

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**  
**EKONOMICKÁ FAKULTA**

# **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

2013

Bc. VÁCLAV ČEJKA

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

Ekonomická fakulta

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Studijní program: 6208 N Ekonomika a management

Studijní obor: Strukturální politika EU a rozvoj venkova

**Evropský sociální fond**

**v souvislosti se vzděláváním dospělých**

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

Autor diplomové práce:

Bc. Václav Čejka

**2013**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Václav ČEJKA**  
Osobní číslo: **E11479**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Strukturální politika EU a rozvoj venkova**  
Název tématu: **Evropský sociální fond v souvislosti se vzděláváním dospělých**  
Zadávací katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

#### **Cíl práce:**

Cílem diplomové práce je analýza současných možností vzdělávání dospělých z prostředků Evropského sociálního fondu. Budou zhodnoceny přínosy tohoto vzdělání v souvislosti s nezaměstnaností. Následně bude provedena komparace předchozího programovacího období a současného fungování ESF v oblasti vzdělávání dospělých z hlediska potřeb trhu práce. Analýzy budou doplněny i vlastními poznatky z řízení projektů. Výsledkem bude návrh efektivního řízení projektů ESF v souladu s technickým zabezpečením programu.

#### **Metodika práce:**

1. Studium odborné literatury a vypracování literární rešerše vztahující se k dotčené problematice
2. Sběr vstupních informací a jejich analýza, komparace stávajícího stavu
3. Syntéza dílčích výsledků
4. Popis řízení změn
5. Souhrnné zhodnocení přínosů, vypracování návrhů a opatření na posílení vedoucí ke zlepšení stávajícího stavu. Vyhodnocení vymezených hypotéz a zhodnocení naplnění cílů práce.

#### **Rámcová osnova:**

1. Úvod, 2. Literární rešerše, 3. Cíl a hypotézy práce, 4. Metody a materiál (praktická část), 5. Výsledky a diskuze, 6. Návrhy a opatření, 7. Závěr (hypotézy, cíl), 8. Summary, 9. Přehled použité literatury, 10. Přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**  
Rozsah pracovní zprávy: **50 - 70 stran, dle možností**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**  
Seznam odborné literatury:

BARTÁK, J. Jak vzdělávat dospělé. Alfa nakladatelství, Praha 2008. 197 s. ISBN 978-80-87197-12-7.  
BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ M. Strukturální politika Evropské unie. C.H. Beck, Praha 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6.  
CINI, M. European Union Politics. Oxford University Press, Oxford 2007. 496 s. ISBN 978-0-19-928195-4.  
CIMBÁLNÍKOVÁ, L. Age management. Asociace institucí vzdělávání dospělých, Praha 2011. 78 s. ISBN 978-80-904531-2-8.  
DEEKE, A. Arbeitspolitik mit dem Europäischen Sozialfonds. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg 2010. 379 s. ISBN 978-3-7639-4029-5.  
Evropská komise. Directorate General for Employment and Social Affairs. Pomoc Evropské unie zaměřené na zaměstnanost a lidské zdroje. Národní vzdělávací fond, Praha 2000. 50 s. ISBN 80-238-6042-9.  
JASINSKI, Z., BEDNARZYK, H., SAPIA-DREWNIAK, E. Adult education at the beginning of the 21 century. Instytut Technologe Eksploatacji, Radom 2002. 397 s. ISBN 83-7204-299-3.  
LANGER, T. Efektivní vzdělávání pro trh práce. Asociace institucí vzdělávání dospělých, Praha 2011. 131 s. ISBN 978-80-904531-1-1.  
PAVLÁK, M. Lidské zdroje a fondy EU. ASPI, Praha 2006. 127 s. ISBN 80-7357-139-0.  
ŠERÁK, M. Celoživotní vzdělávání a sociální politika: vazby a přesahy. Asociace institucí vzdělávání dospělých, Praha 2012. 230 s. ISBN 978-80-904531-3-5.  
VYCHOVÁ, H. Best Practices ve vzdělávání dospělých. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha 2010. 50 s. ISBN 978-80-7416-0.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Žlábková**  
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání diplomové práce: **10. února 2012**  
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2013**

  
doc. Ing. Ladislav Rottnek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentů 13 (28)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 27. března 2012

## Diplomová práce v nezkrácené podobě

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 11. 9. 2013

.....  
Bc. Václav Čejka

Rád bych poděkoval vedoucí diplomové práce Ing. Janě Žlábkové, Ph.D. za odbornou pomoc, metodické pokyny při zpracování této diplomové práce a též za její vstřícnost a čas, který této diplomové práci věnovala.

# OBSAH

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Úvod</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>2.</b> | <b>Literární rešerše</b> .....   | <b>4</b>  |
|           | 2.1 Historie Evropského sociálního fondu.....                                | 4         |
|           | 2.2 Programovací období 2004 – 2006.....                                     | 17        |
|           | 2.2.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů.....                           | 18        |
|           | 2.2.2 Řízení a implementace OP RLZ.....                                      | 22        |
|           | 2.3 Programovací období 2007 – 2013.....                                     | 25        |
|           | 2.3.1 Operační program Praha adaptabilita.....                               | 25        |
|           | 2.3.2 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost.....               | 27        |
|           | 2.3.3 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....                     | 29        |
| <b>3.</b> | <b>Cíl a hypotézy práce</b> .....  | <b>35</b> |
|           | 3.1 Metodický postup.....  | 35        |
|           | 3.2 Hypotézy.....  | 35        |
| <b>4.</b> | <b>Metody a materiál</b> .....   | <b>36</b> |
|           | 4.1 Programovací období 2004 – 2006.....                                     | 36        |
|           | 4.1.1 Grantová schémata.....   | 36        |
|           | 4.1.2 Národní projekty.....  | 45        |
|           | 4.2 Programovací období 2006 – 2013.....                                     | 49        |
|           | 4.2.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků.....   | 49        |
|           | 4.2.2 Posílení aktivních politik zaměstnanosti.....                          | 51        |
| <b>5.</b> | <b>Výsledky a diskuze</b> .....  | <b>54</b> |
|           | 5.1 Programovací období 2004 – 2006.....                                     | 54        |
|           | 5.2 Programovací období 2007 – 2013.....                                     | 63        |
| <b>6.</b> | <b>Problémy a návrhy jejich řešení v budoucím programovacím období</b> ..... | <b>72</b> |
| <b>7.</b> | <b>Závěr</b> .....   | <b>80</b> |
| <b>8.</b> | <b>Summary</b> .....   | <b>82</b> |
| <b>9.</b> | <b>Přehled použité literatury</b> .....                                      | <b>83</b> |

# 1. Úvod

Vzdělávání dospělých je významnou oblastí vzdělávacího systému, která na úrovni sociální politiky státu spojuje vzdělávací politiku, politiku zaměstnanosti, politiku sociálního zabezpečení a rozvoje lidských zdrojů.

Důležitými oblastmi, které vzdělávání dospělých ovlivňuje, jsou zejména zaměstnanost a zvyšování konkurenceschopnosti podniků v dnešní turbulentní době. Současná doba, která svou nepředvídatelností a rychle se měnícími podmínkami na trhu práce, klade vysoké nároky na pružné přizpůsobení se všech aktérů na trhu práce, tj. jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.

Jednou z možností, jak se těmto podmínkám a výzvám současnosti přizpůsobit, je vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých lze realizovat mimo jiné za pomoci finančních prostředků státního rozpočtu České republiky (např. prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti) nebo prostřednictvím Evropského sociálního fondu (ESF), respektive využitím nástrojů, které jsou z finančních prostředků státního rozpočtu ČR a ESF hrazeny. Dalším možným způsobem je firemní vzdělávání, které firmy hradí svým zaměstnancům z vlastních zdrojů.

Ve své diplomové práci jsem se zaměřil na analýzu možností vzdělávání dospělých, které nabízí ESF a na zhodnocení přínosu tohoto vzdělávání v souvislosti s nezaměstnaností. Dále jsem provedl komparaci možností zkráceného programovacího období 2004 – 2006 se současným programovacím obdobím 2007 - 2013 z hlediska potřeb trhu práce.

Analýzy jsem doplnil i vlastními poznatky z řízení projektů, které jsou podloženy zkušenostmi s řízením a implementací projektů financovaných z ESF, konkrétně z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (období 2004 – 2006) a z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (období 2007 - 2013), zejména s projekty zaměřenými na vzdělávání nezaměstnaných osob a zaměstnanců firem v regionu jižních Čech.

Praktická část diplomové práce obsahuje popis možností vzdělávání dospělých z prostředků, které umožňovalo programovací období 2004 – 2006 (zejména Operační



program Rozvoj lidských zdrojů) a popis možností současného programovacího období 2007 – 2013 (zejména Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost). Na konkrétních příkladech grantových, národních a regionálních individuálních projektů je popsán projektový cyklus, tj. od podání žádosti, přes hodnocení, až po realizaci a zhodnocení dosažených cílů projektu.

Závěrečná fáze práce obsahuje zhodnocení přínosů, které přineslo použití finančních prostředků ESF. Dále navrhuje zlepšení implementačního procesu a efektivnějšího využití prostředků ESF při řízení projektů zaměřených na vzdělávání dospělých.

## 2. Literární rešerše

### 2.1 Historie Evropského sociálního fondu<sup>1</sup>

V roce 1957 bylo na základě Římské smlouvy založeno Evropské hospodářské společenství (EHS) a s ním i ESF. Byl založen s cílem zlepšit pracovní příležitosti ve Společenství, protože podporoval zaměstnanost a zvyšoval geografickou a pracovní mobilitu pracovníků. Komise měla ESF řídit, a pomáhat v tom měl Výbor ESF. Výbor se skládal a dodnes se skládá ze stejného počtu zástupců vlád, odborů a zaměstnavatelů.

Zpočátku byl ESF používán jako prostředek k „náhradě“ za ztrátu zaměstnání. To pomáhalo pracovníkům v těch sektorech, které se modernizovaly nebo přeměňovaly na nové druhy produkce. Pracovníci dostávali krátkodobé přídatky na rekvalifikaci. Umožňoval také pomoc při přesídlení pro ty, kdo byli bez práce a opustili svůj region, aby hledali práci jinde.

Po celé období padesátých a šedesátých let 20. století byla úroveň zaměstnanosti v EHS tak vysoká, že nezaměstnanost byla považována za něco mimořádného. Nezaměstnanost byla připisována mladým lidem, kteří přecházeli ze školy do pracovního života, nebo pracovníkům, kteří se po krátkodobé nezaměstnanosti a rekvalifikaci, při níž jim mohl pomoci ESF, vrátili na trh práce. V roce 1957 bylo 70 milionů zaměstnaných lidí a pouze 2,6 milionu nezaměstnaných, což znamenalo něco přes 3,5 % nezaměstnaných.

V počátečních letech ESF využívaly vlády EHS, aby se vypořádaly s problémy na národní úrovni. Komise automaticky přijímala žádosti. Vzhledem k tomu, že neexistovala žádná překlenovací evropská strategie, prostředky byly používány na širokou škálu konkrétních projektů, místo aby byly využívány strategicky.

ESF jako první poskytl příklad pravidla pro fondy pravidla, které platí dodnes: Finance EHS musí být vyrovnány s národními financemi. Jakmile byly finance

---

<sup>1</sup> Evropský sociální fond, 50 let investic pro lidi, Evropská komise [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/docs/50th\\_anniversary\\_book\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/50th_anniversary_book_cs.pdf)

schváleny, byly převedeny na vládní projekty pro rekvalifikaci a přesídlení provozované veřejným sektorem. Soukromé společnosti se v této době na ESF nepodílely.

Vliv ESF byl patrný ihned – podle některých odhadů pomohl v letech 1960 až 1973 jednomu milionu pracovníků, aby se vrátili do práce. V té době evropská ekonomika vzkvétala, protože byla stimulována obnovou a posilována levnou ropou.

Úkolem podpor z ESF bylo v té době zaměřit se na opětovné začlenění nezaměstnaných do pracovního procesu, na rekvalifikaci pracovních sil s ohledem na požadavky trhu práce a také podporovat podnikatele při vytváření pracovních míst.<sup>2</sup>

Počet žádostí rychle rostl a Fond se stal obětí svého vlastního úspěchu. Brzy přestaly stačit peníze; fondy musely být alokovány a využívány efektivněji.

Padesátá léta a počátek šedesátých let minulého století byly obdobím vysoké zaměstnanosti, ale koncem šedesátých let rostly obavy o to, zda je pracovní místo opravdu pro každého. V roce 1969 se vlády EHS sešly na summitu v Haagu a poukázaly na potřebu reformovat Fond jako součást sjednocování sociální politiky. Připravily základ pro první reformu ESF v roce 1971.

## SEDMDESÁTÁ LÉTA

Sedmdesátá léta 20. století (zejména rok 1973, kdy propukla ropná krize) byla svědkem zpomalování evropské ekonomiky a znamenala konec období, o němž se někdy mluví jako o zlatém věku ekonomického růstu v Evropě. Když v roce 1973 stoupla cena ropy – potom, co Organizace arabských zemí vyvážejících ropu (OAPEC) zastavila dodávky ropy do zemí, které podporovaly Izrael ve válce s Egyptem a Sýrií – ovlivnilo to všechny oblasti ekonomiky, tedy i zaměstnanost. Situaci ještě více zhoršila energetická krize v roce 1979.

První reforma Evropského sociálního fondu v roce 1971 se snažila směřovat finance určitým skupinám a kategoriím lidí. V roce 1972 a 1973 také přidala více peněz do „kasy“ a rozpočet pro nový Fond tehdy překročil celkovou částku za předchozích 12 let.

---

<sup>2</sup> Boháčková, I., Hrabánková, M., *Strukturální politika Evropské unie*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009

V roce 1973 se k EHS připojily Spojené království, Dánsko a Irsko, což bylo první rozšíření, a to ze šesti na devět členských států. Když se EHS připravovalo na toto rozšíření, vedoucí představitelé devíti zemí se v říjnu 1972 sešli v Paříži a dohodli se na potřebě zabývat se regionálními a strukturálními nerovnostmi v ekonomickém vývoji. O tři roky později, v roce 1975, se zrodil Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF). Jeho mandátem bylo podporovat regiony, které se dostaly do těžkostí v důsledku restrukturalizace nebo průmyslových změn. Tyto dva fondy měly spolupracovat, přičemž ESF se měl soustředit na pomoc lidem po celé Evropě, aby získali novou kvalifikaci, a ERDF se měl zaměřovat na rozvoj infrastruktury regionů, které zaostávaly. Oba fondy byly společně označovány jako „strukturální fondy“.

V sedmdesátých letech 20. století byl ESF otevřen širšímu výběru zaměstnanců. Vzhledem ke změnám v zemědělství potřebovali podporu zemědělci a zemědělství dělníci, kteří odcházeli ze zemědělství; způsobilými pro obdržení pomoci se stali v roce 1972. Podobně se v důsledku počátečních globálních obchodních modelů změnil textilní sektor, a to ze sektoru náročného na pracovní sílu na sektor kapitálově náročný. Pracovníci v textilním průmyslu se potřebovali naučit nové věci, ať už chtěli v průmyslu zůstat, nebo přejít na jinou práci. ESF se proto v roce 1975 otevřel oděvnímu průmyslu. ESF už v předchozích desetiletích poskytoval pomoc při přesídlení, ale v sedmdesátých letech 20. století byla tato pomoc rozšířena na asistenci s praktickými problémy, které lidi měli, když našli práci v jiné zemi EHS.

Pracovníci obdrželi pomoc s náklady na to, aby se naučili místní jazyk, a dostali rady, které jim a jejich rodinám měly pomoci přizpůsobit se novému způsobu života a novým pracovním podmínkám.

Soustavně rostla nezaměstnanost mladých lidí. Koncem tohoto desetiletí dostával ESF stále více žádostí o pomoc mladým lidem s nízkou kvalifikací. Oprávněné žádosti činily více než pětinasobek dostupného rozpočtu. ESF na to rychle reagoval a svou podporu pro mladé lidi zaměřil na nábor a zaměstnanost. Pomoc při náboru měla mladým lidem umožnit získat užitečné zkušenosti s odborností nebo jim usnadnit nalezení stálého zaměstnání.

Přibližně v této době se začal ESF stále více zaměřovat na postavení žen na trhu práce. ESF reagoval na rostoucí úlohu žen na pracovišti, a proto poskytoval větší

podporu ženám, které o práci buď přišly, nebo se na trh práce dostaly poprvé, nebo se po určité přestávce do práce vracely. ESF se také začal zaměřovat na jiné specifické sociální skupiny, např. na zdravotně postižené nebo starší pracovníky (50 a více let).

Jak ESF rozvíjel přístup upravený pro různé cílové skupiny, začalo být zřejmé, že už nemůže dál pracovat pouze s veřejnými organizacemi; bylo nutné zapojit zaměstnavatele a odborové svazy a jednotlivé společnosti. To znamenalo určitou formu spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem, ale vedlo to k další velké změně způsobu práce ESF.

Do této doby členské státy realizovaly projekty a prostředky čerpaly zpětně. Nyní byl přístup k Fondu širší, a proto bylo nutné zavést systém předchozího schvalování. To vedlo k významným změnám. V první řadě to byl začátek procesu, ve kterém Komise a členské státy měly v budoucnu definovat společné priority pro celé EHS a alokovat soustředěné finanční prostředky na jejich řešení. Začal se rozvíjet strukturovaný přístup k tomu, jak optimalizovat použití těchto peněz a jak co nejvíce zefektivnit zprostředkování financí z ESF.

## OSMDESÁTÁ LÉTA

Základy pozdější měnové unie byly položeny v roce 1979. Tehdy bylo zavedeno ECU (evropská měnová jednotka), předchůdce dnešního eura. ECU sloužilo jako virtuální měna, vůči níž se propočítávaly národní měny, a tak se omezila nestálost pohybů měn.

