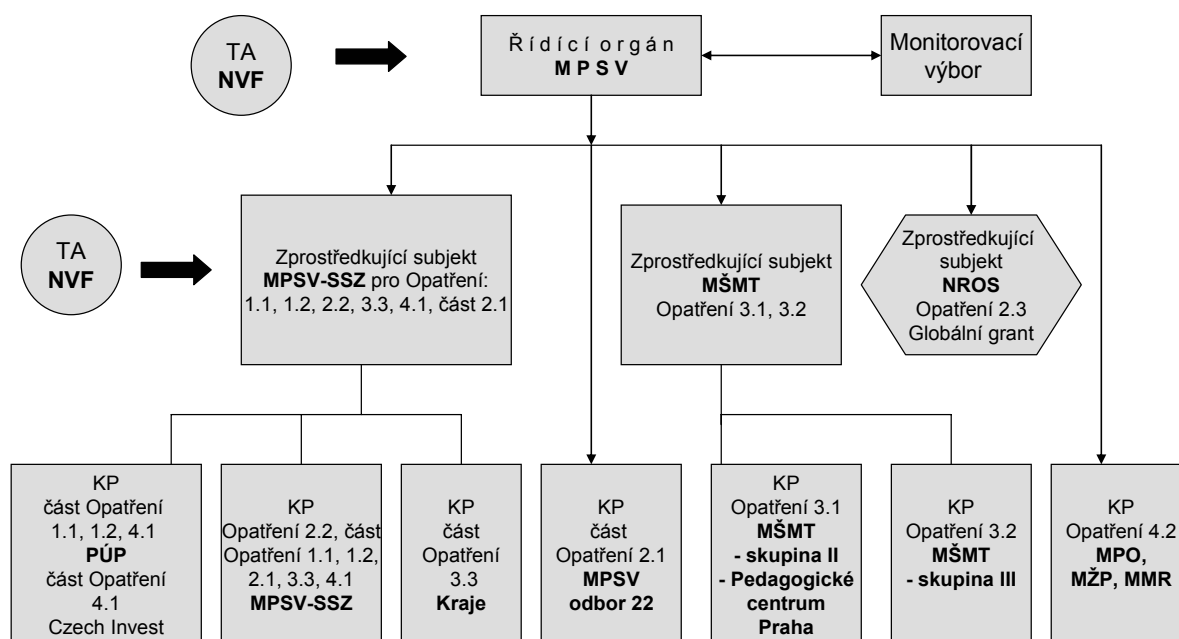
Horizontální témata nebo-li principy jsou:

- Rovné příležitosti (podpora vyrovnávání postavení žen a mužů ve společnosti a zejména na trhu práce)
- Udržitelný rozvoj (harmonizace ekonomických aktivit s ohledem na sociální dopady a kapacitu environmentálního systému)
- Informační společnost (zejména podpora počítačové gramotnosti a přístupu k Internetu, vzdělání a službám)
- Podpora místních iniciativ (podpora lokálních řešení) [11]

Řízení OP RLZ probíhá podle dohodnuté implementační struktury, která zahrnuje v řídicí rovině Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) jako Řídící orgán (ŘO) celého OP RLZ a Zprostředkující subjekty (ZS), kterými jsou pro vybraná Opatření Správa služeb zaměstnanosti MPSV (SSZ), Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS).

Řídící orgán deleguje na tyto implementační orgány některé činnosti, zejména výběr projektů, uzavírání závazků, monitorování, kontrolu projektů a ověřování žádostí o platby. Zprostředkující subjekty budou také zajišťovat odpovídající informovanost konečných uživatelů (příjemců pomoci) partnerů o možnostech financování z příslušných opatření OP RLZ a jeho propagaci.

Dalším článkem v implementační struktuře jsou Koneční příjemci (KP), u nichž se bude pomoc z ESF realizovat. Ti budou klíčovým kontaktem pro Konečné uživatele (příjemce pomoci).



Obr. 1. Implementační struktura Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů [5]

O finanční podporu v rámci OP RLZ můžou žádat nepodnikatelské subjekty (obce, svazky obcí, kraje, organizace zřizované obcemi nebo kraji, organizační složky státu a jimi zřizované organizace a nestátní neziskové organizace) i podnikatelské subjekty (fyzické nebo právnické osoby, podávající žádost v rámci grantových schémat, které musí doložit svou právní subjektivitu) [9]

Maximální příspěvek z ESF může činit 75 % (nejméně zpravidla 50 %, u opatření 2.1 až 80 %) z celkových nákladů projektu, uznatelných z hlediska příslušných předpisů EU. Evropská komise bude proplácet příspěvky z ESF Platebnímu orgánu, kterým je Ministerstvo financí ČR. Spolufinancování ze strany ČR bude zajištěno z rozpočtových kapitol příslušných ministerstev. Na základě pověření Platebního orgánu zajišťuje převod finančních prostředků z ESF konečným příjemcům Platební jednotka MPSV. [5]

2.1 Výchozí podmínky České republiky

Strategie rozvoje lidských zdrojů vychází především z Národního plánu zaměstnanosti 1999, Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002 a z Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky. Strategie pro podporu sektoru lidských zdrojů ze strukturálních fondů, zejména z Evropského sociálního fondu, vychází z celkové strategie České republiky na využívání strukturálních fondů EU obsažené v

Národním rozvojovém plánu. Strategie OP RLZ je plně v souladu s Referenčním rámcem politiky pro podporu lidských zdrojů na tříleté období 2004 – 2006.

Tato strategie čerpá i z dalších strategických dokumentů vlády ČR a jednotlivých resortů zodpovědných za politiky ovlivňující rozvoj sektoru lidských zdrojů v ČR. V souvislosti s těmito dokumenty byl při procesu zpracovávání strategie OP RLZ uplatněn jednak partnerský přístup, kdy se na její tvorbě podílely mimo MPSV, jako zodpovědného ministerstva za ESF a koordinátora pro sektor lidských zdrojů, i další spolupracující subjekty, především MŠMT, MPO, MMR, MŽP a další resorty, dále pak zástupci regionů, sociální partneři a v neposlední řadě také zástupci nestátních neziskových organizací.[13]

OP RLZ bude spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Toto rozhodnutí posiluje význam uplatnění principu komplementarity operačních programů v rámci Cíle 1. Investice do infrastruktury nutné pro realizaci cílů OP RLZ budou podporovány v rámci Společného regionálního operačního programu, opatření 3.1 Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v regionech, a spolufinancovány z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF). V rámci SROP bude také realizováno opatření Podpora sociální integrace v regionech, které bude podporovat místní iniciativy v této oblasti, bude komplementární s prioritou 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí OP RLZ a bude spolufinancováno z ESF. OP RLZ podpoří akce zaměřené na integraci jedinců do trhu práce a projekty národního významu. SROP naopak podpoří místně a regionálně zaměřené projekty při využití výhody lepší znalosti místních podmínek. Proto je nutná koordinace mezi OP RLZ a SROP, aby se zabránilo překryvům a dosáhlo synergických efektů. Tato koordinace bude zajištěna na úrovni Řídících orgánů a Konečných příjemců prostřednictvím předpokládané harmonizace procedur implementace ESF, koordinace akcí na podporu publicity, konzultací podoby navrhovaných grantových schémat a výměnou informací o vybraných projektech. OP RLZ je komplementární také k prioritě 4 Rozvoj cestovního ruchu a lázeňství SROP. Opatření 4.2 podpoří přípravu lidských zdrojů pro odvětví cestovního ruchu, čímž významně přispívá k naplnění cílů priority 4 SROP v oblasti zvyšování kvality poskytovaných služeb a tím i k udržení perspektivy dalšího růstu tohoto odvětví se značným růstovým potenciálem. [13]

OP Rozvoj lidských zdrojů zajišťuje třetí prioritní osu Rámce podpory Společenství - Rozvoj lidských zdrojů a mimo to i dva ze tří specifických cílů, které byly identifikovány pro zkrácené programové období 2004-2006:

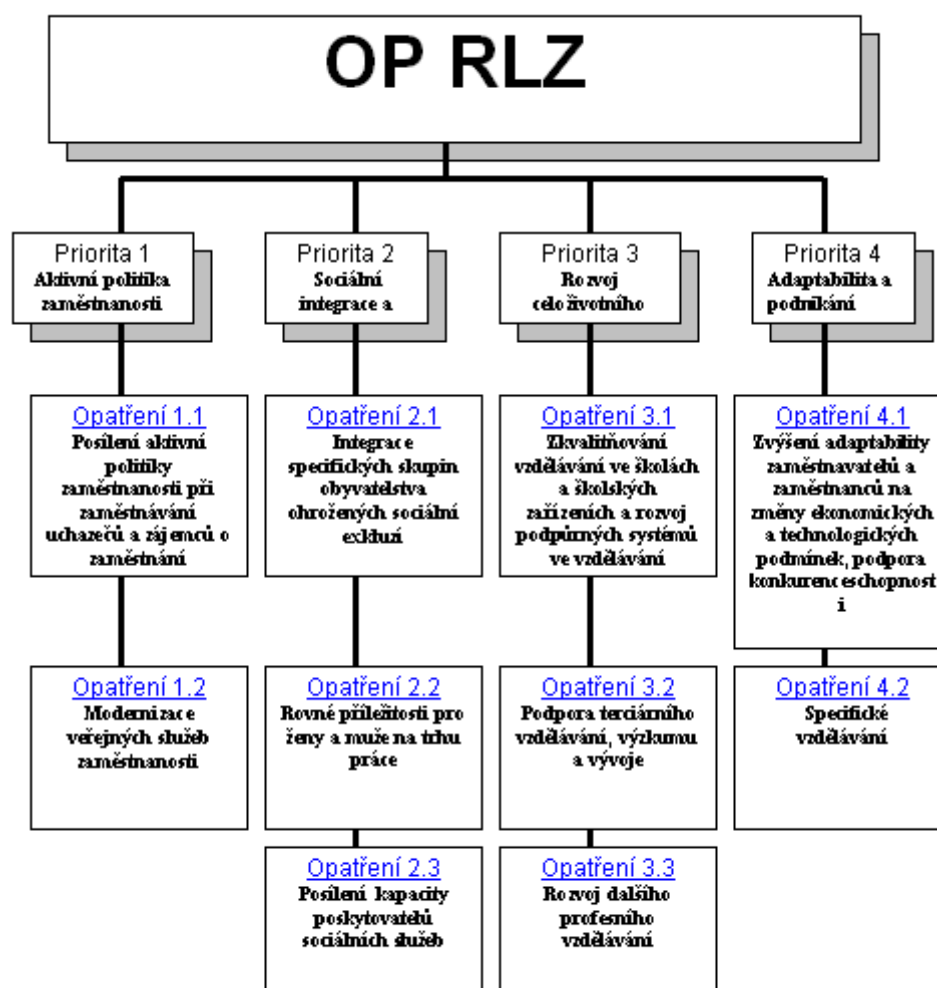
- Zvyšování pružnosti trhu práce, a to jednak prostřednictvím aktivní politiky trhu práce za účelem snížení rozdílů mezi požadovanými kvalifikacemi a těmi, které se na trhu práce nedostávají, jednak zkvalitněním vzdělávací infrastruktury, která by pružně a lépe reagovala na požadavky moderního trhu práce (touto oblastí se zabývají všechny priority OP Rozvoj lidských zdrojů)
- Adaptabilita a podnikání, institucionální struktury pro rozvoj podnikání a zlepšení zařízení pro transfer technologií vedoucích ke zvýšení inovativní kapacity soukromého sektoru a ke zvýšení produktivity práce (touto oblastí se zabývá především priorita 4 OP Rozvoj lidských zdrojů, ale v menší míře i priorita 1 a priorita 3).