V roce 1981 se k Evropskému společenství připojilo Řecko, a v roce 1986 následovalo Španělsko a Portugalsko.

Měnil se také evropský průmysl – v osmdesátých letech začalo období přechodu od průmyslového věku k věku informačnímu. Tradiční průmyslová odvětví, např. ocelářství, zpracovatelský průmysl a loďářství, byla v poklesu, a začaly se objevovat nové příležitosti z nových technologií, zejména v sektoru služeb, což vedlo k velké poptávce po kvalifikovaných pracovnících. Nezaměstnanost byla stále velká. Celkový počet nezaměstnaných v Evropském společenství se zdvojnásobil – z 6 milionů v roce

1979 na 12 milionů v roce 1983; nezaměstnanost mladých lidí byla přes 25 % ve většině členských států. Stěžejním úkolem se tedy stává boj s nezaměstnaností mladých lidí<sup>3</sup>.

Ještě závažnější bylo to, že začala být běžnou tzv. dlouhodobá nezaměstnanost (trvající jeden rok a déle).

## ŠKOLENÍ V IT

Průmyslové změny znamenaly pro ESF obrovský problém. Na počátku osmdesátých let minulého století bylo přijato prozíravé rozhodnutí k využití ESF pro školení v oblasti nově vznikajících technologií. Jedna z hlavních úprav zavedená ve finančním období 1983–1988 odstranila požadavek, že rekvalifikovaná osoba musí pracovat v zaměstnání souvisejícím s jejím vyškolením nejméně šest měsíců po jeho absolvování. To odráželo realitu trhu práce a umožňovalo ESF poskytovat školení ve všech oblastech ekonomiky.

V té době se průmysl usilovně snažil najít mladé lidi s kvalifikacemi v oblastech elektroniky, techniky a informačních technologií. ESF měl dvě priority – odborné školení (polovina z nich byla školení při práci) a kurzy, při nichž byli lidé školeni v používání nových technologií.

## POMOC CHUDŠÍM REGIONŮM DOSTIHNOUT REGIONY BOHATŠÍ

Ve třech nových členských státech z osmdesátých let (Řecku, Portugalsku a Španělsku) bylo převládajícím sektorem stále ještě zemědělství a příjem na hlavu byl značně nižší, než činil průměr ES. V roce 1983 bylo rozhodnuto, že finanční prostředky z ESF by měly být soustředěny do obzvláště chudých regionů. V důsledku toho se zvýšil počet žádostí o finanční prostředky a v roce 1988 byl ESF reformován tak, že mohl lépe pomáhat regionům, které zaostávaly nejvíce, a vyhovět rostoucímu počtu žádostí.

Více než polovina prostředků ESF šla na plány, které podporovaly zaměstnanost v chudších regionech. Vložené prostředky by měly přinést zlepšení stavu v těchto regionech. Monitorovací proces vychází z podaného projektu.

---

<sup>3</sup> Hrabánková, M., Svatošová, L., Boháčková, I. *Výbrané diagnostické metody pro sledování regionálního rozvoje*, 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2006

## NEZAMĚSTNANOST MEZI MLADÝMI LIDMI A ŽENY NA TRHU

Koncem sedmdesátých let 20. století se nezaměstnanost mladých lidí stala předmětem rostoucích obav. Přestože Evropa podnikala v osmdesátých letech další kroky k těsnější integraci, zůstávala trvalým problémem nezaměstnanost mladých lidí. Potřeba kvalifikovanější práce kladla vyšší požadavky na další školení a ESF na to reagoval. Finanční prostředky byly zaměřeny na mladé lidi s malými vyhlídkami na získání zaměstnání v důsledku nedostatku odborného školení nebo neadekvátního školení, a také na dlouhodobě nezaměstnané. Byla určena i těm, kdo brzy ukončili školní vzdělávání, protože velký počet mladých lidí odcházel ze školy předčasně nebo zůstával bez jakékoli kvalifikace.

Důležitou otázkou stále byla situace žen na trhu práce. Zlepšení existujícího právního rámce pro rovnost (jehož pravidla byla stanovena v Římské smlouvě) v sedmdesátých letech vykazovalo výsledky. ESF hrál ústřední roli nejen tím, že pomáhal ženám vstoupit na trh práce, ale také tím, že se zaměřoval na stereotypy týkající se pohlaví, které ženám ztěžovaly možnost najít práci. Reforma ESF v roce 1988 vyzdvihla důležitost začlenění „žen do zaměstnání, kde byly značně méně zastoupeny“. ESF financoval specializované projekty zaměřené na tato zaměstnání.

## JEDNOTNÝ TRH – ZÁSADNÍ REFORMA ESF

Vytvoření jednotného trhu umožnilo volný pohyb zboží, služeb, lidí a peněz. Velikost ESF značně vzrůstala, nicméně přibývalo i administrativní práce, která s tím souvisela. Fond dostával tisíce individuálních žádostí ve všech jazycích Společenství a prokázalo se jako velmi obtížné vybrat ty nejlepší projekty. Pro každý projekt ESF musely členské státy podat žádost před Komisí; Komise pak musela zhodnotit každou jednotlivou žádost a schválit vybrané žádosti. V důsledku toho byla spolupráce s ESF stále těžkopádnější, a to jak pro členské státy, tak pro Komisi. Protože velikost a význam ESF byly stále větší, bylo potřebné provést reformu, jejímž výsledkem by byla větší spolupráce mezi členskými státy a Komisí.

Tato klíčová reforma ESF byla zahájena v roce 1988. Celá myšlenka spočívala v dlouhodobějším naprogramování ESF, aby mohl být používán efektivněji. Reforma byla posunem od (jednotlivých) projektů uskutečňovaných v národním kontextu k

programovanému mnohaletému úsilí, a to na základě, který byl odsouhlasen ve spolupráci mezi členskými státy a Komisí. Iniciativy týkající se tohoto dlouhodobějšího plánování ESF a zaměstnanecké politiky členských států jako celku začaly být významně prosazovány na základě rozhodnutí z roku 1988, že Společenství přejde z ročního rozpočtu na střednědobý rozpočet (1988/1989–1993). To znamenalo, že Komise a členské státy mohou mít jistotu, že prostředky budou k dispozici po celé období a že víceleté programy mohou být bezpečně zahájeny.

Členské státy a Komise měly dopředu koordinovat a plánovat čerpání ESF. Členské státy souhlasily s tím, že si budou vyměňovat údaje o zaměstnanosti a její strategii, takže ESF se bude moci lépe začlenit do politiky trhu práce v členských státech. Výsledkem reformy mělo být přiblížení ESF k potřebám regionů a členských států.

S reformou měl ESF své úsilí soustředit více na ty nejpotřebnější, ať už se jednalo o regiony nebo o skupiny lidí v populaci. Reforma také posílila zásadu, že finanční prostředky Společenství jsou poskytovány navíc – vedle národních akcí. A v neposlední řadě ESF získal větší finanční váhu. Pomocí ESF získaly odbornou kvalifikaci nebo zaměstnání odhadem celkově více než 2 miliony lidí ročně.

## DEVADESÁTÁ LÉTA

Devadesátá léta 20. století se vyznačovala rychlým postupem globalizace, jež přišla po skončení studené války. Velké změny znamenal pro Evropu také pád Berlínské zdi v roce 1989, sjednocení Německa a pád komunismu. Dalšími důležitými stupni rozvoje na evropské úrovni bylo dovršení jednotného trhu v roce 1992, Maastrichtská a Amsterodamská smlouva a rozšíření Společenství na 15 členských států s připojením Rakouska, Finska a Švédska. EU také zahájila vyjednávání o členství se zeměmi střední a východní Evropy a také s Maltou a Kyprem.

Devadesátá léta se vyznačovala ekonomickou recesí, zejména na počátku desetiletí. V roce 1987 došlo ke krachu na akciovém trhu, v důsledku války v Perském zálivu (1990–1991) začala růst cena ropy a sjednocení Německa se ukázalo jako nečekaně nákladné. Míra nezaměstnanosti byla kolem 10 %. V roce 1994 bylo bez práce 18,7 milionů lidí, mnozí z nich byli mladí lidé. Ujal se systém „růstu bez zaměstnání“



(jobless growth), což je ekonomický růst, ale s vysokou mírou nezaměstnanosti, a začal stále více znepokojoval členské státy.

Technický rozvoj z osmdesátých let pokračoval tím, že se osobní počítače začaly dostávat na pracoviště a do domácností. Stále větší využívání internetu a jeho následný rozmach od roku 1995 nejen způsobily převrat v moderní společnosti, ale také posloužily jako hlavní prostředek ke globalizaci. K hodnocení trhu práce je zapotřebí vycházet z ukazatelů, které jsou harmonizovány s normami EU a tvoří základ pro nárokování prostředků podporující rozvoj trhu práce<sup>4</sup>.

## OD GLOBÁLNÍHO PŘÍSTUPU KE SPOLEČNÉ STRATEGII

V reakci na stoupající úroveň nezaměstnanosti se vlády EU dohodly v roce 1994 na zaměstnanecké strategii, která měla zlepšit konkurenční schopnost evropské ekonomiky. Práce směřovala ke společnému přístupu k zaměstnanosti a v roce 1997, kdy byla schválena Amsterdamská smlouva, se členské státy dohodly na systému směrnic pro zaměstnanost a na společné strategii. První část směrnic definovala opatření, která měla zajistit, že co možná nejvíce lidí bude moci získat zaměstnání, že se zvýší míra zaměstnanosti žen, že se zvýší počet zařízení pečujících o děti a že bude podpořeno podnikání. Dalším důležitým terčem zájmu byla adaptabilita, přičemž cílem bylo, aby lidé v zaměstnání byli schopni přizpůsobit se novým druhům práce. Pro ESF to znamenalo přenést důraz z nezaměstnanosti na zaměstnanost.

## ZAVEDENÍ PORADENSTVÍ VE SFÉŘE ZAMĚSTNANOSTI

Rozšířenější a dostupnější školení, lepší školení pro uznávané a důležité odborné kvalifikace, vytváření pracovních míst a lepší poradenství v oblasti zaměstnanosti byly nyní středem zájmu Fondu. I když byl důraz kladen na lidi v práci, na to, aby mohli v práci zůstat a udělat ve svém zaměstnání pokroky. Fond se dále zaměřoval na školení mladých lidí – těch, kteří byli nezaměstnaní, a těch, kteří byli vyňati z trhu práce. V

---

<sup>4</sup> Hrabánková, M., Boháčková, I., Svatošová, L., Řehoř, P., *Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky*, 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. 2007

tomto směru hráli společenšší partneři, nevládní organizace a další, například charity a dobrovolnický sektor, obzvláště významnou úlohu v uskutečňování cílů ESF. Protože jsou s ohroženými skupinami v úzkém kontaktu, mají nejlepší možnost dostat se k nim a pomoci jim.

## POSUN SMĚREM K MEZIGENERAČNÍMU PŘÍSTUPU

I když už během osmdesátých let minulého století bylo zřejmé, že klesá porodnost, nebylo ještě zřetelné, že stárnoucí populace bude příčinou vážného problému na trhu práce. Nízká úroveň porodnosti znamenala, že méně lidí v práci bude podporovat více lidí v důchodu (kteří zároveň žijí déle), a to vyvolalo tlak na penzijní systémy členských států. Evropa stála před problémy se zaměstnaností souvisejícími s věkem, protože má starší pracovníky (55–64) a rostoucí starší populaci. Proto bylo zapotřebí přivést na trh práce více lidí. Vzhledem k budoucnosti to také znamenalo, že zkušenosti a dovednosti starších pracovníků budou stále důležitějším přínosem pro zaměstnavatele.

ESF na to reagoval tak, že přidělil finanční prostředky na školení starších lidí na pracovišti, aby jim umožnil zůstat v zaměstnání déle nebo je vrátit na trh práce. ESF také podporoval iniciativy poskytující péči starším lidem, aby členové rodiny měli příležitost zůstat v práci nebo se do ní vrátit.

## ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEROVNOSTI POHLAVÍ

Přestože ženy byly na trhu práce stále aktivnější, všeobecně se očekávalo, že zároveň budou dál plnit svou „tradiční“ úlohu v rámci rodiny. Tím vyšel najevo nedostatek podpůrných struktur, které by jim pomohly nastoupit do zaměstnání, zůstat v něm a dělat v něm pokroky. Například kvůli nedostatku zařízení pečujících o děti měly ženy problémy s profesionální dráhou. ESF přispěl dotacemi na používání zařízení pečujících o děti, takže například pokud matka měla tři dny v týdnu podstoupit školicí kurs, ESF jí zaplatil poplatky za jesle.

V roce 1993 reforma ESF zajistila, že pomoc byla zaměřena nejen na ženy vracející se do práce po tom, co porodily dítě, ale také na ženy s nízkým nebo nedostatečným vzděláním, kterým hrozilo, že budou nezaměstnané nebo společensky vyloučené. Ženám ESF také pomáhal stát se podnikatelkami.

Zavedení specifické iniciativy Společenství – Nové příležitosti pro ženy (NOW) – v letech 1991 až 1999 dalo jasný signál, že účast žen na trhu práce je důležitá. NOW mělo vyzkoušet a zavést nové představy o školení a zaměstnanosti žen a mělo se zabývat takovými problémy, jako je podnikání žen, zvládnání pracovního a rodinného života a vyrovnané zastoupení mužů a žen v rozhodování. Projekty uskutečněné v rámci této iniciativy se prokázaly jako úspěšné a mnoha ženám umožnily najít práci.

## ESF PODSTATNĚ OVLIVŇUJE MÍRU ZAMĚSTNANOSTI

ESF sehrál významnou roli v boji proti nezaměstnanosti a v pomoci čelit negativním důsledkům ekonomické recese. Přestože na začátku desetiletí byla nezaměstnanost vysoká, klesla na 15,9 milionu v roce 1999, což byl pokles o téměř 3 miliony. Kromě toho zaměstnanost v EU vzrostla v letech 1994–1999 o 9 milionů – ze 149 na 158 milionů. ESF již prostřednictvím různých opatření podpořil miliony lidí po celé Evropě. Největší skupinou příjemců pomoci byli „dlouhodobě nezaměstnaní“ (23 %), po nichž následovali mladí lidé (16 %). Ty nejužitečnější plány obvykle jednotlivcům nabídly kombinaci služeb, například poradenství, školení a hledání práce.

## PO ROCE 2000

Na počátku tisíciletí byla zahájena strategie vytvořit z Evropy nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější znalostní ekonomiku na světě. To vyžadovalo pracovníky, kteří by měli více odborností, byli by flexibilní a pracovali by velmi efektivně. Pracovníci by měli držet krok s technologickým vývojem, měli by se učit novým dovednostem všeho druhu a být schopni přizpůsobit se dalším požadavkům pracoviště.

V důsledku toho zastarával pojem „práce na celý život“, zatímco se do popředí dostávala potřeba, aby více lidí rozvinulo podnikatelské myšlení.

I když nezaměstnanost ve srovnání s počátkem 90. let minulého století klesla, byla celková míra zaměstnanosti v Evropě stále nízká. Také se rozšířila dlouhodobá nezaměstnanost a stala se vážnou příčinou obav členských států. To znamenalo, že je třeba vynaložit úsilí na zvýšení počtu lidí v zaměstnání.

V roce 2002 bylo dokončeno zavedení eura a v roce 2004 se Evropská unie značně rozrostla, když do ní vstoupilo 10 nových členů. To přineslo EU s 25 členskými státy nové výzvy. V roce 2007 se připojily Bulharsko a Rumunsko, čímž celkový počet zemí stoupl na 27.

## NOVÉ PRIORITY PRO ESF

Vzhledem k tomu, že měnící se trh práce vyžadoval od pracovníků a zaměstnanců větší flexibilitu, prioritou ESF bylo zvýšit kvalifikaci a flexibilitu existující pracovní síly a zavést nové formy organizace práce. Přes zvýšenou účast na prvním, druhém a třetím stupni vzdělávání nebyly získané znalosti a dovednosti dostačující pro celoživotní povolání. ESF proto přispíval na rozvoj vzdělávacích systémů, aby mohly lépe reagovat na potřeby trhu práce. Zaměřil pozornost na celoživotní vzdělávání a pokračující školení, mimo jiné i v rámci podniků.

S cílem ovlivnit trend nezaměstnanosti mladých lidí a dlouhodobé nezaměstnanosti bylo vynakládáno větší úsilí na to, aby byla vytvořena opatření pro aktivní pracovní trh a preventivní strategie zaměřené na zaměstnání, k nimž patřilo i zvýšení počtu nezaměstnaných, kterým bylo nabídnuto školení nebo podobné opatření. Vazba politiky zaměstnanosti a sociálních věcí má vliv na rozpočet EU. Konkrétním příkladem iniciativy EU v oblasti politiky zaměstnanosti je portál EURES, jehož prostřednictvím lze hledat práci ve všech zemí EU.<sup>5</sup>

Prioritou se stalo také podnikání, takže mohl být využit plný zaměstnanecký potenciál sektoru služeb a služeb souvisejících s průmyslem, zejména v informační společnosti a sektoru životního prostředí.

Rozvoj nových podniků a růst malých a středních podniků (MSP) byl důležitý pro vytváření pracovních míst a pro rozšíření příležitostí školit mladé lidi.

ESF dále podporoval rovné příležitosti tak, že vstupoval na trh práce a bránil sociálnímu vyloučení. Kromě pozitivních akcí ve prospěch zapojení žen na trhu práce

---

<sup>5</sup> König, P. a kol. *Rozpočet a politiky Evropské unie. Příležitost pro změnu*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009

zaváděl přístup rovných příležitostí mužů a žen (to znamená hledět na to, jaké důsledky pro ženy a muže mají akce a politiky).

## ROZŠIŘOVÁNÍ HRANIC EU

Dne 1. května 2004 zažila EU největší rozšíření ve svých dějinách. Do Unie vstoupilo deset nových členských států. Většina nových členských států stála před vážnými problémy v souvislosti s transformováním společnosti a restrukturalizací ekonomiky na tržní ekonomiku.

Úkolem nových členských států bylo definovat zaměstnaneckou politiku a postupně přizpůsobovat instituce a politiku evropské strategie zaměstnanosti.

Práce začala už před jejich vstupem do EU a připravila je na to, aby mohly uvést do praxe ESF, jakmile se stanou členy. ESF poskytoval novým členským státům po jejich vstupu do EU hlavní pomoc v tom, že stanovoval priority jejich zaměstnanecké politiky.

## OCHRANA ZKUŠENOSTÍ STARŠÍCH PRACOVNÍKŮ

I když pracovní síla EU neustále stárne, pracovní příležitosti pro lidi ve věku 50 let a výše jsou stále omezenější, protože při restrukturalizaci společností byli starší pracovníci často propouštěni jako první a zaměstnavatelé neměli tendenci přijímat starší pracovníky. To vedlo k předčasné a trvalé ztrátě lidského kapitálu, a také k vyšším výdajům na sociální ochranu, nezaměstnanost a zdravotní péči.

Tento problém uvedl v život myšlenku „aktivního stárnutí“. Aktivním stárnutím se myslí zvýšení podílu starších pracovníků na pracovní síle. Bylo uznáno jako klíč k modernizaci evropského sociálního modelu pro budoucnost. Využití potenciálu starších pracovníků by také mělo pomoci odstranit negativní trendy v přísunu pracovních sil. ESF pomáhal prodloužit aktivní pracovní život a zvýšit zaměstnatelnost lidí čtyřicetiletých a padesátiletých prostřednictvím řady školicích systémů. Některé systémy zavedly období „doplňování znalostí“ v pracovním životě zaměstnanců, aby tak své poznatky rozšířili o nové technologie a software.

## PŘIVEDENÍ MLADÝCH LIDÍ NA TRH PRÁCE

Jednou z hlavních oblastí činnosti ESF v novém tisíciletí byla i nadále pomoc mladým lidem dostat se na trh práce. Toto je závažný úkol, protože nezaměstnanost mladých lidí v EU tvoří téměř dvojnásobek celkové míry nezaměstnanosti EU. Na rozdíl od dřívější situace, kdy mladí nezaměstnaní lidé měli převážně nízké vzdělání, musí se Evropa nyní zaměřit na problém nezaměstnanosti absolventů škol.

ESF podporoval profesní rozvoj a individuální poradenské systémy, zaměstnanecké poradenství poskytované veřejnými zaměstnaneckými službami. V reakci na problémy mladých nezaměstnaných absolventů škol byla zavedena kombinace práce a učení spolu se vzděláváním a školením. Z tohoto důvodu EU přijala základní programový dokument „Obnovená sociální agenda“. Tento balíček obsahuje 19 iniciativ v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, vzdělávání a mládeže, zdraví, informační společnosti a hospodářských záležitostí. Iniciativy se zaměřují na priority jako je zlepšení kvality vzdělávacích systémů a posílení mobility mladých lidí.<sup>6</sup>

## OD ROKU 2007 DÁL

ESF zavedl významné reformy, aby se mohl vypořádat s problémy v nadcházejících letech. Více než kdy dříve sleduje ESF strategický přístup přizpůsobený tomu, aby přinášel růst a zaměstnání. V období let 2007 až 2013 investuje ESF více než 10 miliard EUR ročně, a to kromě vlastních finančních příspěvků členských států. Pomoc ESF se soustředí na oblasti, kde to může mít největší efekt na dosažení cílů, které byly dohodnuty mezi členskými státy a Komisí. Pravidla ESF byla zjednodušena, a proto je jasnější, jaké povinnosti mají členské státy a regiony, a jaké povinnosti má Komise.

## FLEXIBILNÍ ŘEŠENÍ PRO FLEXIBILNÍ TRH PRÁCE

V důsledku globalizace a technologického pokroku se rychle mění potřeby pracovníků a podniků. Podniky jsou pod stále větším tlakem rychleji přizpůsobovat a vyvíjet své produkty a služby. Pokud chtějí zůstat na trhu, musí stále přizpůsobovat své výrobní metody a svou pracovní sílu. To klade větší nároky na podniky, aby svým

---

<sup>6</sup> Lacina, L., Ostřížek, J. a kol. *Učebnice evropské integrace*. 3. Vydání. Brno: Barrister & Principal, 2012

pracovníkům pomáhaly získat nové dovednosti a znalosti. Klade to také větší nároky na pracovníky s ohledem na jejich schopnost a připravenost podstoupit změny. Aby si pracovníci mohli naplánovat život a práci, potřebují nové druhy záruk, které jim pomohou zůstat v zaměstnání a přestát všechny tyto změny. Nové záruky musí přesáhnout konkrétní pracovní místo a musí zajistit bezpečný přechod do nového zaměstnání.

ESF proto pokračuje v práci na vytváření flexibilního trhu práce. Prioritou pro období let 2007 až 2013 je zvýšení adaptability pracovníků, podniků a podnikatelů zlepšením předvídání a pozitivního zvládnání ekonomických změn. V rámci této priority je pomoc ESF zaměřena na modernizaci a podporu institucí trhu práce, na opatření aktivního trhu práce a na akce celoživotního vzdělávání, k nimž patří vzdělávání v rámci podniku. ESF se zabývá problémy zaměstnanosti a zajišťuje přístup na trh práce a podporuje zapojení se do něj.

Od roku 2007 je novým polem působnosti ESF posilování schopnosti veřejných institucí ve všech oblastech řízení, na národní, regionální a místní úrovni, totiž schopnosti vytvářet a zavádět politiky a služby. ESF také podporuje spolupráci mezi zaměstnavateli, odborovými svazy, nevládními organizacemi a veřejnou správou, aby se umožnily reformy v oblasti zaměstnanosti a začlenění. Do budoucna je tak možno očekávat více reforem, jak bude rozdíl v ekonomické výkonnosti mezi zeměmi z více či méně flexibilními trhy práce zvyšovat tlak na změnu těch méně pružných.<sup>7</sup>

## **2.2 Programovací období 2004 – 2006**

V programovacím období 2004 – 2006 byly v rámci České republiky realizovány následující programy<sup>8</sup>:

---

<sup>7</sup> Baldwin, R., Vyplosz, Ch. *Ekonomie evropské integrace*. 1. vydání Praha: Grada publishing, 2009

<sup>8</sup> Operační programy 2004 – 2006, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06>

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro cíl 3 (JPD3)
- Iniciativa Společenství EQUAL (CIP EQUAL)

Následující tabulky obsahují alokované finanční prostředky v tomto programovacím období:

Tabulka 1: *Alokace finančních prostředků z ESF (2004 – 2006)*

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

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06>

Tabulka 2: *Alokace finančních prostředků z ESF (2004 – 2006)*

| <b>Alokace ze státního rozpočtu v €</b> |                   |                   |                   |                    |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| <b>Operační programy</b>                | <b>2004</b>       | <b>2005</b>       | <b>2006</b>       | <b>Celkem</b>      |
| <b>OP RLZ</b>                           | 24 148 941        | 34 588 992        | 44 872 299        | <b>103 610 232</b> |
| <b>JPD 3</b>                            | 16 641 008        | 16 973 827        | 17 313 305        | <b>50 928 140</b>  |
| <b>CIP EQUAL</b>                        | 2 817 677         | 3 956 996         | 5 098 278         | <b>11 872 951</b>  |
| <b>Celkem</b>                           | <b>43 607 626</b> | <b>55 519 815</b> | <b>67 283 882</b> | <b>166 411 323</b> |

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06>

### **2.2.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů**

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje priority a opatření v sektoru rozvoje lidských zdrojů pro realizaci pomoci v rámci Cíle 1 ze strukturálních fondů EU.

OP RLZ byl vypracován ve vazbě na Národní rozvojový plán České republiky, který vymezuje priority České republiky v rámci Cíle 1 pro podporu ze strukturálních



fondů EU, Referenční rámec politiky pro podporu lidských zdrojů v ČR a ve vazbě na Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti ČR. Vláda ČR přijala pro zkrácené realizační období (2004-2006) doporučení Evropské komise, aby sektorové operační programy byly spolufinancovány vždy pouze z jednoho ze strukturálních fondů EU. OP RLZ byl proto spolufinancován pouze z ESF. Budování a posilování infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů bylo podporováno v rámci Opatření 3.1 Společného regionálního operačního programu (SROP). Na základě rozhodnutí o monofondovosti sektorových operačních programů podporuje OP RLZ realizaci příslušných priorit a opatření operačních programů Průmysl a podnikání a Infrastruktura.

Globálním cílem OP RLZ je: „Vysoká a stabilní úroveň zaměstnanosti, založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, při respektování principů udržitelného rozvoje“.

Operační program vymezuje 4 priority a 10 opatření, které pokrývají problematiku zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociální exkluzí, rovných příležitostí pro muže a ženy, rozvoje celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Priority a opatření byly navrženy na základě analýzy ekonomické a sociální situace České republiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Programový dokument OP RLZ, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/5184/>

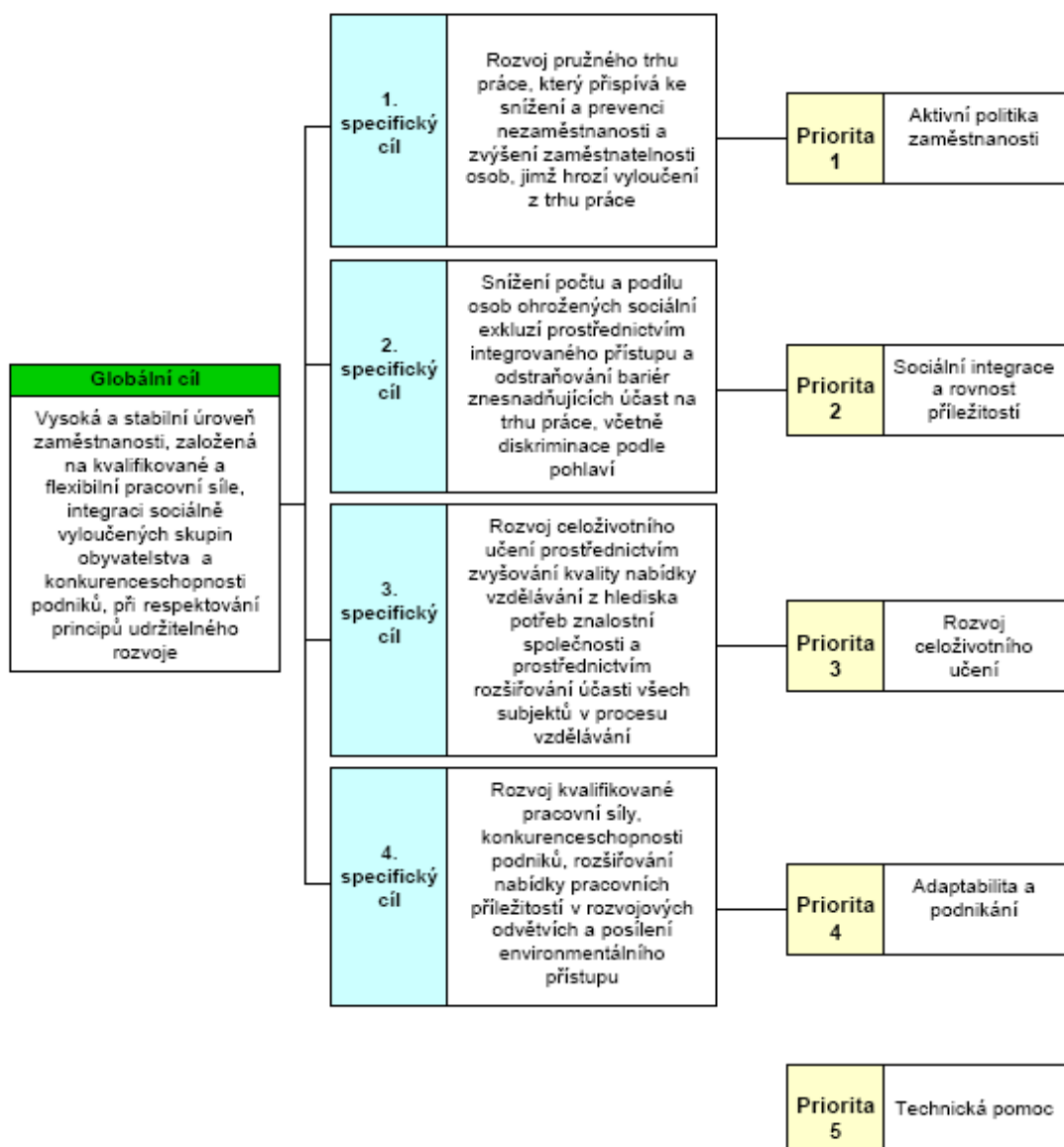
Obrázek 1: Priority a opatření OP RLZ

| Priorita/opatření | Název Priority/opatření  |
|-------------------|--|
| <b>Priorita 1</b> | <b>Aktivní politika zaměstnanosti</b>  |
| Opatření 1.1      | Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání   |
| Opatření 1.2      | Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti   |
| <b>Priorita 2</b> | <b>Sociální integrace a rovné příležitosti</b>   |
| 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 (Globální grant)   |
| <b>Priorita 3</b> | <b>Rozvoj celoživotního učení</b>  |
| Opatření 3.1      | Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních   |
| Opatření 3.2      | Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje   |
| Opatření 3.3      | Rozvoj dalšího profesního vzdělávání   |
| <b>Priorita 4</b> | <b>Adaptabilita a podnikání</b>  |
| Opatření 4.1      | Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti |
| Opatření 4.2      | Specifické vzdělávání  |
| <b>Priorita 5</b> | <b>Technická pomoc</b>   |
| Opatření 5.1      | Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací OP RLZ   |
| Opatření 5.2      | Ostatní oprávněné činnosti   |

Zdroj: Závěrečná zpráva o implementaci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/5184/>

Obrázek 2: Cíle a priority Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů



Zdroj: Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/folder/4858/>

## **2.2.2 Řízení a implementace OP RLZ<sup>10</sup>**

### **Řídící orgán**

Řídícím orgánem je Odbor řízení pomoci z ESF na MPSV ČR, který odpovídá za správné a efektivní řízení, koordinaci, monitorování, hodnocení, finanční řízení a propagaci pomoci OP RLZ v souladu s přísl. předpisy EU a národními normami.

### **Zprostředkující subjekt**

Zprostředkující subjekty vykonávají činnosti pro jednotlivá Opatření OP RLZ na základě dohod o delegování činností a pravomocí.

### **Konečný příjemce**

Subjekty zodpovědné za zajištění realizace projektů. Buď vyhlásují a realizují grantová schémata, nebo připravují svoje vlastní projekty (národní a systémové), které realizují ve spolupráci s partnery a/nebo prostřednictvím externího dodavatele.

### **Monitorovací výbor**

Je jmenovaný orgán, jehož členy jmenuje ministr práce a sociálních věcí. Monitorovací výbor sleduje plnění programu, jeho účinnost a správnost provádění pomoci z ESF.

### **Platební a certifikační orgán**

Platebním a certifikačním orgánem pro provádění pomoci ze Strukturálních fondů je MF ČR, které pověřilo výkonem funkce platebního orgánu Odbor Národní fond MF. Odbor národního fondu řídí veškeré finanční operace související s ESF.

---

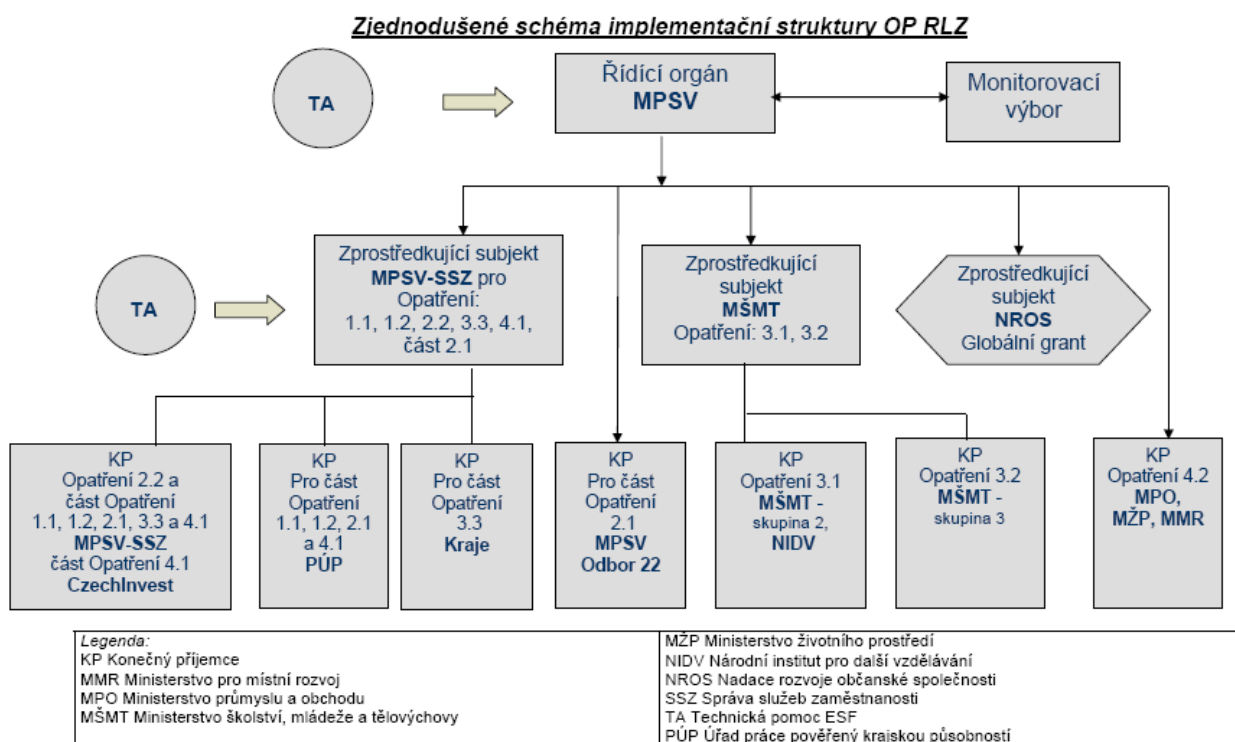
<sup>10</sup> Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/folder/4858/>

## Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu

Ústředním orgánem pro finanční kontrolu je Ministerstvo financí. Výkonem funkce kontrolního orgánu je pověřen odbor MF Auditní orgán – Centrální harmonizační jednotka.