Tento program také přispívá k naplnění horizontálních cílů Rovné příležitosti, Vyvážený rozvoj regionů a Informační společnost. [13]

2.2 Priority a opatření

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 klíčové priority a 10 Opatření, které pokrývají problematiku zaměstnatelnosti včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí pro muže a ženy, rozvoj celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Pátá priorita je zaměřena na technickou pomoc Řídícímu orgánu a implementačním orgánům při řízení a administraci programu. [5]

Rozdělení priorit a Opatření v programu OP RLZ zobrazuje následující schéma (Obr. 2).



Obr. 2. Operační program Rozvoj lidských zdrojů [9]

Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti

Tato priorita je směřována k realizaci prvního specifického cíle OP RLZ a je zaměřena zejména na zajištění rychlého začlenění nezaměstnaných na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností. Zásadním principem je orientace na jednotlivce a výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trhu práce. Důraz je kladen na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohrožených nezaměstnaností či se vracejí na trh práce. K tomu je třeba se zaměřit i na kvalitu poskytovaných služeb v rámci úřadu práce a na spolupráci s externími dodavateli služeb. Pracovníci služeb zaměstnanosti musí získat nové praktické i teoretické zkušenosti intenzivním školením, aby se v nejbližším období mohli vyrovnat s novými náročnými úkoly vyplývajících z Evropské strategie zaměstnanosti, která svým zaměřením na individuální přístup ke klientovi a jeho aktivizaci formuluje nové pojetí přístupů v aktivní

politice zaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti budou posíleny rozvojem jejich řídicího systému včetně informačních, monitorovacích a vyhodnocovacích systémů.

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

Opatření 1.2: Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti [13]

Priorita 2: Sociální integrace a rovnost příležitostí

Tato priorita je směřována k realizaci druhého specifického cíle OP RLZ a je zaměřena zejména na pomoc skupinám a jednotlivcům ohroženým sociální exkluzí a prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Půjde zejména o zvyšování zaměstnatelnosti sociálně vyloučených z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti a osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím aktivních preventivních opatření. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva bude podpořeno prostřednictvím vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb s cílem posílit jejich kapacity a dovednosti nezbytné pro poskytování sociálních služeb, které zajišťují integraci osob do trhu práce a do společnosti. Podpora bude dále zaměřena na aktivity v oblasti sociální integrace jednotlivců ze specifických cílových skupin v těch případech, které vyžadují jednotný celostátní přístup. V rámci prosazování rovných příležitostí žen a mužů bude jedno opatření zaměřeno na odstranění překážek účasti žen na trhu práce prostřednictvím rozvoje sociálních služeb zaměřených na péči o děti a další členy rodiny vyžadující péči, pomoc při návratu na trh práce rozšířením poradenství, informační činnosti a rekvalifikačních kurzů. Cílem je zvýšení zastoupení žen v netradičních zaměstnáních a motivace žen k zahájení podnikání. Tyto aktivity budou podpořeny doprovodnými opatřeními, jako například úhradou nákladů na hlídání dětí pro podpořené osoby.

Opatření 2.1: Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

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

Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb [13]

Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení

Tato priorita je směřována k realizaci třetího specifického cíle OP 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. Jednotlivá opatření jsou cílena ke zkvalitnění vzdělávání na školách a ve školských zařízeních, zlepšení příležitostí ve vzdělávání pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami, rozvoj standardů a evaluace vzdělávání, propojování počátečního a dalšího vzdělávání a zvýšení kvality nabídky vysokoškolského studia a rozvoj dalšího vzdělávání pracovníků ve výzkumu a vývoji. Poslední opatření se zaměřuje na vytvoření systému dalšího profesního vzdělávání, zejména na zkvalitnění nabídky a zpřístupnění této formy vzdělávání v mimoškolských vzdělávacích zařízeních.

V rámci této priority budou prováděna tři opatření:

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

Opatření 3.2: Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje

Opatření 3.3: Rozvoj dalšího profesního vzdělávání [13]

Priorita 4: Adaptabilita a podnikání

Tato priorita je směřována k realizaci čtvrtého specifického cíle OP 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. Navrhovaná opatření se proto zaměří na rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetencí zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající změny prostřednictvím odpovídající nabídky rekvalifikačních programů a vzdělávání, s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií. Důležitým předpokladem je i realizace programů řízení lidských zdrojů v organizacích a poskytování pobídek pro vzdělávání v podnicích. Vedle rozvoje vzdělávacích aktivit se opatření zaměří i na podporu zachování pracovních míst, vytváření nových pracovních míst včetně sebezaměstnání a další rozvoj alternativních pružných forem pracovních úvazků. Rozvoj informačních středisek a poraden zaměřených na problematiku životního prostředí poskytne podnikům a veřejnosti lepší přístup k informacím o ochraně životního prostředí, nových technologiích a ekologicky šetrných výrobcích.

V rámci této priority budou prováděna dvě opatření:

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

Opatření 4.2: Specifické vzdělávání [13]

Priorita 5: Technická pomoc

Toto priorita poskytne technickou pomoc Řídícímu orgánu a implementačním orgánům pro řádné řízení a administraci programu, která bude zahrnovat aktivity spojené s procesem výběru a hodnocení projektů, poradenství pro žadatele, monitorování postupu realizace a podporu koordinace při implementaci programu. Na prioritu 5 bude vyčleněno 4,8 % z celkového rozpočtu OP RLZ.

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

Opatření 5.2: Ostatní oprávněné činnosti [5]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 SYSTÉMOVÉ PROJEKTY PRO ČESKOU REPUBLIKU S DOPADEM NA ZLÍNSKÝ KRAJ

Veškerá pomoc z ESF vychází z potřeb v jednotlivých oblastech. V první řadě je třeba jasně definovat, komu pomoc prospěje. Kdo bude cílovou skupinou projektu definuje již konkrétní opatření z příslušného operačního programu. Cílové skupiny mohou být jednotlivci i skupiny a lze jim pomáhat přímo nebo nepřímo (zprostředkovaně).

Projekty na pomoc cílovým skupinám lze realizovat na různých úrovních. Buď centrálně na národní úrovni, nebo na regionální úrovni. Od úrovně pomoci se odvíjí typy projektů. [14]

Systémové projekty jsou založené na přímém přidělení prostředků programu na rozvoj národních politik a programů a na modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejných služeb.

3.1 Systémové projekty realizované Ministerstvem práce a sociálních věcí

Správa služeb zaměstnanosti MPSV připravuje vyhlášení výzev k předkládání systémových projektů. V současné době jsou navržena tato témata systémových projektů:

- Vytvoření základních podmínek pro vznik sítě vzdělávacích center pro celoživotní vzdělávání dospělých (odborné a profesní) s cílem zvýšit vzdělanostní (kvalifikační) strukturu obyvatelstva v regionu.
- Vytvoření systému dalšího profesního a odborného vzdělávání pro zvyšování kvalifikační úrovně rozvoje malého a středního podnikání při respektování jeho specifických podmínek.
- Vytvoření životaschopného prostředí pro vznik Národní soustavy kvalifikací včetně metodiky tvorby kvalifikačních, evaluačních a vzdělávacích standardů a pilotní ověření pro tuto oblast dalšího profesního vzdělávání.
- Vytvoření národního systému modularizace vzdělávacích programů a národní systém uznávání odborností (kompetencí) získaných v průběhu neformálního a informálního vzdělávání.

- Zpracování systému uznávání pracovních zkušeností v rámci dalšího odvětvového profesního vzdělávání.
- Zabezpečení kvality vzdělávacích aktivit v jejich základních aspektech ve vzájemně propojených certifikačních a akreditovaných systémech.
- Vytvoření provázaného informačně poradenského systému pro podporu dalšího profesního vzdělávání. [15]

Tyto projekty se ještě diskutují a budou dopracovány na základě připomínek Zprostředkujícího subjektu a Řídícího orgánu. Zatím nebyly podle dostupných informací schváleny.

3.2 Systémové projekty realizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy

MŠMT jako klíčový partner Ministerstva práce a sociálních věcí, Řídícího orgánu Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, bude z hlediska realizace programu přímo řídit a kontrolovat dvě opatření v prioritě 3 Rozvoj celoživotního učení, a to:

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

MŠMT bude jako konečný příjemce v rámci opatření 3.1 OP RLZ (Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání) realizovat systémové projekty založené na přímém přidělení prostředků v oblasti rozvoje národních politik a programů a na modernizaci, rozšíření kapacity a kvality nabídky veřejných služeb. Cílem těchto projektů je rozvoj a zdokonalení integrovaného, diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání, propojování počátečního a dalšího vzdělávání a zřízení a podpora Centra pro zjišťování výsledků vzdělávání. [16]

Systémový projekt **Pilotní ověřování školních vzdělávacích programů na 2. stupni vybraných základních škol (projekt PILOT Z)**

Projekt si klade za cíl přispět k modernizaci vzdělávání prostřednictvím školních vzdělávacích programů (ŠVP) a ověřit fungování dvoustupňové tvorby kurikula na

vybraných pilotních základních školách. Základní školy zařazené do pilotního vzorku mají své ŠVP již vytvořeny a byly vybrány na základě předchozí dvouleté participace na pilotní tvorbě ŠVP. V průběhu řešení projektu bude ověřována jejich funkčnost a efektivnost. Jednotlivé ŠVP budou ověřovat pedagogové a management pilotních škol pod vedením partnera projektu Výzkumného ústavu pedagogického v Praze.

Předpokladem úspěšnosti modernizace vzdělávání a zavedení dvoustupňové tvorby kurikula je, aby učitelé byli na tyto změny připraveni, akceptovali je a uměli realizovat. Proto projekt věnuje pozornost také profesnímu rozvoji učitelů a managementu pilotních škol. Projekt bude trvat od 1.9.2004 do 31.12.2006.

Projekt je předkládán výhradně Konečným příjemcem, subjektem s kompetencí k rozvoji národních politik a programů v dané oblasti. Konečným příjemcem pro projekt PILOT Z je Skupina II MŠMT. [17]

Cílová skupina: Vybrané základní školy, druhotnou cílovou skupinou jsou žáci 2. stupně ZŠ, kteří se budou podle nových ŠVP vzdělávat a získávat tak jejich prostřednictvím klíčové kompetence pro život a další studium.

Cíle projektu: Ověřit fungování systému dvoustupňové tvorby kurikula na vybraných pilotních ZŠ a funkčnost jimi vytvořených ŠVP ověřit postupy potřebné pro zavádění dvoustupňové tvorby kurikula do praxe, zejména metodiku tvorby ŠVP a potřeby vzdělávání pedagogických pracovníků. [17] Ze Zlínského kraje byla do projektu zařazena ZŠ Albertova 4062, Kroměříž.

Systémový projekt Tvorba a ověřování pilotních školních vzdělávacích programů ve vybraných gymnáziích (Pilot G)

Cílem projektu je ověřit fungování systému dvoustupňové tvorby kurikula v gymnazijním vzdělávání. Projekt bude trvat od 1.10.2004 do 30.9.2008. Cílové skupiny i cíle projektu jsou obdobné jako u projektu Pilot Z, ale na úrovni gymnázií. Ve Zlínském kraji se vybraným pilotním gymnáziem stalo Gymnázium L.Jaroše, Palackého 524, Holešov.