**Hlavní zásadou při využívání prostředků ESF na dosahování cílů OP RLZ bylo přísné oddělení linie realizační, platební a kontrolní.**

Obrázek 3: *Implementační struktura OP RLZ*



Zdroj: Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/folder/4858/>

V rámci OP RLZ byly realizovány tři základní typy projektů<sup>11</sup> – **grantové, národní a systémové**. Pro jednotlivé typy projektů byly uplatněny odlišné postupy při jejich výběru a implementaci.

### **Grantové projekty**

Projekty předkládané v rámci grantových schémat (GS) na základě výzvy k podávání žádostí a oznámení administrátora GS. Projekty byly zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců, případně organizací a byly iniciovány aktéry na regionální a místní úrovni, kteří měli nápad a byli schopni ho realizovat. Umožnily uplatnění inovačních přístupů k řešení existujícího problému a v metodách práce s klienty.

Projekty byly předkládány Konečnými uživateli Konečným příjemcům pro grantová schémata na předepsaném formuláři žádosti v MSSF – Benefit na základě Příručky pro žadatele vydaných Řídícím orgánem a podrobnějších pokynů administrátora GS.

### **Národní projekty**

Projekty založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik a programů. Byly předkládány výhradně Konečnými příjemci – subjekty s kompetencí k implementaci národních politik a programů v dané oblasti. Projekty měly jasně stanovený národní rámec, zaměřily se zejména na cílové skupiny jednotlivců. Projekty splňovali princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty, realizovány Konečným příjemce, který byl zároveň Konečným uživatelem, a to buď přímo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, nebo kombinací obojího.

### **Systémové projekty**

Projekty založené na přímém přidělení prostředků programu na rozvoj národních politik a programů a na modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejných

---

<sup>11</sup> Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/folder/4858/>

služeb. Byly předkládány výhradně subjekty s kompetencí k rozvoji národních politik a programů v dané oblasti.

Byly předkládány k posouzení Zprostředkujícímu subjektu pro příslušné opatření nebo přímo ŘO. Projekty realizoval Konečný příjemce, který byl zároveň Konečným uživatelem, a to buď přímo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, nebo kombinací obojího.

## 2.3 Programovací období 2007 – 2013

V období let 2007 – 2013 Česká republika využívá prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím tří operačních programů:

- *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)*
- *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)*
- *OP Praha – Adaptabilita (OPPA)*

Výše popsané neinvestiční programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu umožňují českým žadatelům **získat z Evropské unie až 3,8 mld. EUR**. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč<sup>12</sup>.

### 2.3.1 OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Operační program Praha adaptabilita je jedním ze dvou operačních programů pro Prahu, který čerpá prostředky z fondů EU v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondů EU je pro OPPOA vyčleněno **113 mil. €** (85 %), z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 20 mil. € (15 %)<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Operační programy 2007 – 2013, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13>

<sup>13</sup> Operační program Praha adaptabilita, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-05]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>

Globálním cílem OPPA je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Naplnění globálního cíle v časovém horizontu programu přispěje k posílení udržitelného socioekonomického rozvoje regionu a ke zvýšení významu Prahy ve středoevropském prostoru v porovnání s ostatními metropolemi členských států<sup>14</sup>.

**Specifickými cíli OPPA jsou<sup>15</sup>:**

- Zvýšení profesní mobility a adaptability pracovníků a zaměstnavatelů směřující ke zvýšení kvality a produktivity práce.
- Zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce.
- Zvýšení kvality vzdělávání a odborné přípravy lidí, které odpovídají požadavkům trhu práce.

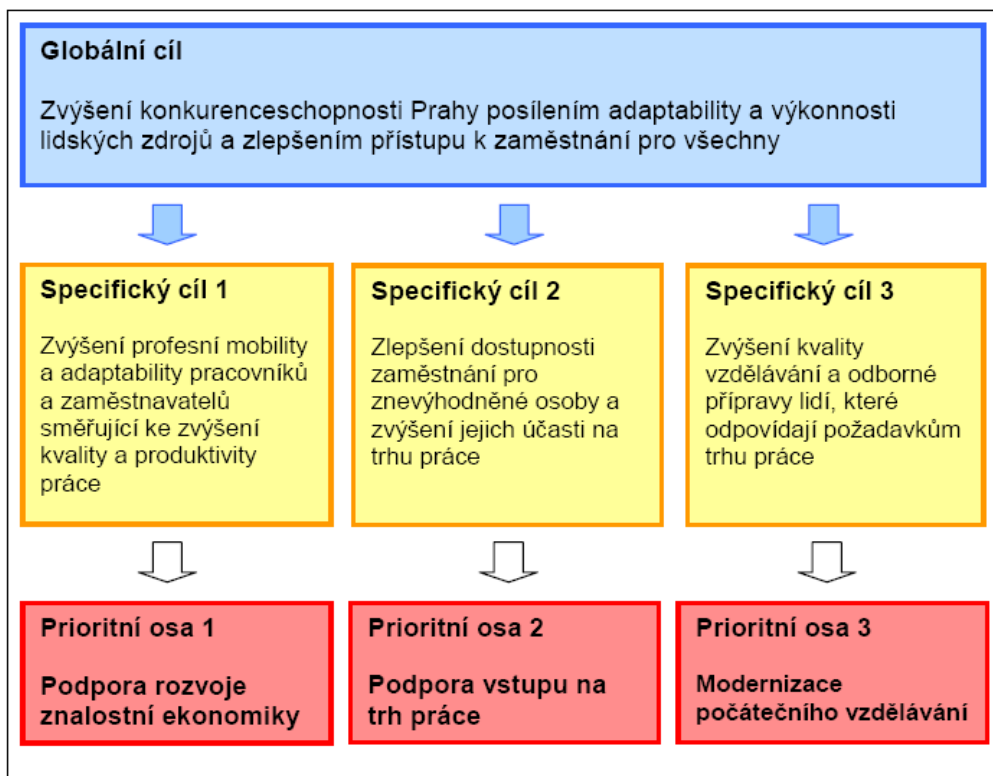
---

<sup>14</sup> Operační program Praha – Adaptabilita, Magistrát hlavního města Prahy [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: [http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA\\_CS\\_final.pdf](http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA_CS_final.pdf)

<sup>15</sup> Operační program Praha – Adaptabilita, Magistrát hlavního města Prahy [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: [http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA\\_CS\\_final.pdf](http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA_CS_final.pdf)



Obrázek 4: *Systém cílů a prioritních os OP Praha Adaptabilita*



Zdroj: Operační program Praha – Adaptabilita, Magistrát hlavního města Prahy [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z:

[http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA\\_CS\\_final.pdf](http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA_CS_final.pdf)

### 2.3.2 OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

Globálním cílem OP VK 2007-2013 je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [online]. [cit. 2013-04-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/cile-op-vk>

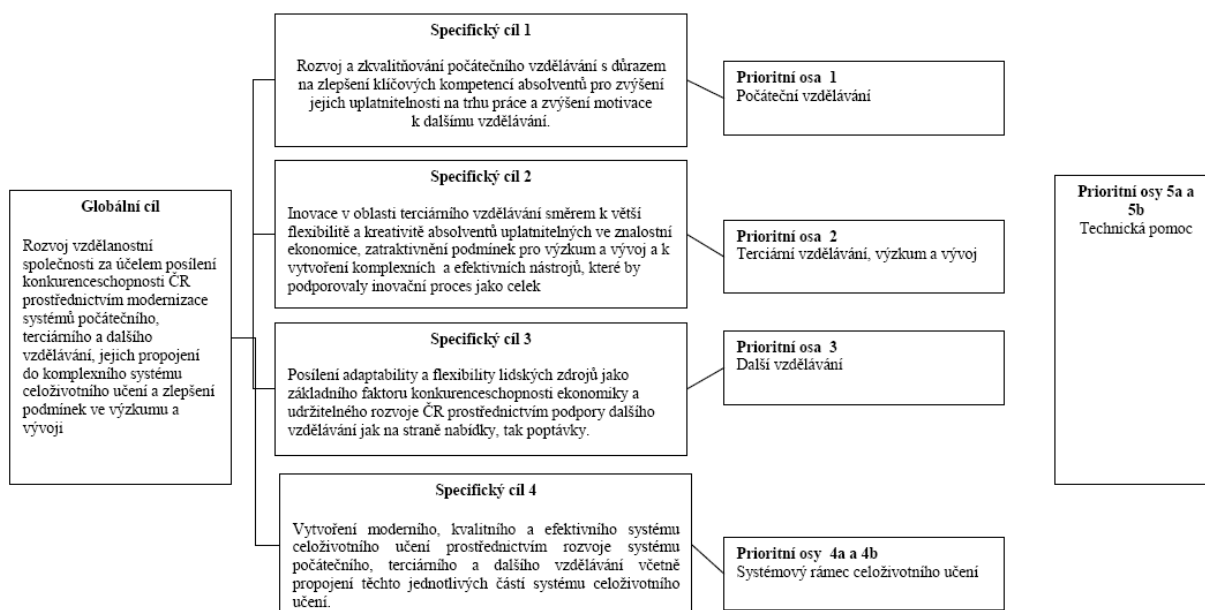
### **Specifické cíle OP VK jako cesty k naplnění globálního cíle<sup>17</sup>:**

- Rozvoj a zkvalitňování počátečního vzdělávání s důrazem na zlepšení klíčových kompetencí absolventů pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce a zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání.
- Inovace v oblasti terciárního vzdělávání směrem k propojení s výzkumnou a vývojovou činností, větší flexibilitě a kreativitě absolventů uplatnitelných ve znalostní ekonomice, ke zatraktivnění podmínek pro výzkum a vývoj a k vytvoření komplexních a efektivních nástrojů, které by podporovaly inovační proces jako celek.
- Posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů jako základního faktoru konkurenceschopnosti ekonomiky a udržitelného rozvoje ČR prostřednictvím podpory dalšího vzdělávání jak na straně nabídky, tak poptávky.

---

<sup>17</sup> Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [online]. [cit. 2013-04-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/cile-op-vk>

Obrázek 5: Systém cílů a prioritních os Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost



Zdroj: Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [online]. [cit. 2013-04-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/27974>

### 2.3.3 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

OP LZZ spadá mezi **vícecílové tematické operační programy**. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem **1,88 mld. €**, což činí přibližně **7 % veškerých prostředků**

**určených z fondů EU pro ČR.** Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,33 mld. €<sup>18</sup>.

**Globálním cílem** OP LZZ na období 2007-2013 je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“.<sup>19</sup>

### **Specifické cíle OP LZZ<sup>20</sup>**

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
- Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a služeb.
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

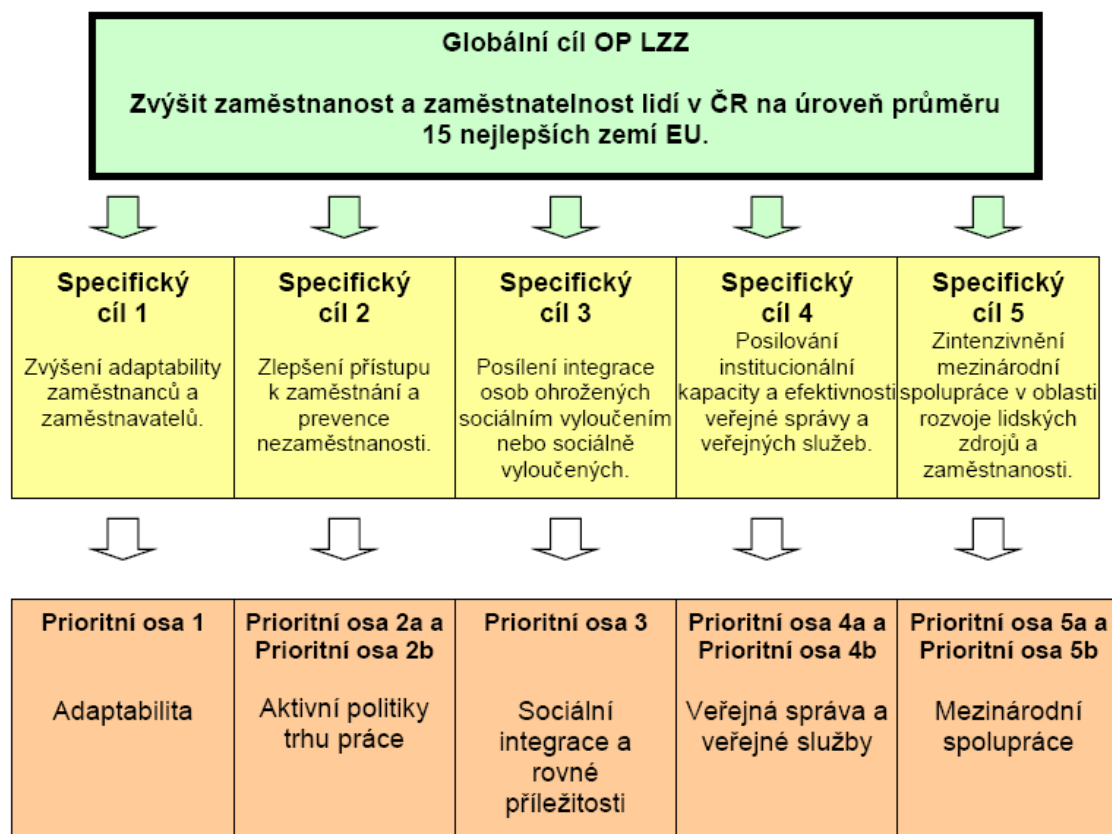
---

<sup>18</sup> Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

<sup>19</sup>Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>

<sup>20</sup> Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>

Obrázek 6: Systém cílů a prioritních os Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost



Zdroj: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>

## Prioritní osy OP LZZ

Operační program vymezuje **osm základních věcných prioritních os**, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Obrázek 7: Prioritní osy a oblasti Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

| Prioritní osa  | Oblast podpory   |
|--|--|
| Prioritní osa 1<br>Adaptabilita                            | <b>Oblast podpory 1.1</b><br>Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků                       |
|  | <b>Oblast podpory 1.2</b><br>Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků                        |
| Prioritní osy 2a a 2b<br>Aktivní politiky trhu práce       | <b>Oblast podpory 2.1</b><br>Posílení aktivních politik zaměstnanosti  |
|  | <b>Oblast podpory 2.2</b><br>Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj |
|  | <b>Oblast podpory 3.1</b><br>Podpora sociální integrace a sociálních služeb  |
| Prioritní osa 3<br>Sociální integrace a rovné příležitosti | <b>Oblast podpory 3.2</b><br>Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit                               |
|  | <b>Oblast podpory 3.3</b><br>Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce                                   |
|  | <b>Oblast podpory 3.4</b><br>Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života   |
| Prioritní osy 4a a 4b<br>Veřejná správa a veřejné služby   | <b>Oblast podpory 4.1</b><br>Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy                     |
| Prioritní osy 5a a 5b<br>Mezinárodní spolupráce            | <b>Oblast podpory 5.1</b><br>Mezinárodní spolupráce  |
| Prioritní osy 6a a 6b<br>Technická pomoc                   | <b>Oblast podpory 6.1</b><br>Technická pomoc   |

Zdroj: Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2011, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8314/>

## Řízení a implementace OP LLZ

Hlavní zásadou při využívání prostředků ESF pro dosahování cílů OP LZZ je přísné oddělení linie realizační, platební a kontrolní.

Odbor řízení pomoci z ESF (81) Ministerstva práce a sociálních věcí je Řídicím orgánem pro OP LZZ.

Pro implementaci pomoci ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti je v České republice ustaven jediný Platební a certifikační orgán (PCO), a to Ministerstvo financí. Platebním a certifikačním orgánem je odbor Národní fond Ministerstva financí.

Auditním orgánem je Ministerstvo financí. Výkonem této funkce byl pověřen útvar Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu, který je funkčně nezávislý na Řídícím orgánu OP LZZ a na Platebním a certifikačním orgánu.

Odbor interního auditu a kontroly MPSV zajišťuje výkon funkce pověřeného subjektu auditního orgánu pro OP LZZ.