Systémový projekt Úprava vzdělávacích programů 7. ročníků škol směřující k rozvoji klíčových kompetencí žáků (projekt HODINA)

Projekt bude trvat od 1.9.2004 do 31.08.2006. Cílem je zkvalitnění vzdělávání a vyrovnávání vzdělávacích příležitostí mezi žáky 2. stupně škol poskytujících základní vzdělávání a žáků nižšího stupně víceletých gymnázií. V rámci tohoto projektu byly

upraveny vzdělávací programy 7. ročníků škol o 1 vyučovací hodinu týdně, jejíž náplní má být volitelný předmět, který by vedl k rozvoji klíčových kompetencí.

Projekt je předkládán výhradně Konečným příjemcem, subjektem s kompetencí k rozvoji národních politik a programů v dané oblasti. Konečným příjemcem pro projekt HODINA je Skupina II MŠMT. [17]

Stručný obsah projektu: Projekt je zaměřen na rozvíjení klíčových kompetencí u žáků v 7. ročnících základních, základních speciálních, zvláštních a pomocných škol, zejména prostřednictvím jedné vyučovací hodiny týdně navýšené v učebních plánech od září školního roku 2004/2005.

Klíčové kompetence podle Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání zahrnují: kompetence k učení, kompetence k řešení problému, kompetence komunikativní, kompetence sociální a personální, kompetence občanské, kompetence pracovní.

Popis projektu: Současná vzdělávací nabídka v 7. ročnících škol nepokrývá zcela kvalitně vzdělávací potřeby žáků. Věk žáků v 7. ročnících (13 – 14 let) nutně vyžaduje rozvoj klíčových kompetencí z důvodu zhoršené sociální adaptability žáků. Ta se pak negativně projevuje ve školním a občanském životě. Školní výsledky neodpovídají osobnostnímu a vzdělávacímu potenciálu žáků a v konečném důsledku snižují možnosti jejich uplatnění jak v oblasti dalšího studia, tak i na trhu práce.

Učitelé nemají dostatečný prostor k rozvíjení klíčových kompetencí ve výuce. Přidaná disponibilní vyučovací hodina rozšíří prostor k rozvoji klíčových kompetencí ve výuce a umožní učitelům hlouběji rozvíjet klíčové kompetence žáků tohoto věku se zřetelem k jejich celkovému osobnostnímu rozvoji a k jejich budoucímu uplatnění na trhu práce. Přidaná disponibilní hodina bude určena jako hodina povinně volitelného předmětu nebo dalšího volitelného předmětu. Úprava učebních plánů škol bude provedena metodickým pokynem MŠMT. Disponibilní hodina umožní tolik žádanou větší individualizaci a vnitřní diferenciaci na 2. stupni škol.

Cíle projektu: Zkvalitnění vzdělávání a vyrovnávání vzdělávacích příležitostí mezi žáky 2. stupně škol poskytujících základní vzdělávání a žáků nižšího stupně víceletých gymnázií.

Pokračování v postupném vytváření podmínek pro realizaci kurikulární reformy v souladu s Národním programem rozvoje vzdělávání. [17]

Národní ústav odborného vzdělávání v Praze (NÚOV), který je přímo řízenou organizací MŠMT, připravuje systémový projekt **Rozvoj národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání**. Vychází z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a jeho Dodatku a bude realizován jako projekt rozvíjející národní politiku a systém vzdělávání. [18]

S rozvojem národní soustavy kvalifikací přímo souvisí i další systémové projekty. Je to zejména systémový projekt **UNIV** (zaměřuje se – mimo jiné – na popsání způsobu, jak ověřit výsledky neformálního vzdělávání a informálního učení). Odbory školství v každém pilotním kraji by měly vytvořit soubor 22 středních a vyšších odborných škol a gymnázií a to krajských, soukromých případně církevních se zastoupením všech kvalifikačních stupňů. 11 z nich bude přímým účastníkem systémového projektu 3.1 a dalších 11 podá po vyhlášení výzvy projekty do Grantového schématu v opatření 3.3 na tvorbu vzdělávacího programu. Dále se jedná o systémový projekt **Kvalita** (zaměřuje se – mimo jiné – na využití hodnotících standardů při koncipování jednotného zadání závěrečné zkoušky v učebních oborech).

V souvislosti s uvedenými i dalšími systémovými projekty je nutné zdůraznit, že reálný rozvoj národní soustavy kvalifikací bude nejen vytvářet prostor pro systematické využívání výsledků (produktů) těchto projektů, ale též naopak bude napomáhat vytváření podmínek pro jejich úspěšnou realizaci. Příkladem tohoto typu podmíněnosti je vztah národní soustavy kvalifikací a systémového projektu **PILOT S**. Projekt je zaměřen na podporu tvorby školních vzdělávacích programů na základě rámcových vzdělávacích programů). [18]

Dopady uvedených systémových projektů na Zlínský kraj není možné jednoduše vymezit. V projektu UNIV je Zlínský kraj pilotním regionem a získá tak potencionální konkurenční výhodu před jinými regiony v oblasti uznávání neformálního a informálního učení. Ostatní systémové projekty budou vytvářet metodické a informační zázemí pro navazující aktivity v regionech.

Dle sdělení pracovnice Úřadu práce ve Zlíně, Michaely Hevrové, bude systémový projekt v rámci Opatření 1.2 OP RLZ v příštím roce předkládat také Úřad práce ve Zlíně, jako konečný uživatel. Projekt bude zaměřen na vzdělávání pracovníků ve státní správě.

Uvedený výčet systémových projektů není patrně úplný. Zachycuje stav k 06.05.2005 podle veřejně dostupných informací (oficiální internetové stránky ministerstev, oficiální server www.esfcr.cz, sdělení odboru školství, mládeže a tělovýchovy Zlínského kraje a Úřadu práce ve Zlíně).

4 NÁRODNÍ PROJEKTY

Národní projekty jsou specifické tím, že vycházejí z dlouhodobých národních politik a rozvíjejí je v kontextu jasně stanoveného národního rámce. Národní projekty musejí z finančního hlediska splňovat zejména princip doplňkovosti a přidané hodnoty. Tyto principy stanovují, že prostředky z ESF nejsou výlučným finančním zdrojem (dochází ke spolufinancování ze strany příslušného ministerstva), nicméně jsou klíčové pro možnost projekt realizovat. [19]

Pro část Opatření 3.1 OP RLZ Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání je konečným příjemcem (tzn. tím kdo připraví projekt) a zároveň i konečným uživatelem (tzn. tím kdo projekt zrealizuje) MŠMT a Národní institut dalšího vzdělávání (včetně detašovaných pracovišť v krajích). Tzv. národní projekty založené na přímém přidělení prostředků OP RLZ na realizaci nebo k doplnění národních politik a programů budou realizovány ve spolupráci se školami, obcemi, nestátními neziskovými organizacemi, případně dalšími subjekty a zaměří se především na oblast modernizace školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí a rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a pracovníků ve školství.

Pro další část opatření 3.1 je konečným příjemcem samostatné oddělení pomoci z ESF ve skupině regionálního školství MŠMT. V rámci jím připravovaného grantového schématu budou konečnými uživateli školy, kraje, svazky měst a obcí, obce, nestátní neziskové organizace atd. Projekty zaměřené např. na zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami nebo na rozvoj dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách budou podávány na zmíněný útvar MŠMT na základě výzvy k předkládání projektů.[16]

Pro části opatření 1.1 a 2.1 OP RLZ jsou konečným příjemcem úřady práce, které realizují národní projekty prostřednictvím tendru. Takové projekty vytváří úřad práce a formou vyhlášení veřejné zakázky hledá pro jejich realizaci nejvhodnějšího dodavatele. V projektu přesně nadefinuje cílové skupiny, cíle projektu a činnosti, které musí dodavatel sám nebo subdodavatelsky zajistit. [20]

4.1 Národní projekty Národního institutu pro další vzdělávání

Národní institut pro další vzdělávání (NIDV) hraje zásadní roli v konceptu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Funguje jako příspěvková organizace přímo řízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Jádrem činnosti NIDV je příprava a realizace vzdělávacích programů a jiných aktivit souvisejících s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků.

Současné NIDV navazuje na činnost Pedagogického centra Praha, které bylo součástí sítě 14 samostatných pedagogických center v České republice. Vychází tedy z více než desetiletých odborných zkušeností z oboru dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Od 1. ledna 2004 je organizací s celostátní působností a má 13 krajských pracovišť.

Novou roli získalo NIDV vstupem do Evropské unie, kdy se stalo součástí struktur zajišťujících čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu pro oblast školství.

NIDV vyvíjí aktivity ve dvou oblastech. Jsou to:

- činnosti naplňující vládní priority v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
- činnosti vyplývající z pozice konečného příjemce a konečného uživatele finanční pomoci plynoucí z Evropského sociálního fondu, a to prostřednictvím Operačního programu lidských zdrojů (Opatření 3.1).

NIDV je konečným příjemcem a zároveň konečným uživatelem peněz z Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, na úrovni Opatření 3.1 Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání.

Ve Zlínském kraji je vedoucí krajského pracoviště Ing. Ladislava Hašková, která mi poskytla aktuální informace o situaci v oblasti národních projektů.

NIDV připravuje tyto národní projekty:

Úspěšný ředitel - Tento projekt usiluje o zajištění efektivního a kvalitního vzdělávání pedagogů skrze zvyšování a prohlubování odborné a pedagogické úrovně vedoucích pracovníků ve školství. Jeho hlavním cílem je vytvořit celonárodní tříúrovňový systém funkčního vzdělávání sloužícího ke zvyšování kompetencí vedoucích pracovníků škol a školských zařízení vůbec.

Projekt je v současné době před dokončením a následně podstoupí všechny zákonné a procedurální postupy vedoucí k jeho schválení. Pokud vše půjde dle plánovaných termínů, chce NIDV národní projekt Úspěšný ředitel spustit v září až říjnu letošního roku tak, že jeho přípravná fáze by mohla začít už v červnu, před hlavními prázdninami. [19]

Brána jazyků –Projekt se zaměřuje především na rozvoj jazykových a metodických kompetencí pedagogických a odborných pracovníků ve školství za účelem zkvalitňování vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ .

Od 2.května 2005 do 16. května 2005 byla Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy vyhlášena výzva Národnímu institutu pro další vzdělávání pro předkládání projektových žádostí o finanční podporu z OP RLZ, priority 3, Opatření 3.1 kam spadají Projekty Úspěšný ředitel a Brána jazyků.

Otevřená cesta - Zlepšení podmínek vzdělávání žáků ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí, zejména Romů a etnických minorit v hlavním vzdělávacím proudu. Smyslem projektu je překonat stávající problémy provázející vzdělávání žáků ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí a nastavit kvalitní podmínky pro budoucnost. Projekt se týká žáků v hlavním vzdělávacím proudu, tedy dětí ve věkové kategorii do 16 let.

Koordinátor – Projekt pomáhá zavádět do praxe Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání, jeho cílem je reformovat základní vzdělávání a prosadit nové trendy.

Projekt Koordinátor, který umožní učitelům lépe vstřebat podstatu a požadavky kurikulární reformy, odstartoval začátkem dubna. Koordinátor je prvním z tzv. národních projektů dotovaných penězi z Evropského sociálního fondu. Jeho tvůrcem i realizátorem je Národní institut pro další vzdělávání.