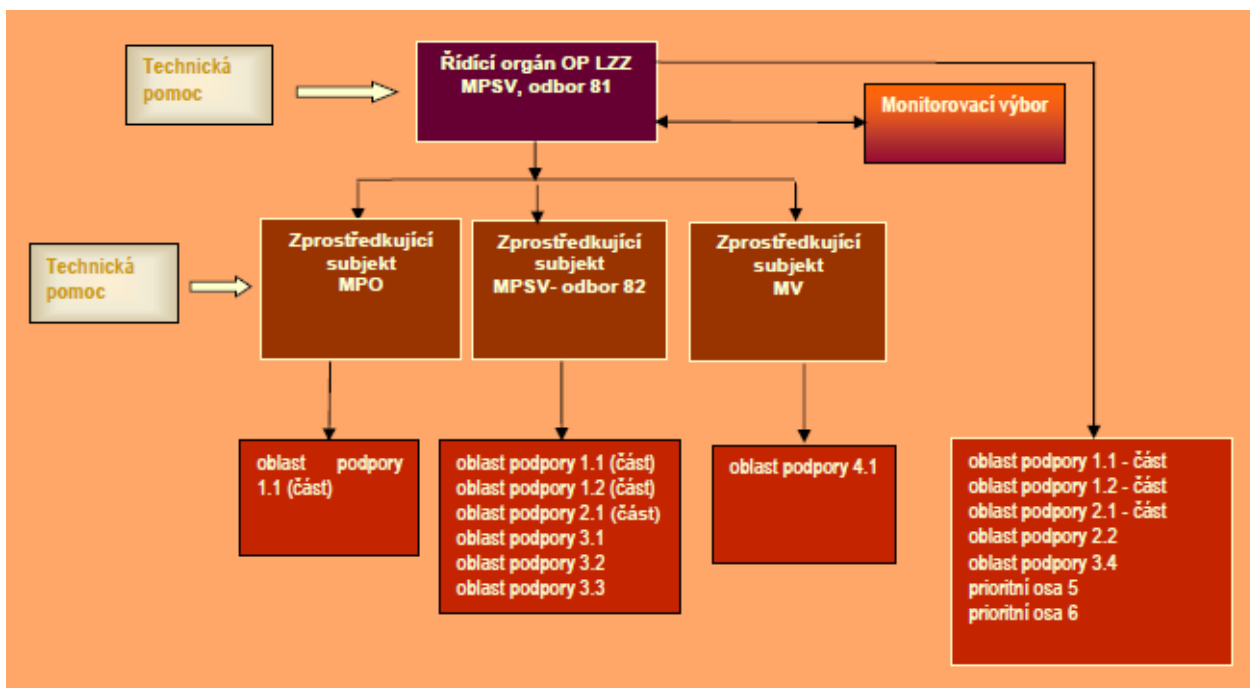
Implementace OP LZZ je navržena tak, že ŘO OP LZZ zaměří svou kapacitu na funkce programovací (dodržování strategických záměrů a politik při přípravě a realizaci programů), koordinační (sektor RLZ a ESF), řídicí, monitorovací a hodnotící a ŘO sám přímo implementuje i významnou část OP LZZ.

ŘO provádí kontrolu oprávněnosti závazků až po jejich uzavření Zprostředkujícím subjektem. Základními předpoklady pro aplikaci tohoto mechanismu jsou (1) závazné směrnice a postupy vydané ŘO pro celý projektový cyklus (informace a publicita – výzvy – výběr projektů – uzavření závazků – monitorování – platby – kontrola – hodnocení); (2) interní psané postupy pro řízení a kontrolu činností zpracované jednotlivými ZS a příjemci; (3) audit shody potvrdí schopnost a kapacitu ZS vykonávat delegované činnosti podle pravidel stanovených ŘO.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/7297/>

Obrázek 8: Zjednodušené schéma implementační struktury Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost



Zdroj: Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/7297/>

## Typy projektů

Finanční prostředky z OP LZZ lze získat předložením projektových žádostí v rámci vyhlášených výzev. Rozlišujeme dva **typy projektů – individuální a grantové**.

**Individuální projekty** jsou projekty většího rozsahu, které předkládá předem stanovený příjemce nebo úzký okruh příjemců na základě přímé výzvy. Většinou se jedná o subjekty typu kraje, úřady práce, odborné útvary jednotlivých resortů, apod.

**Grantové projekty** jsou projekty obvykle menšího rozsahu předkládané na základě výzvy k předkládání žádostí v rámci globálního grantu OP LZZ. Jsou zaměřeny hlavně na realizaci služeb pro cílové skupiny jednotlivců a organizací na základě poptávky specifikované příjemci a vycházející z analýzy potřeb cílové skupiny.



## **3. Cíl a hypotézy**

Cílem diplomové práce je analýza současných možností vzdělávání dospělých z prostředků Evropského sociálního fondu. Budou zhodnoceny přínosy tohoto vzdělávání v souvislosti s nezaměstnaností. Následně bude provedena komparace předchozího programovacího období a současného fungování ESF v oblasti vzdělávání dospělých z hlediska potřeb trhu práce. Analýzy budou doplněny i vlastními poznatky z řízení projektů. Výsledkem bude návrh efektivního řízení projektů ESF v souladu s technickým zabezpečením programu.

### **3.1 Metodický postup**

- 1) Studium odborné literatury a vypracování literární rešerše vztahující se k dotčené problematice, sběr vstupních informací
- 2) Analýza současných možností vzdělávání dospělých prostřednictvím ESF, zejména z OP RLZ a OP LZZ. Příklady možností vzdělávání jsou ukázány na konkrétních realizovaných grantových schématech, národních projektech a regionálních individuálních projektech
- 3) Popis systému implementačních struktur OP RLZ, OP LZZ.
- 4) Souhrnné zhodnocení přínosů, vypracování návrhů a opatření na posílení vedoucí ke zlepšení stávajícího stavu. Vyhodnocení hypotéz a zhodnocení naplnění cílů práce.

### **3.2 Hypotézy**

- 1) Programovací období 2007 – 2013 přineslo více možností vzdělávání dospělých, než předchozí programovací období 2004 – 2006.
- 2) Realizací projektů financovaných z ESF se zlepšila pozice absolventů projektů na trhu práce a zvýšila se konkurenceschopnost firem, které se do projektů financovaných prostřednictvím ESF zapojily.

## 4. Materiál a metody

Tato část diplomové práce popisuje možnosti vzdělávání dospělých prostřednictvím finančních prostředků ESF a je rozdělena na dvě části: programovací období 2004 – 2006 a programovací období 2007 – 2013. Možnosti vzdělávání jsou ukázány na konkrétních příkladech realizovaných projektů určených pro osoby nezaměstnané a pro zaměstnance firem a jejich zaměstnavatele.

### 4.1 Programovací období 2004 - 2006

Vzdělávacích aktivit, které byly hrazeny ESF z OP RLZ, bylo možno se zúčastnit prostřednictvím účasti v projektech. V tomto programovacím období byly realizovány **Grantové projekty**, **Národní projekty** a **Systémové projekty**.

#### 4.1.1 Grantová schémata<sup>22</sup>

Grantové projekty byly předkládány v rámci grantových schémat (GS) na základě výzvy k podávání žádostí a oznámení administrátora GS. Tyto projekty byly iniciovány aktéry na regionální a místní úrovni, kteří měli nápad a byli schopni ho realizovat. Umožnily uplatnění inovačních přístupů k řešení existujícího problému a v metodách práce s klienty. Grantové projekty doplnily programy a nástroje příslušné státní politiky. Projekty byly předkládány Konečnými uživateli Konečným příjemcům pro grantová schémata na předepsaném formuláři žádosti v MSSF – Benefit.

---

<sup>22</sup> Grantová schémata. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_esf/oprlz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/oprlz)

Na regionální úrovni (úrovni Jihočeského kraje) uvedu příklad dvou grantových schémat: Podpora aktivní politiky zaměstnanosti a Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací.

Následující obrázek znázorňuje administraci grantového schématu od vyhlášení výzvy k předkládání projektů po uzavření smlouvy o financování.

Obrázek 9: Schématické znázornění administrace grantového schématu

|  |   |              |  |                |
|--|---|--------------|--|----------------|
| Výzva  | } | 8 týdnů min. |  |                |
|  |   |              |  | 56 dnů         |
| Uzávěrka příjmu žádostí  | } |              |  |                |
|  |   |              |  |                |
| Otevírání obálek a registrace žádostí  | } | 30 dnů max.  |  |                |
|  |   |              |  | 60 dnů         |
| Formální hodnocení + hodnocení přijatelnosti (včetně výzvy a nápravy nedostatků) | } |              |  |                |
|  |   | 30 dnů max.  |  |                |
| Věcné hodnocení  | } |              |  |                |
|  |   |              |  |                |
| Zahájení jednání výběrové komise   | } | 30 dnů max.  |  | 30 dnů         |
|  |   |              |  |                |
| Rozhodnutí o přidělení finanční podpory  | } |              |  |                |
|  |   | 15 dnů max.  |  | 15 dnů         |
| Vyhlášení výsledků a uzavření smluv o financování                                |   |              |  |                |
|  |   |              |  | <b>161 dnů</b> |

Zdroj: Operačního manuálu ŘO a konečného příjemce pro OP RLZ – ÚPCB.

Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Název grantového schématu:</b> | Podpora aktivní politiky zaměstnanosti <sup>23</sup> |
| <b>Realizátor:</b>                | Úřadu práce v Českých Budějovicích                   |
| <b>Rozpočet GS:</b>               | 90 538 000 Kč  |
| <b>Období realizace:</b>          | 1/2005 – 6/2008                                      |

Toto grantové schéma bylo financováno z Opatření 1.1. OP RLZ. Bylo určeno pro uchazeče a zájemce o zaměstnání vedené v evidenci úřadů práce na území Jihočeského kraje.

#### **Podporované činnosti:**

Motivační aktivity, rekvalifikace, poradenství, bilanční a pracovní diagnostika, podpora ohrožených prac. míst, podpora vytváření nových prac. míst, podpora vytváření prac. míst SVČ, zprostředkování, doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti.

#### **Cílové skupiny:**

Uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhod. nezaměstnaností, zájemci o zaměstnání, zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností.

#### **Záměry a cíle:**

Posílení aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání v Jihočeském kraji. Vzhledem k vývoji situace se nástroje APZ jeví jako nedostatečné a ne vždy zcela flexibilní vzhledem k aktuálním potřebám trhu práce. Současně bylo jejich využívání omezeno převážně na uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce a nezahrnovalo tzv. zájemce o zaměstnání. Těmto skupinám úřady práce poskytovaly služby pouze v oblasti informační a poradenské.

---

<sup>23</sup> Grantové schéma Podpora aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_esf/oprlz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/oprlz)

Vzhledem k tomu bylo cílem GS:

- omezit nárůst počtu nezaměstnaných z řad zájemců o zaměstnání a osob ohrožených nezaměstnaností a omezit nárůst počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, a to zvýšením jejich zaměstnatelnosti pomocí poradenských programů, podporou specifických rekvalifikačních programů, odpovídajících požadavkům trhu práce a ekonomiky, podporou motivačních a aktivizačních programů a podporou vytváření nových a udržení stávajících pracovních míst.
- zpřístupnit stávající a nové nástroje APZ i zájemcům o zaměstnání, osobám z ohrožených skupin a osobám ohroženým nezaměstnaností.

#### **Plánované výstupy a výsledky:**

|  |       |
|--|-------|
| Počet podpořených osob – klientů služeb: | 1 559 |
| Počet účastníků kurzů – klientů služeb:  | 1 171 |
| Počet podpořených pracovních míst:       | 211   |

#### **Řízení GS**

Grantové schéma bylo řízeno v souladu s postupem uvedeným v Operačním manuálu řídicího orgánu (dále jen OM ŘO), v Operačním manuálu Zprostředkujícího subjektu (dále jen OM ZS) a v Operačním manuálu Konečného příjemce (dále jen OM KP).

Přípravu GS zajistili pracovníci oddělení implementace projektů ESF úřadu práce (dále jen OIP ESF ÚP) v Č. Budějovicích ve spolupráci s odbornými útvary téhož ÚP a odbornými útvary ÚP JČ kraje, které tvořily projektový tým. Činnost projektového týmu byla koordinována projektovým manažerem.

Řízením GS byl pověřen projektový manažer OIP ESF ÚP v Č. Budějovicích. Administrativními a věcnými úkony, zajišťováním informačních a propagačních aktivit, byl pověřen projektový manažer OIP ESF ÚP v Č. Budějovicích. Manažer GS organizačně zajistil výběrový proces a zodpovídal za zadání informací o výběrovém procesu do IS.

Veškeré činnosti týkající se monitorování a kontroly byly prováděny v souladu s OM ŘO, OM ZS, OM KP a relevantními příručkami. Monitorování zahrnovalo zejména:

a) shromažďování dat a informací o projektech

- naplňování věcných indikátorů: zdrojem byly pravidelné zprávy realizátorů projektů
- sběr údajů a informací prostřednictvím čtvrtlet. monit. zpráv a závěrečných zpráv
- monitorovací návštěvy

b) sledování pokroku realizace a sestavování monitorovacích zpráv na úrovni projektů

- průběžné sledování realizace na úrovni konečných příjemců (dále jen KP) pomocí MSSF MONIT a BENEFIT

Výsledky GS byly monitorovány z hlediska kvantitativního i kvalitativního. Kvantitativní údaje byly získávány pomocí pravidelného sběru dat a informací u konečných uživatelů (dále jen KU). Kvalitativní údaje vycházeli zejména z výsledků monitorovacích návštěv prováděných monitorovacími týmy u KU za účelem prověření realizace projektu a ověření efektivního využívání veřejných zdrojů.

## **Výzvy**

Finanční prostředky GS byly rozděleny mezi projekty prostřednictvím 3 výzev. Pro potenciální žadatele byl před každou výzvou uspořádán informační seminář.

## **Realizátoři projektů**

Žadatelé oprávněnými předkládat návrhy projektů byly fyzické i právnické osoby:

- Nepodnikatelské subjekty - NNO, obce a kraje, svazky obcí, Organizace zřizované obcemi nebo kraji, státem zřizované organizace.
- Podnikatelské subjekty - Fyzické osoby, právnické osoby.

## **Omezení výše pomoci pro 1 projekt**

Minimální: 620 000 Kč, maximální: 6 200 000 Kč

### **Výsledky realizace GS<sup>24</sup>:**

Při výběru projektů byly upřednostňovány projekty, které měly vliv na přímé pracovní uplatnění účastníků nebo jejich zaškolení či praxi u zaměstnavatelů. Dále pak ty projekty, na jejichž základě vznikla nová pracovní místa.

Důraz byl kladen na individuální přístup ke klientům, což vedlo k vyšší efektivnosti podpory. Aktivity naplňující tyto dílčí cíle vedly k pracovnímu uplatnění účastníků projektů GS v minimálním čase.

Díky podpoře, kterou bylo možné v rámci GS získat, byly realizovány aktivity vedoucí k zamezení a prevenci růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Realizací projektů se rozšířily stávající nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a okruh cílových skupin, na které byly zaměřeny.

Činnosti v oblasti motivačních a poradenských služeb významně přispěly k posílení sebedůvěry, zlepšení komunikačních schopností při ucházení se o místo a k vyjednání dobrých pracovních podmínek. Realizací projektů se výrazně rozšířila nabídka stávajících programů zaměřených zejména na zvyšování kvalifikace či nabývání nové kvalifikace. Díky finanční podpoře na úhradu části mzdových nákladů, kterou zaměstnavatelé získali, se zvýšily možnosti pracovního uplatnění. Jako součást projektů byla podporována tzv. doprovodná opatření, pomocí kterých byl cílovým skupinám umožněn přístup k nabízeným aktivitám. Jednalo se například o příspěvek na cestovní výdaje, ubytování, služby spojené s péčí o závislé členy rodiny. U osob zařazených do programů se zvýšila jejich angažovanost v řešení otázky své nezaměstnanosti, došlo ke zvýšení jejich kvalifikační úrovně, a tím i k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce.

### **Kvantifikované výsledky<sup>25</sup>**

|  |       |
|--|-------|
| Počet podpořených osob – klientů služeb: | 4 898 |
| Počet účastníků kurzů – klientů služeb:  | 3 827 |
| Počet podpořených pracovních míst:       | 470   |

---

<sup>24</sup> Závěrečná zpráva o realizaci grantového schématu Podpora aktivní politiky zaměstnanosti. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

<sup>25</sup> Závěrečná zpráva o realizaci grantového schématu Podpora aktivní politiky zaměstnanosti. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

Finanční prostředky grantového schématu byly rozděleny mezi 23 projektů. Z rozpočtu grantového schématu bylo vyčerpáno 82 % finančních prostředků.

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Název grantového schématu:</b> | Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací <sup>26</sup> |
| <b>Realizátor:</b>                | Úřadu práce v Českých Budějovicích   |
| <b>Rozpočet:</b>                  | 64 819 000 Kč  |
| <b>Období realizace:</b>          | 1/2005 – 12/2008   |

Toto grantové schéma bylo financováno z Opatření 4.1 OP RLZ. Bylo určeno pro zaměstnance a zaměstnavatele na území Jihočeského kraje.

#### **Podporované 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;
- aplikování moderních forem a metod vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů;
- vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců zaměřené na doplňování, rozšiřování, zvyšování znalostí a jejich uplatnění v oblasti podpory ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti;
- vytváření nových pracovních míst a udržení stávajících pracovních míst; uplatňování pružných forem organizace práce;
- zavedení koncepčních moderních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů;
- uplatňování pružných forem organizace práce.

---

<sup>26</sup> Grantové schéma Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a zaměstnanců. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích



## **Cílové skupiny**

Zaměstnanci, zaměstnavatelé, zájemci o zahájení podnikání.

## **Záměry a cíle**

Zvyšování kvality lidských zdrojů je důležitou podmínkou zvyšování konkurenceschopnosti podniků. Schopnost a ochota zaměstnavatelů i zaměstnanců reagovat na změny v poptávce po zboží a službách jsou předpokladem úspěšné ekonomiky a tím i dostatečného počtu pracovních míst.

Realizace opatření 4.1 OP RLZ prostřednictvím GS přispěje ke zvýšení adaptability zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální, ekonomické a technologické změny, což podpoří konkurenceschopnost podniků a organizací.

Projekty předkládané v rámci tohoto GS se zaměří především na:

- programy odborného vzdělávání a uplatňování moderních metod vzdělávání,
- podporu rozvoje vzdělávacích a poradenských center rozšiřováním nabídky rekvalifikačních programů a programů vzdělávání (s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií) s cílem zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání a poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikaci a kompetence potřebné pro vyrovnání se s měnícími se tržními podmínkami,
- zavádění pružných forem organizace práce a moderních koncepčních způsobů řízení s cílem podpořit využívání různých forem zaměstnání a podpořit zavádění programů řízení v organizacích,
- aktivity související s podporou zachování stávajících pracovních míst a s tvorbou nových prac míst, a to zejména prostřednictvím podpory zaměstnavatelů, kteří tak budou motivováni k tvorbě nebo udržení pracovních míst, která by bez pomoci nemohla vůbec vzniknout, popř. by zanikla,
- programy podpory sebezaměstnávání, tj. zájemců o podnikání, začínajících i stávajících podnikatelů prostřednictvím podpůrných služeb.