Hlavním cílem projektu je vyškolení certifikovaných koordinátorů, tedy pedagogů, kteří budou ve svých školách řídit tvorbu nového školního kurikula. Potřebné znalosti a schopnosti získají v bezplatném šestidenním semináři určeném pro všechny zájemce z úplných základních škol. Projekt počítá s tím, že během školního roku 2005/2006 bude vyškoleni kolem 3300 koordinátorů. [19]

4.2 Národní projekty Úřadu práce ve Zlíně

Aktuální informace o národních projektech realizovaných t

endry mi poskytla Michaela Hevrová, pracovnice Úřadu práce ve Zlíně. Do opatření 1.1 OP RLZ patří projekty Najdi si práci, Návrat do práce a Labour Pool. Do opatření 2.1 OP RLZ patří projekt Příprava na práci.

4.2.1 Projekt NAJDI SI PRÁCI

Projekt Najdi si práci je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce méně než 12 měsíců, dále pro zájemce o zaměstnání a pro zaměstnance ohrožené nezaměstnaností např. v důsledku plánovaného propouštění. Tato cílová skupina je charakteristická poměrně velkou motivací pracovat a hledat si zaměstnání. Disponuje řadou znalostí a dovedností, které v některých případech pouze potřebuje doplnit nebo obnovit. Do projektu budou zapojeny osoby všech úrovní vzdělání. Cílem projektu je umožnit účastníkům během krátké doby najít si trvalý pracovní poměr. [20]

Struktura projektu bude zahrnovat:

- uzavření dohod mezi účastníky, úřadem práce a dodavatelem
- neprofesní školení - orientace v pracovně právní problematice, postupy při hledání zaměstnání, informace o volných pracovních místech, psaní životopisů, nácvik fiktivních pohovorů, profesní poradenství, školení v prezentaci, rozvoj komunikačních schopností, kontaktování zaměstnavatelů, počítačové kurzy atd.,
- vydání osvědčení o absolvování teoretické části projektu
- specifické rekvalifikace s maximální délkou 3 měsíce nebo 3 měsíční jazyková výuka,
- individuální podpora a poradenství - po celou dobu trvání projektu bude účastníkům k dispozici místnost s počítači, aby mohli samostatně pracovat při hledání zaměstnání (vypracovat si žádosti o zaměstnání, životopisy, vyhledávat informace na internetu atd.), k zajištění účasti na projektu budou účastníkům hrazeny náklady na dopravu a zajištění péče o děti atd.

4.2.2 Projekt NÁVRAT DO PRÁCE

Projekt Návrat do práce se zaměřuje na osoby, které jsou nezaměstnané déle než 12 měsíců, nemají vážné zdravotní problémy, nepatří mezi sociálně vyloučené občany a jsou schopni zapojit se do pracovního procesu. Tato skupina osob často nemá kvalifikaci a

dovednosti požadované na trhu práce. Mnozí z nich již ztratili pracovní návyky, motivaci k hledání zaměstnání a potýkají se s nízkým zájmem zaměstnavatelů. Cílem projektu je umožnit účastníkům získat potřebné dovednosti, zajistit pracovní praxi ve zvoleném oboru, orientovat se na trhu práce a získat aktivní přístup k hledání pracovního uplatnění. Předpokládá se, že účastníkům bude zprostředkováno dotované zaměstnání. [20]

Projekt se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části absolvuje účastník neprofesní školení a kurz základů na PC. Praktická část projektu zahrnuje výběr vhodného rekvalifikačního kurzu. Účastníkům bude následně zprostředkováno dotované zaměstnání. Cílem je, aby se účastník stal pro organizaci atraktivní a zůstal v pracovním poměru i po skončení výplaty dotací.

Struktura projektu bude zahrnovat:

- uzavření dohod mezi účastníky, úřadem práce a dodavatelem
- neprofesní školení (cca 2 měsíce) - orientace v pracovně právní problematice, postupy při hledání zaměstnání, informace o volných pracovních místech, psaní životopisů, nácvik fiktivních pohovorů, profesní poradenství, školení v prezentaci, rozvoj komunikačních schopností, kontaktování zaměstnavatelů, kurz základů na PC,
- vydání osvědčení o absolvování teoretické části projektu
- specifické rekvalifikace (cca 2 měsíce) - nabídka různých druhů rekvalifikací podle úrovně dosaženého vzdělání a zvoleného profesního zaměření
- zprostředkování dotovaného zaměstnání - mzda zaměstnanců bude částečně dotována z prostředků ESF
- individuální podpora a poradenství - poskytování podpory účastníkům k umožnění účasti v projektu - zejména úhrada nákladů na dopravu, zajištění péče o děti; možnost konzultací s odborným poradcem, využívání místnosti s PC a internetem k vyhledávání pracovních míst po celou dobu trvání projektu.

4.2.3 Projekt LABOUR POOL

Projekt Labour Pool se orientuje na nezaměstnané osoby do 25 let s minimálním dosaženým vzděláním středním odborným vyučen (do 30 let s VŠ vzděláním) s praxí méně než 1 rok

Struktura projektu bude zahrnovat:

- neprofesní školení (cca 1 měsíc) - orientace v pracovně právní problematice, postupy při hledání zaměstnání, informace o volných pracovních místech, psaní životopisů, nácvik fiktivních pohovorů, profesní poradenství, školení v prezentaci, rozvoj komunikačních schopností, kontaktování zaměstnavatelů, kurz základů na PC,
- jazykové a počítačové kurzy
- zkouška a certifikát ECDL
- účastníci budou zaměstnáni agenturou práce (agenturní zaměstnání dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Úřad práce připravuje všechny 4 projekty na základě výzvy Ministerstva práce a sociálních věcí. Schvalování je plánováno do konce června 2005. Projekty Najdi si práci a Příprava na práci již byly předloženy a jsou schválené. Zbývající 2 projekty budou teprve předkládány.

V současné době zahajuje Úřad práce projekt Najdi si práci. Pravděpodobně během měsíce bude vyhlašovat veřejnou zakázku dle zákona č. 40/2004 Sb., o veřejných zakázkách, poté budou externí organizace předkládat své nabídky a bude vybrán nejlepší dodavatel, který bude tento projekt realizovat.

4.2.4 Projekt PŘÍPRAVA NA PRÁCI

Projekt Příprava na práci se orientuje na osoby nezaměstnané déle než 12 měsíců, které nejsou schopny se bez pomoci vrátit na trh práce a dále na osoby sociálně vyloučené, ohrožené sociálním vyloučením, osoby se zdravotními problémy, osoby bez přístřeší, po výkonu trestu a příslušníky etnických menšin. U zástupců této cílové skupiny většinou dochází ke kumulaci výše uvedených handicapů, které jim brání v uplatnění na trhu práce. V častých případech již úplně ztratili motivaci k hledání zaměstnání a pracovní návyky.

Řada z nich spadá do kategorie osob s nízkou kvalifikací. Cílem projektu je především motivovat účastníky k tomu, aby sami pokračovali v hledání práce a po absolvování projektu měli zájem zapojit se do navazujícího projektu Návrat do práce nebo do jiných aktivit realizovaných formou grantových schémat. [20]

Předpokládaná délka projektu je 3 měsíce, ve kterých bude účastníkům umožněno neprofesní motivační školení, kurz základů na PC, poradenství při volbě vhodné profese a krátké pracovní praxe u zaměstnavatelů k opětovnému získání pracovních návyků.

Struktura projektu bude zahrnovat:

- uzavření dohod mezi účastníky, úřadem práce a dodavatelem
- neprofesní školení (cca 1 měsíc) - orientace v pracovně právní problematice, postupy při hledání zaměstnání, informace o volných pracovních místech, psaní životopisů, nácvik fiktivních pohovorů, profesní poradenství, školení v prezentaci, rozvoj komunikačních schopností, kontaktování zaměstnavatelů, kurz základů na PC - práce s klienty bude organizována v užších skupinách k zajištění individuálního přístupu,
- vydání osvědčení o absolvování teoretické části projektu
- zvolení vhodné profese - proběhne pracovní diagnostika a na jejím základě si účastník bude moci prakticky vyzkoušet profese dle svého výběru
- krátké pracovní praxe u zaměstnavatelů.

5 GRANTOVÁ SCHÉMATA S DOPADEM NA ZLÍNSKÝ KRAJ

Grantové schéma je formou „skupinového“ projektu, který v sobě zahrnuje množství menších projektů. Cílem je přerozdělovat finanční prostředky ze Strukturálních fondů EU, ale i ze státního rozpočtu a rozpočtu Zlínského kraje jiným subjektům (nejčastěji to jsou podnikatelé, nestátní neziskové organizace, obce či vzdělávací instituce) na jejich vlastní projekty, které naplňují cíle grantového schématu. [21]

Grantové projekty mohou být určeny pro cílové skupiny na území jednoho kraje – pak se jedná o regionální projekty nebo jsou určeny pro cílové skupiny z území alespoň dvou krajů – pak se jedná o nadregionální projekty.

5.1 Nadregionální grantová schémata v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

Nadregionální grantové projekty v rámci Opatření 1.1, 2.1, 2.2 a 4.1 OP RLZ spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (odborný Správa služeb zaměstnanosti a Sociálních služeb). Informace o těchto grantových schématech jsem získala na Seminári pro žadatele o finanční podporu z ESF, který pořádal Úřad práce Zlín ve spolupráci s Národním vzdělávacím fondem a Správou služeb zaměstnanosti MPSV.

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

Nadregionální grantové schéma **Podpora aktivní politiky zaměstnanosti** je určeno pro projekty, které budou spadat do tří a více regionů, resp. na celé území Cíle 1 (území ČR bez území hl.m. Prahy).

Cílem GS je posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti s důrazem na aktivity vedoucí k přímému pracovnímu uplatnění účastníků nebo jejich zaškolení či praxi u zaměstnavatelů. Podporuje aktivity, které vedou ke vzniku nových pracovních míst včetně sebezaměstnání pro osoby z cílových skupin.

Výzvy dává konečný příjemce – odbor 41 trhu práce MPSV – SSZ. Kola výzev proběhnou minimálně jednou ročně. Předkládání žádostí 1. výzvy bylo ukončeno 25.3.2005 Podmínky se shodují s regionálním GS, kromě výše finančních prostředků na jeden projekt –

minimální výše na projekt je stanovena ze strany KP ve výši 4.650.000 Kč, maximální výše na projekt, který bude realizován ve více regionech, resp. na celém území cíle 1, není ze strany ZS stanovena a odvíjí se od stanovené výše finančních prostředků na projekt realizovaný v jednom regionu, tj. 6.200.000 Kč, a počtu regionů zapojených do projektu.[22]

5.1.2 Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí – část zaměstnanost

Nadregionální grantové schéma **Začlenění skupin ohrožených sociální exkluzí** je určeno pro projekty, které budou spadat do 1 a více regionů, resp. na celé území Cíle 1 (území ČR bez území hl.m. Prahy). Mohou být předkládány i projekty s dopadem na jeden region. Cílem GS je podpořit osoby ohrožené sociální exkluzí realizací aktivit, které pomohou daným cílovým skupinám s řešením problémů, které jim brání v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a společenskému uplatnění. Musí jít o komplexní soubor činností, postupně posouvající potřebné jedince od jedné aktivity ke druhé až do konečné fáze, kterou bude samostatný jedinec, schopný sám, popř. s pomocí řešit své pracovní a společenské uplatnění.

Výzvy dává konečný příjemce – odbor 42 poradenství a zprostředkování MPSV – SSZ. Kola výzev proběhnou minimálně jednou ročně; předkládání žádostí 1. výzvy bylo ukončeno 18.3.2005. Doba trvání projektu je dva roky (shodné s regionálním grantovým projektem).

Minimální výše na projekt je stanovena ze strany KP ve výši 930.000 Kč, maximální výše na projekt, který bude realizován ve více regionech, resp. na celém území cíle 1, není ze strany ZS stanovena a odvíjí se od stanovené výše finančních prostředků na projekt realizovaný v jednom regionu, tj. 6.200.000 Kč, a počtu regionů zapojených do projektu.[23]

5.1.3 Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí – část sociální služby

Dne 17.12.2004 byla Ministerstvem práce a sociálních věcí, odborem sociálních služeb vyhlášena výzva č. 1 pro opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva. Žádosti mohli žadatelé (koneční uživatelé) podávat od 3.1.2005 do 11.3.2005. [24]

Název grantového schématu je **Vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů v oblasti sociálních služeb + Integrace specifických cílových skupin**. V grantovém schématu jsou zahrnuty 2 programy podpory. [24]

Program podpory A: Vzdelávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb

V rámci tohoto programu podpory jsou realizovány aktivity, které si kladou za cíl podpořit vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb vedoucích k posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů těchto služeb do běžného života ve společnosti a zejména do trhu práce a jejich udržení se na trhu práce.

Obsahem těchto vzdělávacích programů je podpora celoživotního učení a specifického profesního vzdělávání. Vzdělávací programy budou zaměřeny na zajištění kvality sociálních služeb vedoucích k sociální integraci (na principu existujících standardů kvality) a zajištění odborného vzdělávání pracovníků, kteří podporují integraci osob z cílových skupin na trh práce.

V rámci této výzvy není možné podporovat vzdělávací programy zaměřené na zajištění místní a typové dostupnosti služeb (podpora principů partnerských jednání zúčastněných subjektů na místní a regionální úrovni – komunitní plánování).

Program podpory B: Integrace specifických cílových skupin

V tomto programu podpory, který je zaměřen na cílové skupiny, budou podporovány výhradně takové aktivity, které jsou prováděny v národním měřítku a které se zaměří na vybrané cílové skupiny, u nichž riziko sociálního vyloučení nemá jen regionální charakter, ale dopadá na celou společnost.

Program podpory je směřován na konkrétní pomoc specifickým cílovým skupinám. Tyto projekty musí vzhledem k požadavku na národní měřítko splňovat povinně podmínku místa realizace projektu, tj.: projekt musí přesahovat území minimálně jednoho regionu NUTS II.

Dále musí splňovat alespoň jednu z následujících podmínek:

- Projekt musí vytvářet systémový přístup k řešení problematiky určité specifické cílové skupiny v rámci celé ČR nebo musí být realizován pro celou specifickou cílovou skupinu.

- Principy řešení daného problému vzešlé z projektu pro specifickou cílovou skupinu jsou uplatnitelné nebo upotřebitelné i v dalších regionech NUTS II ČR (tzv. pilotní projekty).
- Realizace projektu bude mít dopad na celou specifickou cílovou skupinu. [24]

5.1.4 Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Nadregionální grantové schéma **Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce** je určeno pro projekty, které budou spadat do 1 a více regionů, resp. na celé území Cíle 1 (území ČR bez území hl.m. Prahy) – mohou být předkládány i projekty s dopadem na jeden region. GS není členěno na více programů podpory.

Činnosti jsou nastaveny shodně s Dodatkem k OP RLZ (analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí, odstraňování bariér k rovnému přístupu ke vzdělávání a zaměstnání, tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví, rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v oborech netradičních pro ženy, podpora rekvalifikace a programů pro zvýšení kvalifikace žen v netradičních oborech, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, poradenství při výběru pro ženy netradičních povolání, zpřístupnění speciálních programů zájemkyním o SVC, vytváření pracovních míst v sociálním sektoru, podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškol a rozvoj sociálních služeb, podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou, na částečný pracovní úvazek, pracovních míst sdílených více zaměstnanci, atd.

Cílem GS je prosazování genderové rovnosti na trhu práce, tzn. snižování nerovností v přístupu k ženám a mužům a prosazování rovného zacházení s oběma pohlavími ve všech oblastech trhu práce; napomoci k odbourávání genderových stereotypů, prohloubit všeobecné povědomí o otázkách nezbytné rovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnanosti v souladu s existujícími právními předpisy zakazujícími diskriminaci z důvodu pohlaví.

Výzvy dává konečný příjemce – odbor 41 - trhu práce MPSV – SSZ. Kola výzev proběhnou minimálně jednou ročně; předkládání žádostí 1. kola výzvy bylo ukončeno 11.3.2005 Doba trvání projektu je dva roky (shodné s regionálním grantovým projektem).

Minimální výše na projekt je stanovena ze strany KP ve výši 930.000 Kč, maximální výše na projekt, který bude realizován ve více regionech, resp. na celém území cíle 1, není ze strany ZS stanovena a odvíjí se od stanovené výše finančních prostředků na projekt realizovaný v jednom regionu, tj. 6.200.000 Kč, a počtu regionů zapojených do projektu.[25]

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

Nadregionální grantové schéma **Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací** - pro projekty, které jsou určeny pro cílové skupiny ze tří a více regionů, resp. z celého území Cíle 1, nesmí být podporovány cílové skupiny z území hl. m. Prahy.

Činnosti :

- vzdělávání zabezpečované zaměstnavateli,
- odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů zaměřené na doplňování, rozšiřování a zvyšování kvalifikace, včetně vzdělávacích aktivit v oblasti informačních a komunikačních technologií,
- podpora vytváření nových pracovních míst a udržení stávajících pracovních míst (např. pomocí příspěvku na úhradu mzdových nákladů, příspěvku na rozšiřování a zvyšování kvalifikace),
- vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů zaměřené na doplňování, rozšiřování a zvyšování znalostí a jejich uplatnění v oblasti podpory ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti, rozvoj dovedností včetně vytváření motivačních stimulů,
- zavádění koncepčních moderních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů (s výjimkou průmyslových podniků podpořených v rámci programu agentury CzechInvest),
- zvyšování konkurenceschopnosti zaváděním systémů řízení jakosti a standardů kvality, systémů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- aplikování moderních forem a metod vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- uplatňování pružných forem organizace práce.

- Cílové skupiny - zaměstnanci a zaměstnavatelé

Cílem GS je

- zvyšování kvality lidských zdrojů jako důležité podmínky pro zvyšování konkurenceschopnosti podniků
- podpora zaměstnavatelů i zaměstnanců v reagování na změny v poptávce po zboží a službách

Výzvy dává konečný příjemce – odbor 41 trhu práce MPSV – SSZ. Kola výzev proběhnou minimálně jednou ročně, předkládání žádostí do 1. výzvy bylo ukončeno 29.dubna 2005. Trvání projektu je maximálně 24 měsíců.

Minimální výše podpory na projekt, který bude realizován ve více regionech, resp. na celém území Cíle 1, není stanovena a odvíjí se od stanovené výše finančních prostředků na jeden projekt realizovaný v jednom regionu, tj. 6 200 000 Kč, a počtu regionů zapojených do projektu. Na projekty zaměřené na NNO, obce, svazy obcí a další instituce veřejné správy a samosprávy a jimi zřizované subjekty nebo zaměstnance těchto subjektů je určeno maximálně 20% částky určené na výzvu. (Opatření 4.1 je primárně zaměřeno na ziskové subjekty.) [26]

5.1.6 Globální grant v rámci Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Dne 10. ledna 2005 byla Nadací rozvoje občanské společnosti (NROS) vyhlášena výzva č. 1 pro opatření 2.3 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb. Žádosti bylo možné podávat od 14.1.2005 do 18.3.2005.

Jedná se o globální grant, který je specifickým nástrojem ESF, jež prostřednictvím zjednodušeného grantového schématu podporuje NNO v rozvinutí jejich vnitřní kapacity, aby tak mohly lépe reagovat na regionální a lokální potřeby znevýhodněných skupin obyvatelstva a zlepšit tak jejich postavení na trhu práce. [27]

Název grantového schématu je **Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb**. Záměrem grantového schématu je podpořit činnosti nestátních neziskových organizací (dále NNO), jejichž cílovými skupinami jsou osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením. [27]

V 1. grantovém kole tzv. Globálních grantů, financovaných z Evropského sociálního fondu (ESF), a spravovaných Nadací rozvoje občanské společnosti, bylo za celou ČR předloženo

306 projektů s nárokem na finanční podporu ve výši 184 miliónů korun. Tato částka více než dvounásobně přesahuje možnosti Globálních grantů, protože je na ně vyčleněno v ESF 82 miliónů korun. [28]

Nejméně projektů předložily neziskové organizace na Moravě: v Moravskoslezském kraji (23) a na Střední Moravě (Olomoucký a Zlínský kraj 25 projektů). V současné době probíhá ve všech českých regionech hodnocení projektů. Výsledky tohoto grantového kola a jména úspěšných neziskových organizací budou známy koncem června 2005.

Nadace rozvoje občanské společnosti počítá s druhým vyhlášením Globálních grantů koncem roku 2005, kdy bude mezi žadatele rozděleno zbylých 40% (58 miliónů korun) přidělených financí z EU. [28]

5.2 Grantová schémata v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

5.2.1 Regionální grantové schéma v rámci Opatření 1.1

Regionální grantové schéma Opatření 1.1 OP RLZ **Podpora aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji** je spravováno Konečným příjemce - Úřadem práce ve Zlíně.

Záměrem grantového schématu je posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti cílových skupin, prevence nezaměstnanosti, rozšíření služeb pro cílové skupiny nad rámec stávajících možností úřadů práce, vytvoření nových pracovních míst s perspektivou jejich udržení, umožnění zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti a zavedení doprovodných opatření.

Výzvy k předkládání žádostí:

č. 01: leden 2005 (celková částka pro výzvu 20 mil Kč)

č. 02: 3. čtvrtletí 2005

č. 03: 1. pololetí 2006. [29]

5.2.2 Grantové schéma v rámci Opatření 3.1 OP RLZ

Dne 25. ledna 2005 byla Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Skupinou 2 vyhlášena výzva č.1 pro opatření 3.1. Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání. GS má název **Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních**. Do grantového schématu mají možnost předkládat své projekty školy, kraje, svazky měst a obcí, obce, nestátní neziskové organizace apod.. Žádosti bylo možné podávat od 31.1.2005 do 01.04.2005. [30]

Cílem opatření v rámci grantového schématu je zkvalitnění vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ a ve školských zařízeních. Opatření má motivovat jedince k celoživotnímu učení a tím posílit jeho možnosti pracovního uplatnění. Zvolené aktivity v rámci grantového schématu pro opatření 3.1 jsou zaměřeny na pomoc jednotlivcům.

V rámci opatření 3.1 je možné podávat projekty do 4 programů podpory. Každý z těchto programů představuje specifický cíl dle Dodatku k OP RLZ. [30]

Program podpory A - Zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami

- tvorba a realizace programů integrace znevýhodněných žáků do systémů vzdělávání
- tvorba a realizace programů zkvalitňování vzdělávání v zařízeních pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy
- organizování činností zaměřených na vzdělávací a výchovné potřeby v daném místě
- (programy multikulturní spolupráce, využití školy jako společenského centra, jazykové a další kurzy)

Prvním cílem tohoto Programu podpory je zlepšování podmínek a zvyšování příležitostí pro vzdělávání žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami. Aktivity v tomto Programu podpory nejsou zaměřeny na nadané děti.