### **Plánované výstupy a výsledky**

Počet podpořených osob – klientů služeb: 1 103

Počet účastníků kurzů – klientů služeb: 969

Počet podpořených pracovních míst: 129

### **Výzvy**

Finanční prostředky GS byly rozděleny mezi projekty, které byly předkládány ve dvou výzvách. Pro potenciální žadatele byl před každou výzvou uspořádán informační seminář.

### **Realizátoři projektů**

Žadatelé oprávněnými předkládat návrhy projektů mohli být fyzické i právnické osoby (zejména zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, NNO, zaměstnavatelské agentury, organizace sociálních partnerů) splňující následující podmínky:

- sídlo v ČR, přímá odpovědnost za přípravu a řízení projektu,
- schopnost zvládat rozsáhlejší činnosti, odpovídající velikosti projektu

### **Omezení výše pomoci pro 1 projekt**

Minimální: 310 000 Kč, maximální: 6 200 000 Kč

### **Výsledky realizace GS<sup>27</sup>:**

Nejvíce zaměstnavatelů, kteří poskytovali vzdělávání pro své zaměstnance, bylo z oblasti strojírenského průmyslu. Do grantového schématu se zapojilo celé spektrum podniků – od živnostníků až po velké firmy. Zaměstnavatelé hodnotili přínosy vzdělávání velmi pozitivně. Velké podniky většinou mají zavedený vzdělávací systém a příspěvek, který na toto vzdělávání obdrželi, brali jako bonus. Vzdělávání by svým zaměstnancům poskytli v rámci systému vzdělávání i bez příspěvku z ESF. Malé a střední podniky, které systém vzdělávání většinou vytvořen nemají, by vzdělávání svým

---

<sup>27</sup> Závěrečná zpráva o realizaci grantového schématu Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací.  
Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

zaměstnancům ve většině případů neposkytly, jelikož jim to nedovolovala jejich ekonomická situace a dále by měli problémy se zajišťováním výrobního provozu.

Ve většině případů projekty splnily to, k čemu je zavazovala smlouva o poskytnutí dotace a přínos realizovaných projektů pro cílové skupiny a příjemce samotné je hodnocen pozitivně.

### **Kvantifikované výsledky<sup>28</sup>**

|  |       |
|--|-------|
| Počet podpořených osob – klientů služeb: | 4 898 |
| Počet účastníků kurzů – klientů služeb:  | 3 827 |
| Počet podpořených pracovních míst:       | 470   |

Finanční prostředky grantového schématu byly rozděleny mezi 35 projektů. Z rozpočtu grantového schématu bylo vyčerpáno 71 % finančních prostředků.

#### **4.1.2 Národní projekty**

Projekty založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik a programů. Byly předkládány výhradně Konečnými příjemci – subjekty s kompetencí k implementaci národních politik a programů v dané oblasti. Projekty měly jasně stanovený národní rámec, zaměřily se zejména na cílové skupiny jednotlivců. Projekty splňovali princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty, realizovány Konečným příjemce, který byl zároveň Konečným uživatelem, a to buď přímo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, nebo kombinací obojího.

Projekty byly předkládány Konečnými příjemci, v našem případě Úřadem práce v Českých Budějovicích Zprostředkujícím subjektu.

Na regionální úrovni (úrovni Jihočeského kraje) uvedu příklad dvou národních projektů, a to realizovaných v Opatření 1.1 OP RLZ a v Opatření 2.1 OP RLZ: **Najdi si**

---

<sup>28</sup> Závěrečná zpráva o realizaci grantového schématu Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací.  
Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

**práci v Jihočeském kraji (Opatření 1.1 OP RLZ) a Příprava na práci v Jihočeském kraji (Opatření 2.1 OP RLZ).**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Název projektu:</b>      | Najdi si práci v Jihočeském kraji <sup>29</sup> |
| <b>Realizátor projektu:</b> | Úřad práce v Českých Budějovicích               |
| <b>Období realizace:</b>    | 1. únor 2005 - 31. prosinec 2007                |
| <b>Rozpočet:</b>            | 52 059 980,00 Kč                                |

### **Klíčové aktivity**

Výběry účastníků a informační schůzky s účastníky, Vstupní modul, Základní vzdělávací program, Rekvalifikace, Poradenství a Doprovodná opatření.

### **Cílové skupiny**

Nezaměstnaní ve věku 18-24 let, délka evidence do 6 měsíců; nezaměstnaní ve věku 25-39 let, délka evidence do 8 měsíců; nezaměstnaní ve věku nad 39 let, délka evidence do 6 měsíců; zájemci o zaměstnání.

### **Popis projektu**

Projekt byl připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích v souladu s OP RLZ a na něj navazujícím Dodatkem k programu. Projekt si kladl za cíl přispět k tomu, aby se z krátkodobě evidovaných osob, z neevidovaných nezaměstnaných osob a osob ohrožených ztrátou zaměstnání, které do projektu vstoupí, stali, po jeho absolvování, poučení a sebevědomí jedinci, kteří si díky nově získaným, nebo obnoveným dovednostem, naleznou nová zaměstnání, udrží své původní zaměstnání či začnou podnikat. Projekt měl preventivní charakter předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Realizace projektu byla rozložena do 8 cyklů. Každý cyklus obsahoval výběry účastníků a informační schůzky s účastníky, Vstupní modul, Základní informační a vzdělávací program, Rekvalifikace, Individuální podporu, Poradenství a Doprovodná

---

<sup>29</sup> Národní projekt Najdi si práci v Jihočeském kraji, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/najdi-si-praci-v-jihoceskem-kraji>

opatření. Součástí projektu byla nadlimitní veřejná zakázka na služby se stejnojmenným názvem, kterou zabezpečoval externí dodavatel.

### **Výsledky<sup>30</sup>**

Projektu se zúčastnilo 1671 osob z celého Jihočeského kraje, z toho 977 žen. Rekvalifikacemi prošlo úspěšně 798 osob. Bylo vytvořeno 77 nových pracovních míst u 30 zaměstnavatelů v kraji a tato místa byla podpořena mzdovými příspěvky. Mimo to bylo zprostředkováno zaměstnání 858 účastníkům projektu.

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Název projektu:</b>      | Příprava na práci v Jihočeském kraji <sup>31</sup> |
| <b>Realizátor projektu:</b> | Úřad práce v Českých Budějovicích                  |
| <b>Období realizace:</b>    | 14. červen 2005 - 31. leden 2008                   |
| <b>Rozpočet:</b>            | 17 152 021,00 Kč                                   |

### **Klíčové aktivity:**

Informační schůzky, Poradenství pro volbu rekvalifikace a zaměstnání, Základy obsluhy osobního počítače, Profesní příprava.

### **Cílové skupiny:**

Nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci déle než 6 měsíců, nezaměstnaní nad 40 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním v evidenci déle než 6 měsíců, osoby do 25 let věku bez vzdělání nebo se základním vzděláním, sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením.

### **Popis projektu:**

Úřad práce v Českých Budějovicích ve spolupráci s partnerskými ÚP v Jihočeském kraji realizoval prostřednictvím externího dodavatele tento národní projekt. Hlavním

---

<sup>30</sup> Závěrečná monitorovací zpráva o realizaci národního projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

<sup>31</sup> Národní projekt Příprava na práci v Jihočeském kraji, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/priprava-na-praci-v-jihoceskem-kraji>

cílem projektu bylo pomoci osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením zlepšit jejich situaci na trhu práce, do takové míry, že většina z nich nebude nadále závislá na sociálních dávkách a aktivně se zapojí do procesu hledání práce. Projekt zahrnuje čtyři základní aktivity: Informační schůzky, Poradenství pro volbu rekvalifikace a zaměstnání, Základy obsluhy osobního počítače, Profesní příprava. Během těchto aktivit byl pro každého z účastníků s ohledem na jeho potřeby a situaci vytvořen Individuální plán učení a rozvoje, účastníci se naučili vyhledávat zaměstnání, psát životopis, kontaktovat zaměstnavatele apod. Důraz byl také kladen na schopnost práce s internetem a textovým editorem, aby si účastníci byli schopni tímto způsobem následně hledat práci. Přínosem kurzu Profesní přípravy byl pak zejména skutečnost, že kurz se zhruba z jedné pětiny skládal z teoretické přípravy a zbývajících 80% času zaujímala praktická výuka, nejčastěji přímo v provozu u zaměstnavatele. Zaměstnavatelům, kteří vytvořili nové pracovní místo pro účastníka projektu, byl po dobu max. 6 měsíců poskytován mzdový příspěvek ve výši až 16 000 Kč měsíčně, s podmínkou udržení pracovního místa po stanovenou dobu.

### **Výsledky<sup>32</sup>**

Projektu se zúčastnilo 416 osob z celého Jihočeského kraje, z toho 215 žen. Rekvalifikacemi prošlo úspěšně 141 osob. Bylo zprostředkováno zaměstnání 184 účastníkům projektu.

---

<sup>32</sup> Závěrečná monitorovací zpráva o realizaci národního projektu Příprava na práci v Jihočeském kraji. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

## 4.2 Programovací období 2007 – 2013

Vzdělávacích aktivit, které jsou hrazeny ESF z OP LZZ, je možno se zúčastnit prostřednictvím zapojení se do projektů **Individuálních** a **Grantových**. Na rozdíl od předchozího období jsou výzvy na předkládání grantových projektů vyhlašovány v tzv. Globálním grantu, což znamená, že jsou vyhlašovány pro celou ČR. V předchozím programovacím období bylo možné grantové projekty předkládat na regionální (krajské) úrovni.

Individuální projekty dělíme na **Národní individuální projekty (NIP)** a **Regionální individuální projekty (RIP)**.

Dále můžeme individuální projekty rozdělit podle cílové skupiny na projekty určené pro nezaměstnané a pro zaměstnance a zaměstnavatele.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost nabízí širokou škálu projektů určených pro zmíněné cílové skupiny. V následujícím textu budou popsány a zhodnoceny RIP Prioritní osy 1 Adaptabilita Oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků - určené pro zaměstnance a zaměstnavatele a RIP Prioritní osy 2 Aktivní politiky trhu práce Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměřených na zaměstnanost - určené pro nezaměstnané.

### 4.2.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Jedním z projektů zaměřených na zaměstnance a zaměstnavatele je regionální individuální projekt *Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji*:

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Název projektu:</b>      | Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji <sup>33</sup> |
| <b>Realizátor projektu:</b> | Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Českých Budějovicích    |
| <b>Období realizace:</b>    | 1. květen 2012 - 30. duben 2014                          |
| <b>Rozpočet:</b>            | 41 834 000,00 Kč   |

---

<sup>33</sup> Regionální individuální projekt *Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-v-jihoceskem-kraji>

## **Cíle projektu**

Jedním z cílů projektu je posílení ekonomického růstu firem v Jihočeském kraji, které překonaly období poklesu či stagnace, upevnění a rozvoj konkurenceschopnosti, podpora tvorby pracovních míst.

Dalšími cíli jsou posílení, zvýšení a získání nových kompetencí osob z cílové skupiny, klíčových pro rozvoj jejich adaptability na konkurenční prostředí, nové technologie, postupy a procesy a udržitelnost pracovních míst.

## **Cílové skupiny**

Projektu se mohou účastnit podnikatelské subjekty/zaměstnavatelé, kteří realizují své ekonomické činnosti v odvětvích podporovaných projektem.

## **Popis projektu**

Projekt má pomoci podnikům a firmám s potenciálem růstu upevnit a dále rozvíjet jejich konkurenceschopnost. Pomoc spočívá v poskytování příspěvků na podporu vzdělávání zaměstnanců a manažerů. Zabezpečení vzdělávacích programů je plně v kompetenci firem. Obsah vzdělávání pak má přispět k posílení, zvyšování a získávání nových kompetencí osob z cílové skupiny, klíčových pro rozvoj jejich adaptability na nové technologie, postupy a procesy. Tedy celkově také k udržitelnosti pracovních míst. Rámec pro poskytování podpory je v projektu nastaven na základě podporovaných ekonomických činností, který vzešel z analýzy ekonomických činností firem v Jihočeském kraji, které vykazují či začínají vykazovat růstový potenciál.

Podpora vzdělávacích aktivit je poskytována na základě předložené žádosti, není nároková.

Vedle poskytování finanční podpory na vzdělávací aktivity může žadatel využít též příspěvek ke mzdovým nákladům zaměstnanců, za dobu účasti na vzdělávání.

Projekt bude bezprostředně po ukončení podroben externímu auditu. Obdobné projekty jsou realizovány v celé ČR, vyjma Prahy, prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce ČR. Liší se pouze výší rozpočtu, územím dopadu a podporovanými ekonomickými činnostmi danými specifiky příslušného regionu.



## Výsledky<sup>34</sup>

Projekt byl v době psaní diplomové práce ve 2. polovině realizace. Průběžné dosažené výsledky a čerpání finančních prostředků k 31. 7. 2013.

Tabulka 3: *Žádosti o finanční podporu + podpoření zaměstnanci*

| Počet přijatých žádostí | Počet schválených žádostí | Počet zamítnutých žádostí | Počet stornovaných žádostí | Počet podpořených zaměstnanců |
|-------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 367                     | 272                       | 60                        | 30                         | 1821                          |

Zdroj: Monitorovací zpráva o realizaci projektu Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

Tabulka 4: *Finanční přehled podaných žádostí*

| Požadované prostředky v Kč | Závazkované prostředky v Kč | Výdaje proplacené zaměstnavatelům v Kč | Veřejná podpora de minimis v Kč | Veřejná podpora blokové výjimky v Kč |
|----------------------------|-----------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------------|
| 32 078 451                 | 29 119 293                  | 11 692 032                             | 11 692 032                      | 0                                    |

Zdroj: Monitorovací zpráva o realizaci projektu Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

Většina realizovaných vzdělávacích kurzů je z oblasti strojírenství, stavebnictví a sociálních služeb.

### 4.2.2 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Jedním z projektů zaměřených na nezaměstnané byl regionální individuální projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji:

<sup>34</sup> Regionální individuální projekt Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích.

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Název projektu:</b>      | Dobrá práce v Jihočeském kraji <sup>35</sup> |
| <b>Realizátor projektu:</b> | Úřad práce v Českých Budějovicích            |
| <b>Období realizace:</b>    | 17. prosinec 2009 - 30. březen 2011          |
| <b>Rozpočet:</b>            | 33 533 246 Kč                                |

### **Cíle projektu**

Ověřit účinnosti a efektivnosti projektem navržených nástrojů a způsobů jejich použití při řešení dlouhodobé, nebo opakované nezaměstnanosti. Využít pracovní potenciál cílové skupiny a ten podpořit a zvýšit za pomoci stávajících a také inovovaných nástrojů, které vycházejí ze základních nástrojů APZ. Toto ověřit v komplexních programech připravených pro tento projekt. Využít připravených nástrojů doprovodného programu pro motivaci účastníků a pro jejich účelovou podporu na vyhrazených místech u zaměstnavatelů. Rozvojem klíčových kompetencí a také měkkých dovedností osob přispět k uspokojování poptávky pracovního trhu po kompetentních zaměstnancích. Dílčími cíli bylo přispět k souladu kvalifikační a dovednostní nabídky jednotlivců a poptávky zaměstnavatelů motivací a přípravou kvalifikovaných pracovníků ve struktuře, která odpovídá poptávce trhu práce, včetně pružné reakce na změny na základě kvalifikovaného odhadu budoucího vývoje trhu práce a účinným využíváním motivačních, vzdělávacích a doprovodných aktivit projektu, přispíváním ke zlepšení postavení na trhu práce osobám, jejichž uplatnění ve stávajících profesích, či přístup k dobrým pracovním příležitostem jsou obtížné, vzhledem k různým formám znevýhodnění.

### **Cílové skupiny**

Uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní na ÚP v JČ kraji (6 a více měsíců), uchazeči o zaměstnání s opakovanými kratšími evidencemi, zájemci o zaměstnání v evidenci ÚP ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností

---

<sup>35</sup> Regionální individuální projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/dobra-prace-v-jihoceskem-kraji-ii>

## Popis projektu

Projekt volně navázal na projekty, které byly realizovány v rámci OP RLZ v programovacím období 2004 – 2006. Řešil rozvoj těch klíčových kompetencí osob cílové skupiny, díky kterému je možné relativně rychle připravit pro trh práce (TP). Tím také přispíval k uspokojování poptávky zaměstnavatelů. Cílová skupina byla složena z uchazečů o zaměstnání s evidencí minimálně 6 měsíců a delší, s opakovanými kratšími evidencemi, ze zájemců o zaměstnání, kteří byli evidováni. Zvýšenou pozornost byla věnována zapojení osob ve věku 50 let+, adaptaci a začlenění do TP osob do 25 let a osob vracejících se na TP po MD a RD a osob s lehčími typy zdravotních omezení. V průběhu realizace mělo být do projektu zapojeno min. 600 osob. Široké spektrum rekvalifikačních bylo navrženo právě za účelem nabídnout účastníkům šanci na dobrou práci. Získat ji ale není jenom o kvalifikaci. Projekt byl zaměřen i na kompetence zacílené na rozvoj osobnosti, efektivní hledání zaměstnání a komunikaci. Jde o schopnost komunikace, spolupráce, samostatnost, odolávání zátěži, efektivní výkonnost, schopnost plánovat a další. Zvládnutí alespoň některých z těchto dovedností k šanci na dobrou práci rozhodně přispělo. Komplexní programy umožňovaly zorientovat se v aktuální situaci, naplánovat první kroky - Vstupní program, nabídnout řešení, trénink a další cestu - Základní program a oba programy s rekvalifikačními kurzy, pomáhat využít příležitost a budované schopnosti - Poradenský program, přispívaly k odstranění překážek a pro rovné šance na trhu práce - Doprovodný program.

## Výsledky<sup>36</sup>

Do projektu vstoupilo 692 osob, 598 osob úspěšně absolvovalo základní povinné aktivity, 498 osob úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurzy, 370 osob nastoupilo do zaměstnání, 74 osob z uvedeného celkového počtu nastoupilo na místa podpořená příspěvkem ke mzdovým nákladům. Průměrná úspěšnost zaměstnanosti účastníků / absolventů projektu činí 53%.

---

<sup>36</sup> Závěrečná monitorovací zpráva o realizaci regionálního individuálního projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích

## 5. Výsledky a diskuze

### 5.1 Programovací období 2004 – 2006

Ve zkráceném programovacím období 2004 – 2006 měli dospělí možnost vzdělávat se s ohledem na pracovní uplatnění zapojením do projektů financovaných z OP RLZ.

Realizované projekty nabízely širokou škálu vzdělávacích aktivit formou různých školení, kurzů nebo kurzů akreditovaných. V tomto programovacím období byly realizovány Grantové projekty, Národní projekty a Systémové projekty.

Díky tzv. pravidlu n+2 mohly být projekty realizovány (a tedy i vzdělávací aktivity) ještě v průběhu roku 2008. Toto období mělo být zkušební, ČR dostala možnost vybudovat implementační strukturu pro úspěšné čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů. Tato šance však byla promarněna. Ačkoli finanční prostředky určené přímo pro cílové skupiny (myšleno přímo na vzdělávání dospělých) mohli být čerpány hned po vstupu ČR do EU, nebylo tomu tak.

Realizace projektů, které poskytovaly vzdělávání dospělým, začala až v průběhu roku 2005. Zpoždění mělo několik zásadních příčin.

- nedobudovaná implementační struktura
- nefunkční monitorovací systém (software)

#### *Nedobudovaná implementační struktura*

Fungující implementační struktura je jedním ze zásadních požadavků EU pro čerpání prostředků členskými zeměmi EU. Jasně nastavení kompetencí jednotlivých subjektů zapojených do procesu čerpání finančních prostředků a nastavení kontrolních mechanismů mělo přispět ke zdárné realizaci projektů a bylo základní podmínkou pro čerpání finančních prostředků. Již v předvstupním období začala být implementační struktura budována, s jejím vytvářením pomáhali i tzv. twineři. Twineři působili na příslušných ministerstvech, které byly později řídicími orgány jednotlivých operačních programů. Twineři byli odborníci, kteří měli bohaté zkušenosti s čerpáním finančních

prostředků strukturálních fondů EU ve svých mateřských zemích a poskytovali metodickou podporu a cenné rady a zkušenosti. Například twineři z Irska (působili mj. na MPSV ČR, které bylo řídicím orgánem OP RLZ), které velmi úspěšně finanční prostředky ze strukturálních fondů EU čerpalo a které bylo považováno za jednu z nejúspěšnějších členských zemí EU v čerpání těchto finančních prostředků.

### ***Nefunkční monitorovací systém***

Monitorovací systém strukturálních fondů sloužil pro průběžné sledování a vyhodnocování výstupů a výsledků jednotlivých operačních programů, tedy i OP RLZ. V průběhu období se podařilo systém zprovoznit, od samého počátku programovacího období však vykazoval značnou chybovost a pro většina realizátorů projektů se potýkala s jeho mnohými nefunkčnostmi a byl považován za „user unfriendly“. Po celé programovací období byl tento systém terčem kritiky EU, jelikož výstupy, které systém poskytoval, nebyly spolehlivé.

### ***Hodnocení GP a NP určených pro nezaměstnané***

Většina finančních prostředků určená pro vzdělávání nezaměstnaných byla alokována v Opatření 1.1. OP RLZ Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání prostřednictvím grantových projektů a národních projektů.

### ***Zhodnocení realizace opatření 1.1 OP RLZ<sup>37</sup>***

V době realizace OP RLZ se situace na trhu práce v průběhu let 2004 – 2008 zlepšila (zhoršení situace z důvodu dopadu ekonomické krize již nemělo zásadní dopad na realizaci OP RLZ, protože se projevilo ve druhé polovině roku 2008 a v roce 2009). Je zřejmé, že pozitivním přínosem Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání byla realizace národních projektů i grantových schémat v regionech. Hlavním přínosem podpory aktivní politiky

---

<sup>37</sup> Závěrečná zpráva o implementaci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/5184/>

zaměstnanosti financované z ESF bylo zvýšení její adresnosti, individuálního přístupu ke klientům a také nové pojetí podpory jednotlivců, zejména specificky problémových skupin včetně dlouhodobě nezaměstnaných, a to prostřednictvím komplexních projektů. Významným přínosem bylo i široké zapojení zájemců o zaměstnání do projektů ESF a tedy i přínos v oblasti prevence nezaměstnanosti.

Naproti tomu snaha o některé jiné - nové přístupy jako podpora nových forem zaměstnávání příliš neuspěla z důvodu nezájmu trhu.

V opatření 1.1 byly největší problémy spojené s dosažením nastavených hodnot indikátoru zahrnující počet vytvořených pracovních míst. Vzhledem k pozitivnímu vývoji na trhu práce v letech 2004-2008 nebyl ze strany zaměstnavatelů zájem vytvářet nová pracovní místa a to jednak z důvodu dostatečné nabídky běžných pracovních míst na trhu práce, které bylo obtížné obsadit vhodnými zaměstnanci, jednak z důvodu přísnějších podmínek v rámci projektů ESF pro vytvoření pracovních míst zejména podmínky udržitelnosti těchto pracovních míst. Proto docházelo k situacím, kdy klienti projektů byli umísťováni na pracovní místa bez příspěvku, nebo byly poskytovány příspěvky v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa).

### ***Hlavní zjištění pro národní a grantové projekty v opatření 1.1 OP RLZ***

- Nejvíce projektů mělo dopad na Ústecký kraj; dominance tohoto kraje je velmi výrazná jak z hlediska počtu projektů, tak z hlediska celkové výše způsobilých výdajů.
- Větší počet projektů i celkovou výši způsobilých výdajů měly dále kraje Moravskoslezský, Jihomoravský a Středočeský kraj (pravděpodobně vliv blízkosti Prahy - větší koncentrace dodavatelů / Konečných uživatelů, kteří mohou pro Středočeský kraj projekt realizovat, zároveň je Středočeský kraj územně rozsáhlý).
- Nejmenší počet projektů byl realizován v Plzeňském kraji a nejnižší celkové způsobilé výdaje byly v kraji Karlovarském.
- Velké regionální rozdíly z pohledu průměrné výše způsobilých výdajů na 1 grantový projekt (dle regionu dopadu: v Karlovarském kraji 2,7 mil. Kč a v kraji

Jihomoravském 4,7 mil. Kč i dle krajského GS: v Karlovarském kraji 3 mil. Kč a 5 mil. Kč v kraji Moravskoslezském).

- Největší GP jsou v nadregionálním GS MPSV (23 mil. Kč na 1 GP).
- Velké regionální rozdíly jsou i ve výši způsobilých výdajů mezi národními projekty (8 mil. Kč pro projekt *Najdi si práci ve Zlínském kraji IV* x oproti 100 mil. Kč pro projekt *Najdi si práci* v kraji Moravskoslezském).

Za pozitivní znaky u projektů realizovaných v opatření 1.1 je možné považovat:

Z věcného hlediska:

specifické rekvalifikace,

- projekty vycházející z analýzy lokálního trhu práce (s vazbou na lokální trh práce),
- přímá vazba na získání pracovního místa (příslib od zaměstnavatele, že absolventy zaměstná).

Z formálního hlediska:

- komplexní projekty propojující více aktivit (nástrojů), tedy komplexní péče o jednotlivce (cílovou skupinu),
- projekty využívající částečně nestandardních/v národní aktivní politice zaměstnanosti nezvyklých či méně rozšířených aktivit, resp. přístupů (specifická, na míru šitá podpora),
- větší individuální péče o jednotlivce (více času na jednotlivce).

Právě komplexní péče o jednotlivce je zmiňována napříč všemi subjekty jako jeden z klíčových faktorů pro úspěšnou podporu klientů úřadu práce a jejich návrat na trh práce. Například některé aktivity nemohly být úspěšné bez předchozích – úspěšně realizovaných – aktivit, např. samotná rekvalifikace bez předchozí individuální motivační péče u dlouhodobě nezaměstnaných. Stávalo se, že projekty zpočátku nesplňovaly plánované indikátory počtu vyškolených osob, ale po zlepšení prvotní individuální motivační péče se jim následně dařilo indikátory plnit.

## Kvantifikované cíle Opatření 1.1 OP RLZ

Tabulka 5: Finanční přehled podaných žádostí

| Typ      | Název  | Cílová hodnota | Aktuální stav 11/2009 |
|----------|--|----------------|-----------------------|
| Vstupy   | Celkový rozpočet na Opatření 1.1 (aktuální kurz 26,495 Kč/EUR z 11/2009) | 114,43 MEUR    | 3 413 720,44 tis. Kč  |
| Výstupy  | Počet podpořených osob – klientů služeb                                  | 60 660         | 232 659               |
|          | Počet účastníků kurzů – klientů služeb                                   | 53 200         | 120 053               |
|          | Počet podpořených pracovních míst  | 7 100          | 26 386                |
| Výsledky | Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb                        | 70 %           | 79,12 %               |
| Dopady   | Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob                           | 50 %           | ----                  |

Zdroj: Závěrečná zpráva o implementaci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/5184/>

### Naplňování globálního a specifických cílů opatření 1.1 OP RLZ

Globální cíl byl naplňován zvýšením účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Specifické cíle byly sledovány a plněny ve vztahu k zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů a nezaměstnaných ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností.

Zaváděly se nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zvyšovala se efektivnost již existujících nástrojů. Rozšiřovala se nabídka poradenských a informačních služeb, včetně motivačních a aktivizačních opatření jako prevence proti nezaměstnanosti. Prohlubovaly se vztahy mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a zaměstnavateli, školami, obcemi a dalšími subjekty.

Velmi pozitivně byly absolventy projektů hodnoceny přínosy rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikační kurzy byly účastníkům projektů vybírány nejenom s přihlédnutím k jejich možnostem a dovednostem, ale též reflektovaly na aktuální poptávku na trhu práce. Tím bylo také dosaženo efektivnější využití finančních prostředků. Výhodou projektu financovaného z ESF a neméně důležitou, byl individuální přístup k jednotlivým účastníkům projektu, který si úřad práce z kapacitních důvodů nemůže dovolit. Každému účastníkovi projektu byl sestaven individuální plán učení a rozvoje



odpovídající jeho znalostem, pracovním zkušenostem a dovednostem. Každému účastníkovi projektu se věnoval individuálního poradce. Většina absolventů projektů považuje svou účast ve vzdělávacích aktivitách za velmi přínosnou, což vyplývá z dotazníkového šetření. Nejčastějším důvodem vstupu do projektu byla možnost zvýšení kvalifikace rekvalifikačními kurzy. Nejpřínosněji hodnotí úspěšní absolventi rekvalifikační kurzy, naopak nejméně přínosné bylo individuální poradenství.

### ***Hodnocení GP určených pro zaměstnance a zaměstnavatele***

Většina finančních prostředků určená pro vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů byla alokována v Opatření 4.1. OP RLZ Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek a jako podpora konkurenceschopnosti.

Opatření bylo zaměřeno na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a na rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální změny realizací programů odborného vzdělávání.

V opatření 4.1 byly realizovány dva typy projektů:

- grantové projekty,
- národní projekty.

### **Grantové projekty**

Grantové projekty byly předkládány v rámci nadregionálního grantového schématu (NGS) „*Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací*“ a v rámci regionálních grantových schémat (RGS) „*Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací*“, kde funkci Konečných příjemců plnily pověřené úřady práce.

V průběhu roku 2008 probíhalo ukončování zbývajících grantových projektů z první výzvy, které nebyly ukončeny v roce 2007. Dále byly v roce 2008 realizovány a ukončovány grantové projekty z druhých a třetích výzev. Průběžně byly administrovány monitorovací zprávy a žádosti o platbu.

Fyzická realizace všech projektů byla zakončena nejpozději k 31. 10. 2008. V roce 2009 bylo dokončováno administrativní uzavírání projektů. Byly administrovány závěrečné monitorovací zprávy včetně závěrečných žádostí o platbu.

V rámci opatření 4.1 bylo předloženo 1378 grantových projektů v částce 5 179 656 045 Kč, hodnotícím procesem a posléze výběrem výběrovou komisí prošlo a nekontrahováno bylo 402 grantových projektů v částce 1 118 808 915 Kč.

### **Zhodnocení realizace opatření 4.1 OP RLZ**

Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti bylo realizováno prostřednictvím 14 grantových schémat (13 regionálních grantových schémat a 1 nadregionálního grantového schématu) a 2 národních projektů. Pokud se má souhrnně zhodnotit implementace tohoto opatření, lze říci, že proběhla úspěšně. Za hlavní úspěchy lze považovat, že ve většině případů projekty splnily to, k čemu je zavazovala smlouva o poskytnutí dotace, a v neposlední řadě také to, že jak samotnými příjemci, tak implementačními subjekty, je povětšinou přínos realizovaných projektů pro cílové skupiny a příjemce samotné hodnocen pozitivně.

Jako hlavní problémy implementace priority lze označit administrativní složitost a obtížné a průběžné vyjasňování pravidel, což samozřejmě souvisí s faktem, že šlo o první programové období. Na úrovni grantových projektů a GS lze říci, že bylo obtížnější působit na systémovější změny a projekty tak dosáhly spíše dílčích efektů.

### **Grantové projekty**

Do Opatření 4.1 spadala většina projektů OP RLZ (58% všech grantových projektů v Prioritě 4) i finančních prostředků (71% financí určených na grantové projekty v Prioritě 4). Projekty byly předkládány ve 31 výzvách ve 14 grantových schématech.

Téměř všechny nasmlouvané projekty v rámci Opatření 4.1 byly zaměřeny na cílovou skupinu zaměstnanců, celkem 98% (400 projektů) z celkového počtu nasmlouvaných projektů v rámci Opatření 4.1 (407 projektů). Asi dvě třetiny projektů (252 projektů) byly zaměřeny i na cílovou skupinu zaměstnavatelů, a to 62% z celkového počtu nasmlouvaných projektů a pouze 4% (27 projektů) z celkového počtu nasmlouvaných projektů v rámci Opatření 4.1 na cílovou skupinu zájemců o zahájení podnikání.

Nejvíce zaměstnavatelů, kteří poskytovali vzdělávání pro své zaměstnance, bylo z oblasti strojírenského průmyslu. Do grantového schématu se zapojilo celé spektrum podniků – od živnostníků až po velké firmy. Zaměstnavatelé hodnotili přínosy vzdělávání velmi pozitivně. Velké podniky většinou mají zavedený vzdělávací systém a příspěvek, který na toto vzdělávání obdrželi, brali jako bonus. Vzdělávání by svým zaměstnancům poskytli v rámci systému vzdělávání i bez příspěvku z ESF. Malé a střední podniky, které systém vzdělávání většinou vytvořen nemají, by vzdělávání svým zaměstnancům ve většině případů neposkytly, jelikož jim to nedovolovala jejich ekonomická situace a dále by měli problémy se zajišťováním výrobního provozu.

Firmy neměly z grantového projektu hrazeny celé náklady na vzdělávání. Procento výše příspěvku se odvíjelo od velikosti firmy. Velké podniky dostaly nižší procento než malé a střední podniky. Výše těchto procent záviselo též na tzv. mapě regionální podpory (každý kraj, resp. NUTS IV, měl určenu procentuální výši této podpory – např. Jihočeský kraj 46 % u velkých podniků a u malých a středních podniků byla maximální míra podpory 61 % uznatelných výdajů).

## **Národní projekty**

### **Vzdělávejte se!**

Projekt Vzdělávejte se! byl realizován jako pilotní projekt v prvním pololetí 2009 v rámci prodloužení doby uznatelnosti výdajů pro OP RLZ do 30. června 2009. Byl určen pro zaměstnance, kteří se z důvodu finanční krize ocitli v režimu dle § 209 zákoníku práce. Cílem projektu bylo zaměstnance, kteří v podnicích zůstávají, připravit v rámci vzdělávacích aktivit na nové zakázky po skončení ekonomické krize.