Druhým cílem je vytváření a zkvalitňování podmínek pro poskytování široké nabídky zájmového vzdělávání žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami se zaměřením na klíčové kompetence.

S oběma cíli souvisí zvyšování, rozšiřování a prohlubování odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických a dalších odborných pracovníků v uvedených oblastech vzdělávání.

Program podpory B - Rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a dalších pracovníků ve školství

- tvorba a realizace programů dalšího vzdělávání učitelů a dalších pedagogických pracovníků, poradenských a dalších odborných pracovníků ve školství

Cílem tohoto programu podpory je příprava vzdělávání a vzdělávání učitelů, ředitelů škol a školských zařízení, výchovných poradců, poradenských pracovníků ve školství, dalších pedagogických a odborných pracovníků ve školství v dovednostech, které povedou k pozitivní změně klimatu na školách a ve školských zařízeních nebo prohloubí či rozšíří profesní kompetence pedagogických pracovníků. Vzdělávání formou kurzů je podmíněno udělením akreditace MŠMT.

Program podpory C - Rozvoj vzdělávání a dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách

- tvorba a realizace programů zkvalitňování vzdělávacích příležitostí na středních školách (SŠ) a vyšších odborných školách (VOŠ) s důrazem na odbornou praxi
- tvorba a realizace vzdělávacích programů pro zájemce o další vzdělávání realizované na SŠ a VOŠ

Prvním cílem tohoto Programu podpory je rozvoj oborů s širším odborným profilem integrujícím všeobecné a odborné vzdělávání na SŠ i VOŠ a vytváření partnerství škol se zaměstnavateli s cílem zprostředkovat žákům praktické zkušenosti a rozvíjet pracovní návyky v reálném pracovním prostředí. V souvislosti s tím bude podporováno zvýšení úrovně odborné i pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků středních a vyšších odborných škol ve všech formách vzdělávání.

Druhým cílem tohoto Programu podpory je příprava SŠ a VOŠ na poskytování vzdělávání dospělým a organizování krátkodobých vzdělávacích kurzů pro dospělé zaměřených na vzdělávací potřeby v daném místě s využitím školy jako poskytovatele vzdělávání. Spolu s tím bude podporován rozvoj forem a metod výuky vhodných ke vzdělávání dospělých a zvyšování a rozšiřování odborné a pedagogické způsobilosti učitelů a dalších odborných pracovníků ve školství pro poskytování dalšího vzdělávání.

Program podpory D - Modernizace školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí

- tvorba a realizace školních vzdělávacích programů, včetně diferenciací a individualizace vzdělávání

Cílem tohoto Programu podpory je podpora postupného zavádění rámcových vzdělávacích programů (RVP) a příprava školních vzdělávacích programů (ŠVP) orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí. Tvorbu ŠVP lze podporovat pouze pokud navazují na schválené RVP. V souvislosti s tím bude podporováno zvyšování a prohlubování odborné a pedagogické způsobilosti učitelů a dalších odborných pracovníků ve školství pro tvorbu ŠVP. Projekty mohou být podpořeny až do výše 100 % uznatelných nákladů projektu. Prostředky nesmí být použity na krytí investičních nákladů. [30]

5.2.3 Grantové schéma v rámci Opatření 3.2 OP RLZ

Dne 24. ledna 2005 byla Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Skupinou 3 vyhlášena výzva pro opatření 3.2. Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje. Název grantového schématu: **Operační program Rozvoj lidských zdrojů - 3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje**. Žádosti bylo možné podávat od 31.1.2005 do 04.04.2005. [31]

V rámci Opatření 3.2 je možné podávat projekty do 4 Programů podpory:

Program podpory A - Zkvalitňování vzdělávání na vysokých školách

Prohloubení vnitřní diferenciací a zejména kvalitativního rozvoje bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů, modulové uspořádání studijních programů (včetně kreditového systému) a realizace těchto inovovaných studijních programů; spolupráce škol s organizacemi zaměstnavatelů a odbornými pracovišti zabývajícími se vzděláváním na vysokých školách.

Cílem tohoto Programu podpory je zlepšení kvalitativního vývoje akreditovaných studijních programů po obsahové i formální stránce; nezbytné je proškolení cílové skupiny do konce trvání projektu.

Program podpory B – Rozvoj učitelských studijních programů

Zkvalitnění a realizace studijních programů učitelů počátečního a dalšího vzdělávání; zkvalitnění a realizace programů pedagogické způsobilosti pro absolventy vysokoškolských programů nepedagogického zaměření.

Program podpory B je určen výhradně pro projekty zaměřené na počáteční a další vzdělávání učitelů. Projekty s tímto zaměřením nelze podávat do Programu podpory A nebo C.

Program podpory C - Rozvoj dalšího vzdělávání na vysokých školách

Zkvalitnění a realizace rozšířené nabídky dalšího vzdělávání na vysokých školách. Program podpory je zaměřen na rozšíření a zkvalitnění nabídky kurzů dalšího vzdělávání určených široké veřejnosti.

Program podpory D – Rozvoj lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje

- tvorba a realizace programů dalšího vzdělávání pracovníků z oblasti výzkumu a vývoje.

V rámci tohoto Programu podpory budou podporovány projekty zaměřené na další vzdělávání v oblastech věcného a finančního řízení, inovačního podnikání a podnikání ve výzkumu, šíření výsledků výzkumu a vývoje do praxe, transferu technologií a osvojování si znalostí o ochraně duševního vlastnictví. [32]

5.2.4 Grantové schéma v rámci Opatření 3.3 OP RLZ

Dne 2. 5. 2005 byla Zlínským krajem vyhlášena výzva k předkládání žádostí o finanční podporu z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů v rámci grantového schématu **Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání** (pro část opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání). Žádosti je možné podávat od 2. 5. 2005 do 27. 6. 2005

Toto grantové schéma přispívá k naplnění globálního cíle opatření 3.3 OP RLZ, tedy k vytvoření a využití fungujícího systému dalšího profesního vzdělávání, odpovídajícího potřebám znalostní společnosti. Tato výzva je vyhlášována na 2 ze 3 programů podpory GS, které vycházejí ze specifických cílů tohoto opatření, uvedených jako třetí, čtvrtý a pátý specifický cíl v Dodatku OP RLZ.

Programu podpory A - Rozvoj a zlepšení současné nabídky dalšího profesního vzdělávání včetně služeb s ním spojených.

Podporované činnosti:

- Vývoj nových programů dalšího profesního vzdělávání.
- Podpora spolupráce podniků a vzdělávacích institucí při vývoji a realizaci vzdělávacích programů.
- Podpora modularizace vzdělávacích programů.
- Rozvoj distančních a kombinovaných forem dalšího profesního vzdělávání.
- Rozvoj e-learningových programů.
- Podpora poradenských činností zaměřených na jednotlivce.
- Aplikace metodik pro prognózování potřeb trhu práce a bilancování kvalifikačního potenciálu regionu.

Program podpory B - Vzdělávání lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího profesního vzdělávání

Podporované činnosti:

- Vývoj a realizace vzdělávacích programů pro tyto cílové skupiny.
- Předávání dobrých zkušeností a know – how.
- Podpora asociací vzdělávacích a poradenských institucí při zavádění systémů dalšího profesního rozvoje lektorů, konzultantů a učitelů.
- Školení lektorů, konzultantů, učitelů a řídicích pracovníků.
- Podpora poradenství pro projektovou přípravu v oblasti dalšího profesního vzdělávání. [33]

5.2.5 Regionální grantové schéma v rámci Opatření 4.1

Regionální grantové schéma vycházející z Opatření 4.1 OP RLZ **Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací ve Zlínském kraji** je spravováno Konečným příjemce - Úřadem práce ve Zlíně.

Grantové schéma je orientováno na vytváření podmínek a podpory pro naplňování záměrů a dosažení cílů Opatření 4.1 OP RLZ. Cílem je zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, zvýšení jejich

konkurenceschopnosti. Cílové skupiny jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé a zájemci o zahájení podnikání.

Výzvy k předkládání žádostí:

č. 01: 15. únor 2005

č. 02: 4. čtvrtletí 2005

č. 03: 2. pololetí 2006 [34]

5.2.6 Grantová schémata v rámci Opatření 4.2

Grantové schéma Profese vychází z OP RLZ, Opatření 4.2 Specifické vzdělávání. Konečným příjemcem je MPO - implementační agentura Czechinvest.

Dne 31. 3. 2005 byla Ministerstvem průmyslu a obchodu ve spolupráci s Agenturou pro podporu podnikání a investic – CzechInvest vyhlášena Výzva k předkládání žádostí o finanční podporu z programu Profese. Žádosti je možné podávat od 25. 4. 2005 do 13. června 2005. Žádosti budou přijímány na regionálních kancelářích agentury CzechInvest. [35]

Cílem programu je podpora odborného růstu zaměstnanců průmyslových podniků a dalších podnikatelských subjektů v profesích, které vyžadují speciální odborné a profesní znalosti a dovednosti a tím zvyšování jejich konkurenceschopnosti a přizpůsobivosti s ohledem na měnící se podmínky na trhu. Také lze podpořit odborné vzdělávání pracovníků z odborů rozvoje lidských zdrojů a semináře s tematikou ochrany životního prostředí. [35]

Podporované profese:

- Technické profese
- Pracovníci logistiky, výroby, jakosti, nákupu, atd.
- Rozvoj lidských zdrojů
- Životní prostředí

Podporované činnosti: příprava a realizace vzdělávacích aktivit, přímo související školicí potřeby, texty či pomůcky. Nelze podpořit jazykové vzdělávání, školení obecných počítačových dovedností, obecné kurzy (např. projektový management). [35]

Dne 26. listopadu 2004 byla Ministerstvem životního prostředí vyhlášena výzva k předkládání žádostí o finanční podporu z Opatření 4.2 **Sít' environmentálních informačních a poradenských center**.

Grantové schéma je zaměřeno na podporu těchto aktivit:

- Příprava a realizace programů environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty (dále jen EVVO) kurzy, informační služby, pilotní projekty.
- Vzdělávání pracovníků institucí poskytujících EVVO.
- Programy k rozšíření účasti veřejnosti na rozhodování v záležitostech životního prostředí.
- Podpora vzniku pracovních příležitostí a rozvoje dobrovolnictví v oblasti životního prostředí.

Je určeno pro tyto cílové skupiny:

- NNO - zaměstnanci, dobrovolní pracovníci, členové.
- Pracovníci veřejné správy - členové zastupitelstev, pracovníci úřadů a orgánů ochrany přírody.
- Pracovníci veřejných institucí - knihovny, muzea, ZOO, botanické zahrady, informační střediska, atd.
- Zaměstnanci a management podnikatelských subjektů.
- Účastníci vzdělávacích a informačních akcí. [36]

Uzávěrka přijímání žádostí z prvního kola výzvy byla 31.1.2005. Celkem bylo přijato 43 žádostí. Výběrová komise zasedala 12. 4. 2005 a vybírala projekty k financování do výše alokace na první výzvu, která činila 54 mil. Kč.. Ve formálním hodnocení a hodnocení přijatelnosti všechny projekty uspěly

Výběrová komise schválila poskytnutí dotace na 4 projekty. Dalších 6 vybraných projektů bylo zařazeno do zásobníku projektů pro případ, že by některý z úspěšných žadatelů od svého grantového projektu odstoupil nebo že by byl některý z projektů předčasně ukončen. (Tento zásobník projektů bude vyprázdněn v okamžiku vyhlášení 2. výzvy.)

Mezi 6 projekty v zásobníku byl na 5. místě zařazen i projekt Zlínského kraje - Zelená pro Zlínský kraj - environmentální vzdělávání jako cesta k udržitelnému rozvoji. [37]

5.3 Grantová schémata v rámci Společného regionálního operačního programu související s rozvojem lidských zdrojů

Investice do infrastruktury nutné pro realizaci cílů OP RLZ jsou podporovány v rámci Společného regionálního operačního programu, opatření 3.1 Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v regionech, a spolufinancovány z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF). V rámci SROP bude také realizováno opatření 3.2 Podpora sociální integrace v regionech, které bude podporovat místní iniciativy v této oblasti, bude komplementární s prioritou 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí OP RLZ a bude spolufinancováno z ESF.

Program SROP byl vyhlášen v České republice dne 3.května 2004 a má čtyři základní priority, na které je vyčleněno celkem 442,526 milionů euro z Evropské unie.

1. Regionální podpora podnikání 45,138 mil. €
2. Regionální rozvoj infrastruktury 196,999 mil. €
3. Rozvoj lidských zdrojů v regionech 92,303 mil. €
4. Rozvoj cestovního ruchu 108,086 mil. €

Do poloviny února bylo v programu SROP předloženo přes 669 projektů ve dvou kolech výzvy a třetí výzva zrovna probíhá (netýká se však Opatření 3.1 ani Opatření 3.2).

V prvním kole výzvy, vyhlášené od 1. června do 30. července 2004, bylo ve SROP v opatření 3.1: Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v regionech ze Zlínského kraje podáno 6 projektů , z toho 3 byly úspěšné. V rámci druhého kola výzvy v rámci SROP bylo z opatření 3.1 přijato 11 projektů.

Zlínský kraj vyhlásil k 1. březnu 2005 první výzvu pro příjem akcí v grantových schématech v rámci Společného regionálního operačního programu. Bylo vyhlášeno celkem 6 grantových schémat, z nichž jedno se týká oblasti sociální integrace. Jde o výzvu k předkládání projektů v rámci grantového schématu podporujícího sociální integraci ve Zlínském kraji v souladu se Společným regionálním operačním programem, které se týká Priority 3 – Rozvoj lidských zdrojů v regionech, opatření 3.2 Podpora sociální integrace v regionech.

Všeobecným cílem grantového schématu je zlepšit životní podmínky obyvatel, zejména minorit, zvýšit jejich participaci na životním učení a integrovat sociálně vyloučené skupiny

do komunity a k pracovnímu uplatnění. Příjem žádostí probíhal od 1.3.2005 do 29.4.2005.
[38]

6 DALŠÍ MOŽNOSTI VYUŽÍVÁNÍ PROSTŘEDKŮ Z ESF NA ŘEŠENÍ OTÁZEK ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Další možností financování rozvoje lidských zdrojů je předložení projektu v rámci programu iniciativy Společenství EQUAL.

6.1 EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ). Evropská komise vyhlásila Iniciativu Společenství EQUAL v návaznosti na Iniciativy Společenství ADAPT a EMPLOYMENT implementované v minulém programovacím období. [39]

Realizace Iniciativy Společenství EQUAL je založena na podpoře konkrétních projektů vybraných prostřednictvím jednoho ze dvou kol výzev k předkládání návrhů projektů. První kolo výzvy k předkládání návrhů projektů bylo v ČR, jako jedné ze dvou kandidátských zemí zapojených již do prvního kola tohoto celoevropského programu, vyhlášeno v roce 2001, přičemž toto kolo se v ČR realizuje v rámci programu předvstupní pomoci Phare. Druhé kolo, které je v ČR implementováno na základě Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) je již spolufinancováno prostředky Evropského sociálního fondu (ESF). [40]

Řídícím orgánem CIP EQUAL ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). MPSV je zároveň řídícím orgánem pro OP RLZ a JPD 3, čímž je zajištěno, že aktivity podporované Programem Iniciativy Společenství EQUAL budou v ČR vhodně doplňovat aktivity podporované v rámci některého z těchto programů, tedy z programů tzv. „hlavního proudu“. [40]

Od programů tzv. hlavního proudu se CIP EQUAL odlišuje tím, že jeho globálním cílem (obdobným ve všech státech EU) je vývoj a prosazování nových prostředků boje se všemi formami diskriminace a nerovností na trhu práce. Cílem je tedy vyvinout, otestovat a v případě úspěšného dosažení očekávaných přínosů zavést do praxe nově vyvinutá řešení existujících problémů na trhu práce. Experimentální charakter tohoto programu ovlivňuje i

způsob implementace jednotlivých podporovaných projektů a principy, které jsou všemi podporovanými projekty naplňovány.

V druhém kole Iniciativy EQUAL v ČR proběhlo vyhlášení výzvy k podávání žádostí o poskytnutí grantu z Programu Iniciativy Společenství EQUAL dne 6.8.2004. Termín pro předkládání žádostí o poskytnutí grantu byl 30. 9. 2004.

Program Iniciativy Společenství EQUAL ČR podporuje následující tématické oblasti:

- Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné;
- Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce;
- Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin;
- Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst;
- Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce;
- Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií;
- Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb;
- Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce;
- Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trhu práce.

Na konci roku 2004 byl výběr projektů druhého kola uzavřen a zveřejněn seznam podpořených a nepodpořených žádostí o grant pro Akci 1. CIP EQUAL pro Priority 1, 2, 3 a 4 a Opatření 5.1. Celkem na tento program bude v ČR vynaloženo 43 973 880 EUR, přičemž příspěvek Evropského sociálního fondu činí 73 % a příspěvek státního rozpočtu ČR 27 % všech veřejných prostředků vynaložených na tento program. [40]

7 REALIZOVANÉ A PROBÍHAJÍCÍ PROJEKTY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Vzhledem k datu odevzdání mé bakalářské práce jsem mohla zohlednit pouze informace o situaci k 06.05.2005. V této době byla většina podaných žádostí o finanční podporu v rámci grantových schémat ve fázi hodnocení a probíhal výběr projektů, na jejichž realizaci budou finanční prostředky přiděleny. Obdobná situace panovala i v oblasti národních projektů. Ve stádiu realizace se nacházely pouze projekty v rámci SROP, ze kterého jsou podporovány investice do infrastruktury nutné pro realizaci cílů OP RLZ. V prvním kole výzvy byly úspěšné 3 projekty, v rámci druhého kola výzvy bylo doporučeno k uzavření smlouvy 11 projektů z opatření 3.1.

V rámci OP RLZ nebyl v této době ve Zlínském kraji realizován žádný projekt. Většina programů se nacházela v přípravné fázi, a to ve stádiu přípravy výzvy, předkládání projektů, případně hodnocení projektů. Zároveň probíhala příprava implementačních struktur, školení pracovníků KP a hodnotitelů. Byly také organizovány semináře pro potenciální žadatele.

Abych se lépe seznámila s problematikou čerpání prostředků z ESF, zúčastnila jsem se Semináře pro žadatele o finanční podporu z ESF, který pořádal dne 1. 3. 2005 Úřad práce Zlín ve spolupráci s Národním vzdělávacím fondem a Správou služeb zaměstnanosti MPSV. Seminář, v pořadí již druhý, byl zaměřen na možnosti čerpání finančních prostředků z opatření 4.1 OP RLZ. 1. Seminář konaný o měsíc dříve byl zaměřen na opatření 1.1 OP RLZ.

Semináře byly určeny široké veřejnosti. Účastníci byli nejprve seznámeni s Evropským sociálním fondem, poté jim byly podány informace o konkrétních grantových schématech do kterých je možno předložit svůj projekt. Na závěr byli podrobně provedeni vyplňováním elektronického formuláře žádosti o finanční podporu BENEFIT. Myslím, že seminář byl velmi dobře připraven a mohl významně pomoci potenciálním žadatelům zorientovat se v celé škále grantových schémat. Také upozornil na nejčastější nedostatky projektů a žadatelé mohli v diskusi přednést i své konkrétní dotazy. Tento krok Úřadu práce ve Zlíně považuji za velmi přínosný.

Obdobný seminář byl uspořádán i Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci se Zlínským krajem a Národním vzdělávacím fondem pro

zájemce o získání podpory z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů na podporu rozvoje dalšího profesního vzdělávání (Opatření 3.3 OP RLZ) dne 14. 4. 2005.

Hlavním cílem semináře bylo seznámit potenciální žadatele zejména s postupem vyplňování elektronického formuláře žádosti o finanční podporu MSSF – BENEFIT a také objasnění věcných záměrů regionálního grantového schématu „Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání“.

Čerpání finančních prostředků z nadregionálních grantových schémat subjekty ze Zlínského kraje bude záležet na skutečnosti, jestli bude vybrán projekt, který bude realizován ve Zlínském kraji. Abych získala informace o jejich případné účasti na projektech z nadregionálních GS, oslovila jsem zástupce Konečných příjemců na MPSV.

Na můj dotaz, zda byly do nadregionálního grantového schématu Podpora aktivní politiky zaměstnanosti podány projekty, které budou realizovány ve Zlínském kraji mi Ing. Anna Makaloušová z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Správy služeb zaměstnanosti sdělila, že v současné době jsou tyto informace neveřejné.

Dle sdělení Ing. Jana Kejzlara z MPSV v rámci opatření 2.2 OP RLZ byly předloženy žádosti o finanční podporu s cílovou oblastí Zlínského kraje, popřípadě NUTS II Střední Morava, nicméně v současné době probíhá věcné hodnocení projektů a není zřejmé, kolik projektů a v jakých regionech bude realizováno.

Projekt Zlínského kraje - Zelená pro Zlínský kraj - environmentální vzdělávání jako cesta k udržitelnému rozvoji - byl předložen v rámci první výzvy grantového schématu Síť environmentálních informačních a poradenských center (Opatření 4.2). Nebyl vybrán, ale byl zařazen na 5. místě mezi 6 projekty v zásobníku.

Informovala jsem se také kolik projektů bylo podáno k výzvám regionálních grantových schémat. Ing. Jitka Darmovzalová z Úřadu práce Zlín sdělila, že bylo předloženo 31 projektů k Regionálnímu grantovému schématu – Op. 4.1 OP RLZ a 21 projektů k regionálnímu grantovému schématu – Op. 1.1 OP RLZ. Nyní jsou ve fázi formálního hodnocení a hodnocení přijatelnosti. Výběr bude ukončen pravděpodobně v měsíci červnu až červenci 2005.

Výzva k předkládání žádostí o finanční podporu z programu Profese byla vyhlášena teprve 31.3.2005 a žádosti je možné podávat až do 13. června 2005. Informace o počtu projektů jsou tedy až do uzavření příjmu projektů neveřejné.

Jediný realizovaný projekt, o kterém jsem získala informace, byl v rámci iniciativy EQUAL. Jedná se o projekt společnosti Trexima, spol. s r.o. ze Zlína, Cesta k podnikání (CePo). Tento projekt trval 2,5 roku a skončil 27.4.2005. Pilotní testování proběhlo na Úřadu práce ve Vsetíně a Městském úřadě Vsetín.

Hlavním cílem projektu bylo usnadnění a urychlení přístupu k potřebným informacím pro každého, kdo chce začít podnikat se zvláštním zřetelem k podnikání osob ze skupin, které patří k handicapovaným na trhu práce (např. ženy s dětmi do 10 let, absolventi škol, lidé starší 50 let, se zdravotním postižením atd.) Experti shromáždili a uspořádali pro nezaměstnané všechny potřebné informace k zahájení vlastních podnikatelských aktivit na internetu. Na portálu CePo zájemci o podnikání tak dnes naleznou užitečné průvodce doporučených postupů pro úspěšný začátek podnikání a kartotéky a databáze, které kromě jiného obsahují i ucelený seznam finanční podpory pro začínající podnikatele. Informace jsou dostupné na internetových adresách www.cepo.info a www.navlastninochy.cz. [41]

ZÁVĚR

Vyspělé země Evropské unie přikládají rozvoji lidských zdrojů velký význam, protože kvalita pracovní síly je klíčem ke konkurenceschopnosti v globálním měřítku. Proto tato problematika patří mezi oblasti podporované z prostředků strukturálních fondů. Cílem této podpory je rozvinout lidský potenciál ve vybraných regionech.

V České republice včetně Zlínského kraje nebyla strategickému rozvoji lidských zdrojů věnována patřičná pozornost a v této oblasti existují velké rezervy. V tomto programovém období má Česká republika možnost čerpat významnou finanční podporu z Evropského sociálního fondu, který nabízí v některých opatřeních až 80-ti procentní spolufinancování jednotlivých projektů na různých úrovních.

Na úrovni systémových projektů je dopad do regionů spíše zprostředkovaný. Systémové projekty by měly vytvořit podmínky pro fungování systému strategického řízení rozvoje lidských zdrojů a pro rozvoj celoživotního učení.

Na úrovni národních projektů a grantových schémat poskytuje možnost realizace projektů, které mají konkrétní dopad v regionech. Například příprava vzdělávacích programů pro specifické skupiny obyvatel, zvýšení kvality vzdělavatelů, apod.

Přínos vidím nejen v měřitelných výsledcích konkrétních realizovaných projektů, ale také v osvojení si metod projektového řízení jak u předkladatelů tak i u zaměstnanců veřejné správy. Pozitivním důsledkem by mohlo být, že se všechny zúčastněné strany naučí formulovat reálné cíle a dosahovat měřitelných výsledků.

Ve Zlínském kraji jsem nezaznamenala k datu uzavření své bakalářské práce (06.05.2005) v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů žádný projekt ve stádiu realizace. Prostředky z ESF byly čerpány pouze v rámci iniciativy Společenství EQUAL. V rámci Společného regionálního operačního programu, opatření 3.1 Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v regionech, ze kterého jsou podporovány investice do infrastruktury nutné pro realizaci cílů OP RLZ, byla zahájena realizace projektů z 1. a 2. kola výzvy. Tyto investice jsou spolufinancovány z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF).

Nevím zda se mi podařilo získat všechny informace. Ale vzhledem k tomu, že se nacházíme téměř v polovině zkráceného programového období, a dosud nebyly ve Zlínském kraji vyčerpany téměř žádné finanční prostředky z ESF, se domnívám, že tato situace není příliš pozitivní. Podle mého názoru je vyhlašování výzev zpožděno a tím se

zkracuje doba po kterou bude možno čerpat finanční prostředky pro toto programové období.

Prosperita každého regionu je velkou měrou závislá na kvalitní, vzdělané a flexibilní pracovní síle. Jen tak se dokáže přizpůsobit měnícím se podmínkám světové ekonomiky. Věřím, že se ve Zlínském kraji najde dostatek předkladatelů kvalitních projektů a podaří se maximálně využít prostředků Evropského sociálního fondu pro rozvoj lidských zdrojů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] *Stručný průvodce Evropským sociálním fondem určený pro budoucí členské státy* [online]. [cit. 2005-03-20]. Dostupný z WWW:
<http://www.esfcr.cz/files/clanky/1165/pruvodce_ESF.pdf>.
- [2] PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník LIDSKÉ ZDROJE*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- [3] *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* [online]. [cit. 2005-04-20]. Dostupný z WWW:
<http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie2003.pdf>.
- [4] *Statut Rady pro rozvoj lidských zdrojů Zlínského kraje*. Zlín: leden 2002.
- [5] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu*. 1.vyd. Praha: JAN. 2004. ISBN 80-86552-84-5.
- [6] *Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1784/1999 ze dne 12. července 1999 o Evropském sociálním fondu* [online]. [cit. 2005-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=4810>>.
- [7] *Rámec podpory Společenství Česká republika 2004-2006* [online]. [cit. 2005-03-15]. Dostupný z WWW:
<http://www.europeum.org/sf/Dokumenty/CSF/CSF_2004_CZ.pdf>.
- [8] *Ministerstvo pro místní rozvoj* [online]. [cit. 2005-40-21]. Dostupný z WWW:
<<http://www.mmr.cz/index.php?show=001022004>>.
- [9] *ESF*. [online]. [cit. 2005-02-22]. Dostupný z WWW:
<<http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5635>>.
- [10] *Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů* [online]. [cit. 2005-04-20]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5533/dodatek_2.pdf>.
- [11] *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů* [online]. [cit. 2005-03-20]. Dostupný z WWW:
<http://www.esfcr.cz/files/clanky/5587/prirucka_c.pdf>.

- [12] *TOPREGION.CZ* [online]. [cit. 2005-04-26]. Dostupný z WWW: <http://www.topregion.cz?articleId=1842>.
- [13] *Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. [online]. [cit. 2005-03-10]. Dostupný z WWW: http://www.strukturalni-fondy.cz/upload/1081258081prog_dok.pdf.
- [14] *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. [cit. 2005-04-22]. Dostupný z WWW: http://www.nuov.cz/index.php?page=vzd_v_eu&s=71.
- [15] KAJML, Pavel. *Andragogika : čtvrtletník pro vzdělávání dospělých*. Agentura DAHA. Praha 2004, č. 3/2004, s. 11
- [16] *Podklad pro výroční zprávu stavu vzdělávací a výchovné soustavy, Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupný z WWW: http://www.msmt.cz/Files/HTM/BHRealizace3_1a3_2OPRLZ.htm.
- [17] *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2005-04-22]. Dostupný z WWW: http://www.msmt.cz/_DOMEK/Default.asp?ARI=103010&CAI=0.
- [18] *NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. Rozvoj národní soustavy kvalifikací Informace o aktuálním stavu*. Praha 2004
- [19] *Národní institut pro další vzdělávání* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupný z WWW: <http://www.pcpraha.cz/projekty.php?projekt=brana>.
- [20] *Úřad práce ve Zlíně* [online]. [cit. 2005-04-25]. Dostupný z WWW: <http://zl.uradprace.cz/>.
- [21] *Zlínský kraj oficiální server* [online]. [cit. 2005-04-22]. Dostupný z WWW: <http://www.kr-zlinsky.cz/vismo/dokumenty2.php?ID=331744>.
- [22] *Výzva č. 1 MPSV odboru trhu práce k předkládání grantových projektů* [online]. [cit. 2005-04-06]. Dostupná z WWW: http://www.esfcr.cz/files/clanky/5768/vyzva_1.pdf
- [23] *Výzva č. 1 MPSV odboru poradenství a zprostředkování k předkládání grantových projektů* [online]. [cit. 2005-04-06]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5730/vyzva1.pdf>.

- [24] *Výzva č. 1 MPSV odboru sociálních služeb k předkládání grantových projektů* [online]. [cit. 2005-04-06]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5709>.
- [25] *Výzva č. 1 MPSV odboru trhu práce k předkládání grantových projektů* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5738/vyzva.pdf>.
- [26] *Výzva č. 1 odboru trhu práce SSZ MPSV* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupná z WWW: http://www.esfcr.cz/files/clanky/5930/vyzva_4_1.pdf.
- [27] *Výzva č. 1 NROS k předkládání grantových projektů* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5784/vyzva.pdf>.
- [28] *Zlínský kraj oficiální server* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupná z WWW: http://www.kr-zlinsky.cz/vismo/450019/tiskova_zprava_vysledky_1vyzva.doc.
- [29] *Výzva č. 1 Úřadu práce ve Zlíně* [online]. [cit. 2005-04-12]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5870/vyzva.pdf>.
- [30] *Výzva MŠMT, Skupina 2 GS Opatření 3.1.* [online]. [cit. 2005-40-24]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5808>.
- [31] *Výzva MŠMT, GS Opatření 3.2.* [online]. [cit. 2005-40-24]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5813>.
- [32] *Výzva č. 1 MŠMT k předkládání grantových projektů* [online]. [cit. 2005-04-06]. Dostupná z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5813/vyzva.pdf>.
- [33] *Zlínský kraj* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupný z WWW: <http://www.kr-zlinsky.cz/vismo/dokumenty2.php?ID=333359>.
- [34] *Výzva č. 1 Úřadu práce ve Zlíně* [online]. [cit. 2005-03-20]. Dostupná z WWW: http://www.esfcr.cz/files/clanky/5984/vyzva_41_zlin.pdf.
- [35] *Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest* [online]. [cit. 2005-05-03]. Dostupná z WWW: <http://www.czechinvest.cz/web/pwci.nsf/pages/934AB7A617437BA4C1256EC20038680D?OpenDocument>.

- [36] *1. výzva 4.2 MŽP*. [online]. [cit. 2005-50-06]. Dostupná z WWW:
<http://www.esfcr.cz/files/clanky/5698/vyzva_01.pdf>.
- [37] *Výsledky zasedání komise pro výběr projektů předložených do 1.kola výzvy grantového schématu*. [online]. [cit. 2005-50-06]. Dostupná z WWW:
<http://www.esfcr.cz/files/clanky/6117/vysledky_komise.pdf>.
- [38] *NUTS2strednimorava.cz* [online]. [cit. 2005-04-26]. Dostupný z WWW:
<<http://www.nuts2strednimorava.cz/article.php?ID=1398>>.
- [39] *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2005-05-05]. Dostupný z WWW:
<<http://www.strukturalni-fondy.cz/index.php?show=000006003>>.
- [40] *Equal ČR* [online]. [cit. 2005-05-06]. Dostupný z WWW:
<<http://www.equalcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=3>>.
- [41] *Informační bulletin partnerství CePo – SBC pro rozvoj podnikání* [online]. [cit. 2005-04-10]. Dostupný z WWW:
<http://www.navlastninohy.cz/index.php?id=b01_09>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CePo	Cesta k podnikání
CIP EQUAL	Programu Iniciativy Společenství EQUAL
ČR	Česká republika
ECDL	European Computer Driving Licence
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GS	Grantové schéma
IS EQUAL	Iniciativa Společenství EQUAL
JPD	Jednotný programový dokument
KP	Konečný příjemce
KU	Konečný uživatel
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NNO	Nestátní nezisková organizace
NROS	Nadace pro rozvoj občanské společnosti
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
NVF	Národní vzdělávací fond
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
PC	Osobní počítač
RLZ	Rozvoj lidských zdrojů

RRLZ kraje	Rada pro rozvoj lidských zdrojů Zlínského kraje
RVP	Rámcový vzdělávací program
ŘO	Řídící orgán
SROP	Společný regionální operační program
SSZ MPSV	Správa služeb zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí
SŠ	Střední škola
ŠVP	Školní vzdělávací programy
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
ZS	Zprostředkující subjekt
ZŠ	Základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Implementační struktura Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.....	22
Obr. 2. Operační program Rozvoj lidských zdrojů.....	25

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Celkový objem finanční pomoci z ESF v EUR.....	16
Tab. 2. Alokace prostředků z ESF v EUR.....	16
Tab. 3. Alokace prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet v EUR.....	16