- Největší množství projektů v rámci Opatření 4.1 bylo zaměřeno na aktivitu Odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů (84%)
- Dále aktivity Vzdělávání zabezpečované zaměstnavateli (67%) a Aplikování moderních forem a metod vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů (61%).
- Nejméně zastoupenou aktivitou z celkového počtu nasmlouvaných projektů v rámci Opatření 4.1 bylo Vytváření nových pracovních míst (1%)

- Následují aktivity Vzdělávání zájemců o zahájení podnikání (3%), Udržení stávajících pracovních míst (4%) a Sebezaměstnávání (5%)

### ***Shrnutí***

V rámci programu OP RLZ byly v zásadě podporovány projekty, jejichž aktivity byly konsistentní se specifickými cíli priorit (*relevance*). Implementace programu se ukázala jako užitečný nástroj pro transparentní rozdělování dotačních prostředků. Mnoho institucí a organizací se seznámilo s kontrolními a hodnotícími procesy EU v oblasti poskytování veřejných zdrojů, které vedou k jejich efektivnějšímu využívání. Poměrně komplikovaná implementační struktura OP RLZ, jejíž složitost měla zejména v počátcích programu vliv na nižší efektivnost implementace, byla původně navržena s cílem podpořit i menší subjekty na regionální úrovni (*efektivnost*). Realizace programu přinesla zlepšení situace cílových skupin, přičemž k výraznému zlepšení došlo zejména u znevýhodněných skupin obyvatelstva. V tomto smyslu splnil program bezesporu své poslání (*účinnost*). Program dále výrazně přispěl ke zlepšení informovanosti cílových skupin i širší veřejnosti, účinně podpořil komunikaci s klienty, napomohl ke zvýšení povědomí např. o potřebě dalšího vzdělávání, v rámci všech podporovaných témat rozšířil významně nabídku rozmanitých vzdělávacích, rekvalifikačních a dalších programů a kurzů (*účinnost*). Situace se u mnoha cílových skupin díky intervencím programu zlepšila a lze očekávat, že se tento příznivý efekt projeví i v dlouhodobějším horizontu (*dopad*). Mezi jednoznačná pozitiva programu, působící ve prospěch *udržitelnosti*, pak patří zejména vytvořená partnerství mezi zaměstnavateli, úřadem práce, vzdělávacími organizacemi a neziskovým sektorem.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Závěrečná zpráva o implementaci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/5184/>

## 5.2 Programovací období 2007 – 2013

Vzdělávacích aktivit, které jsou hrazeny ESF z OP LZZ, je možno se zúčastnit prostřednictvím zapojení se do projektů Individuálních a Grantových. V tomto programovacím období jsou realizovány Individuální projekty a Grantové projekty. Na rozdíl od předchozího programovacího období jsou výzvy na předkládání grantových projektů vyhlašovány v tzv. Globálním grantu, což znamená, že jsou vyhlašovány pro celou ČR. V předchozím programovacím období 2004 – 2006 bylo možné grantové projekty předkládat na regionální (krajské) úrovni (NUTS IV.).

Z dosavadního průběhu realizace tohoto programovacího období lze předikovat, že se bude opakovat situace z předchozího zkráceného programovacího období 2004 – 2006, tj. nedojde k vyčerpání finančních prostředků určených pro toto programovací období.

### *Hodnocení RIP určených pro nezaměstnané*

Většina finančních prostředků určená na vzdělávání nezaměstnaných byla alokována v Prioritní ose 2 Aktivní politiky trhu práce v Oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

Regionální individuální projekty byly realizovány úřady práce. Projekty byly určeny širokému spektru nezaměstnaných a nabídly jim celou škálu aktivit. Hlavními aktivitami, které měla cílová skupina k dispozici, byly rekvalifikační kurzy, individuální poradenství a podpora vzniku nových pracovních míst a zejména podpora tzv. vyhrazených míst. Realizace aktivit napomohla účastníkům projektu najít zaměstnání. Více než 50 % účastníků těchto projektů bylo umístěno do zaměstnání, a to i u projektů, které byly zaměřené na osoby obtížně umístitelné na trhu práce, jako jsou např. mladí lidé bez praxe, ženy vracející se na trh práce po mateřské dovolené, osoby nad 50 let a osoby dlouhodobě nezaměstnané.

Pozitivně byly absolventy projektů hodnoceny přínosy rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikační kurzy byly účastníkům projektů vybírány nejenom s přihlédnutím k jejich možnostem a dovednostem, ale též reflektovaly na aktuální poptávku na trhu

práce. Tím bylo také dosaženo efektivnější využití finančních prostředků. Výhodou projektu financovaného z ESF a neméně důležitou, byl individuální přístup k jednotlivým účastníkům projektu, který si úřad práce z kapacitních důvodů nemůže dovolit. Každému účastníkovi projektu byl sestaven individuální plán učení a rozvoje odpovídající jeho znalostem, pracovním zkušenostem a dovednostem. Každému účastníkovi projektu se věnoval individuálního poradce. Nejčastějším důvodem vstupu do projektu byla možnost zvýšení dosavadní kvalifikace prostřednictvím rekvalifikačních kurzů a možnost nabídnout zaměstnavatelům finanční příspěvek při zřízení pracovního místa. U tohoto typu podpořených pracovních míst je největším problémem jejich udržitelnost. Zaměstnavatel nemá povinnost toto pracovní místo udržet po skončení finanční podpory. V mnohých případech po skončení finanční podpory tato podpořená pracovní místa zanikají. Dalším nástrojem je vytvoření tzv. nového pracovního místa. Výše příspěvku je vyšší, avšak zaměstnavatel má povinnost toto nově vytvořené pracovní místo po předem definovanou dobu udržet.

### ***Hodnocení RIP určených pro zaměstnance a zaměstnavatele***

Většina finančních prostředků určená na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů byla alokována v Prioritní ose 1 Adaptabilita Oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků.

Tyto projekty pomáhají podnikům a firmám upevnit a dále rozvíjet jejich konkurenceschopnost. Pomoc spočívá v poskytování příspěvků na podporu vzdělávání zaměstnanců a manažerů. Zabezpečení vzdělávacích programů je plně v kompetenci firem. Obsah vzdělávání pak přispívá k posílení, zvyšování a získávání nových kompetencí osob z cílové skupiny, klíčových pro rozvoj jejich adaptability na nové technologie, postupy a procesy. Tedy celkově také k udržitelnosti pracovních míst.

Hodnocení dopadu vzdělávání zaměstnanců na zvýšení konkurenceschopnosti podniků je značně problematické vzhledem k obtížné měřitelnosti zvýšení konkurenceschopnosti. Dílčí evaluace se tímto dopadem zabývají, pouze však na malém vzorku projektů. Otázkou tak je, jaká je jejich vypovídací hodnota.

## **Shrnutí**

Programovací období 2007 – 2013 není vyhodnoceno, proto jsou uvedeny pouze dílčí výsledky prioritní osy 1 a 2, resp. Oblasti podpory 1.1 a 2.1.

## **Věcný pokrok prioritní osy 1 OP LZZ<sup>39</sup>**

Pro tuto analýzu jsou důležité především monitorovací indikátory naplňovaných z úrovně projektů:

Tabulka 6: *Finanční přehled podaných žádostí*

| Kód indikátoru | Název indikátoru                            | Dosažená hodnota | Cílová hodnota | Podíl naplňování vzhledem k cílové hodnotě (v %) |
|----------------|---|------------------|----------------|--|
| 491201         | Počet podpořených projektů OP LZZ - PO 1    | 1 576            | 1 900          | 82,95  |
| 074100         | Počet podpořených osob - celkem             | 586 739          | 480 000        | 122,24   |
| 074613         | Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem   | 821 507          | 700 000        | 117,36   |
| 075700*        | Počet nově vytvořených/inovovaných produktů | 10 735,71        | 8 000          | 134,20   |

Zdroj: Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online].[ cit. 2013-08-25].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

## **Finanční pokrok**

V prioritní ose 1 bylo dosaženo v roce 2012 následující úrovně kontrahovaných, proplacených a certifikovaných finančních prostředků:

<sup>39</sup> Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

Tabulka 7: Finanční pokrok prioritní osy (EU a národní zdroje) – kumulativně

| Prioritní osy / oblasti podpory | Alokace            | Prostředky kryté Rozhodnutím/ Smlouvou (dodatkem) |              | Proplacené prostředky příjemcům |              | Certifikované prostředky |              |
|---------------------------------|--------------------|---|--------------|---------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|
|                                 | 2007 - 2013        |   |              |                                 |              |                          |              |
|                                 | EUR                | EUR   | %            | EUR                             | %            | EUR                      | %            |
|                                 | a                  | b   | b/a          | c                               | c/a          | d                        | d/a          |
| 1.1                             | 554 749 528        | 512 894 310                                       | 92,46        | 271 782 573                     | 48,99        | 207 758 870              | 37,45        |
| 1.2                             | 18 826 752         | 17 210 025  | 91,41        | 7 795 396                       | 41,41        | 5 299 806                | 28,15        |
| <b>Celkem 1</b>                 | <b>573 576 280</b> | <b>530 104 335</b>                                | <b>92,42</b> | <b>279 577 969</b>              | <b>48,74</b> | <b>213 058 676</b>       | <b>37,15</b> |

Zdroj: Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

### Kvalitativní analýza výsledků Oblasti podpory 1.1 OP LZZ<sup>40</sup>

Z hlediska věcného zaměření jsou v oblasti podpory 1.1 nejvíce zastoupeny projekty na vzdělávání zaměstnanců, a to jak v klíčových (obecných) dovednostech, tak i odborné vzdělávání, a na aplikování všech forem vzdělávání zaměstnanců. O něco méně jsou pak zastoupeny aktivity zaměřené na tvorbu podnikových vzdělávacích programů včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů.

Všechny cílové skupiny, které definuje Prováděcí dokument, jsou jednotlivými projekty a výzvami dostatečně pokryty.

### Pilotní counterfactual impact evaluation OP LZZ

V oblasti podpory 1.1 rovněž probíhá Pilotní counterfactual impact evaluation OP LZZ. Ta je zaměřena na statistické ověření dopadů podpory z ESF na podnikovou sféru. Cílem této evaluace je nejen nalézt odpověď na to, do jaké míry má podpora z ESF vliv na obrat, zisk a zaměstnanost ve firmách, ale také odhalit mechanismy, kterým k tomuto vlivu dochází. Tyto výsledky pak mohou napomoci k cílení podpor z ESF pro programové období po roce 2014. Tato evaluační studie má sloužit pro pilotní

<sup>40</sup> Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>



odzkoušení těchto metod i v České republice na základě druhé vlny sběru dat za roky 2008 - 2010 a až na základě následné analýzy v delší časové řadě bude možno říci, jaké jsou konečné výsledky. Předběžné výsledky naznačují přinejmenším to, že z hlediska zaměstnanosti je podpora malých a středních firem oproti firmám velkým efektivnější. V této fázi řešení evaluace byly provedeny analýzy na tržbách, zaměstnanosti a hospodářském výsledku a bylo dospěno k následujícím výsledkům:

- *Zaměstnanost.* Z hodnocení dopadů podpor OP LZZ na vzdělávání ve firmách na zaměstnanost lze konstatovat, že podpora OP LZZ v oblasti podpory 1.1 má pozitivní dopad na zaměstnanost u podpořených podniků, přičemž se předběžně zdá, že efekt se soustředí u menších a středních firem.
- *Tržby.* Průměrný zjištěný dopad podpory na tržby pozitivní, a to u malých firem cca o 181 tisíc Kč (4 Kč podpory vytvořily 1 Kč dodatečných tržeb), středně velkých firem 287 tisíc Kč (2,50 Kč vytvořilo 1 Kč dodatečných tržeb) a velkých firem 437 tisíc Kč (1,70 Kč podpory vytvořilo 1 Kč dodatečných tržeb).
- *Hospodářský výsledek.* Testováním se podařilo prokázat pozitivní dopady grantových projektů na hospodářský výsledek u středně velkých a velkých firem. V případě malých firem se dopad podpor OP LZZ na hospodářský výsledek prokázat nepodařilo.

Sběr a následné analýzy budou probíhat i v následujícím roce, kdy budou představeny finální zpřesněné výsledky, získané na základě analýz delších časových řad.

### **Věcný pokrok prioritní osy 2 OP LZZ<sup>41</sup>**

Pro kvantitativní analýzu věcného pokroku jsou důležité především dosažené hodnoty monitorovacích indikátorů naplňovaných z úrovně projektů:

---

<sup>41</sup> Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

Tabulka 8: Přehled naplňování hodnot MI naplňovaných z úrovně projektů

| Kód indikátoru | Název indikátoru                                | Dosažená hodnota | Cílová hodnota | Podíl naplňování vzhledem k cílové hodnotě (v %) |
|----------------|---|------------------|----------------|--|
| 491202         | Počet podpořených projektů OP LZZ - PO 2        | 171              | 800            | 21,38  |
| 070100         | Počet nově vytvořených pracovních míst - celkem | 51 667,12        | 50 000         | 103,33   |
| 070102         | Počet nově vytvořených pracovních míst - ženy   | 21 514,82        | 22 000         | 97,79  |
| 074100         | Počet podpořených osob - celkem                 | 259 415          | 500 000        | 51,88  |
| 074613         | Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem       | 189 094          | 400 000        | 47,27  |

Zdroj: Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

Z hlediska věcného pokroku jsou v rámci této prioritní osy bez významnějších problémů naplňovány hodnoty indikátoru 07.01.00 Počet vytvořených pracovních míst, který byl z pohledu jeho cílové hodnoty již v roce 2011 překonán a i po navýšení cílové hodnoty na 50 000 je současná míra naplnění na 102 %. Do naplňování indikátoru 07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem se výrazně promítá zejména realizace protikrizově orientovaného projektu Veřejně prospěšné práce, který se na plnění hodnot podílí z 95 %.

Již Výroční zpráva OP LZZ 2011 upozorňovala na velmi nízké naplnění indikátoru 49.12.02 Počet podpořených projektů. Z hlediska meziročního porovnání je vidět, že se stav zlepšil, ale dosažená hodnota 171 projektů odpovídá necelé pětině cílové hodnoty. Hlavním problémem při naplňování cílů prioritní osy je zejména nízký počet podpořených GP v rámci dosud vyhlášených výzev, který byl z velké části také zapříčiněn vysokým podílem vyřazených projektů z důvodu jejich nízké kvality. Dlouhodobým problémem v prioritní ose 2 je nízký počet podpořených osob, který se za poslední rok zvýšil o 40 tisíc a v současné době je míra naplnění indikátoru 07.41.00 na úrovni 51,88 %. V kontextu závazkovaných projektů a jejich hodnot však lze očekávat naplnění tohoto indikátoru. Podobná situace je i ohledně naplňování indikátoru 07.46.13 Počet úspěšných absolventů kurzů, který vykazuje obdobné hodnoty.

V realizovaných projektech se s ohledem na plnění cílových hodnot indikátorů naopak daří dlouhodobě podpora tvorby nových pracovních míst a cílová hodnota indikátoru 07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst byla navýšena na 50 000 a již byla také překročena o 3,35 %. Navíc lze očekávat, že právě tento indikátor má potenciál dalšího růstu. Důvodem je předpokládaná realokace finančních prostředků z prioritní osy 4 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a také z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Vypočítané indexy změny poukazují na meziroční dynamiku naplňování jednotlivých indikátorů. Výsledky ukazují největší dynamiku růstu mezi roky 2010 a 2009, což je samozřejmě z důvodu postupného ukončování projektů z prvních výzev. Nicméně v dalších letech je tempo meziročního plnění již výrazně nižší a zejména mezi roky 2012 a 2011 již dochází ke zpomalování. Výjimkou je naplňování indikátoru Počet podpořených projektů, který si zachovává relativně vysoké tempo naplňování. Faktem je, že dosavadní dosažená hodnota neodpovídá aktuálnímu stavu programového období.

Trh práce v České republice prošel v roce 2012 složitým obdobím. Míra nezaměstnanosti se zvyšovala a na přelomu 2012/2013 se dostala vysoké hodnoty cca 9,5 %. Navíc dle prognóz ČNB lze očekávat nárůst nezaměstnanosti i v roce 2013 (mj. to souvisí se změnou resp. poklesem očekávaného vývoje HDP).

Současně lze dle aktuálních informací očekávat, že podmínky na trhu práce se ani letos nezlepší. Firmy ukázaly, že v lednu 2013 musely dále propouštět, ačkoliv poptávka po jejich produktech neklesala již tak rychle jako ke konci minulého roku. Současně růst cen vstupů (změny v daňové legislativě) negativně ovlivňují zaměstnanost ve firmách. Úřady práce již nyní mají ve vybraných krajích často informace, že míra nezaměstnanosti se bude nadále zvyšovat, jelikož mají indicie o propouštění z vybraných firem. Řada firem se obává dalšího vývoje ekonomiky a nemají odvahu vytvářet nová pracovní místa.

## Finanční pokrok<sup>42</sup>

V prioritní ose 2 bylo dosaženo v roce 2012 následující úrovně kontrahovaných, proplacených a certifikovaných finančních prostředků:

Tabulka 9: *Finanční pokrok prioritní osy (EU a národní zdroje) – kumulativně*

| Prioritní osy / oblasti podpory | Alokace            | Prostředky kryté Rozhodnutím/ Smlouvou (dodatkem) |              | Proplacené prostředky příjemcům |              | Certifikované prostředky |              |
|---------------------------------|--------------------|---|--------------|---------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|
|                                 | 2007 - 2013        |   |              |                                 |              |                          |              |
|                                 | EUR                | EUR   | %            | EUR                             | %            | EUR                      | %            |
|                                 | a                  | b   | b/a          | c                               | c/a          | d                        | d/a          |
| 2.1 (a,b)                       | 619 918 279        | 554 688 593                                       | 89,48        | 321 441 571                     | 51,85        | 302 483 944              | 48,79        |
| 2.2 (a,b)                       | 119 004 175        | 98 479 129  | 82,75        | 17 447 125                      | 14,66        | 11 974 250               | 10,06        |
| <b>Celkem osa 2</b>             | <b>738 922 454</b> | <b>653 167 722</b>                                | <b>88,39</b> | <b>338 888 696</b>              | <b>45,86</b> | <b>314 458 194</b>       | <b>42,56</b> |

Zdroj: Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012.

Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

## Kvalitativní analýza výsledků Oblasti podpory 2.1 OP LZZ<sup>43</sup>

V naprosto dostačující míře jsou v realizovaných projektech zastoupeny aktivity směřující ke zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a poradenské programy, rekvalifikace, podpora uplatnění na trhu práce prostřednictvím vytváření nových pracovních míst, podpora veřejně prospěšných prací, motivační aktivity pro zvýšení orientace v požadavcích trhu práce a doprovodné aktivity, jako jsou příspěvky na zapracování, na dopravu, apod. Jako průměrně zastoupené jsou hodnoceny aktivity zaměřené na bilanční a pracovní diagnostiku. Naopak nedostatečně jsou v projektech zastoupeny aktivity podpory pružných forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti – podpora souvislé činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby zdravotním postižením.

<sup>42</sup> Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

<sup>43</sup> Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

Cílové skupiny, které jsou v realizovaných projektech opomenuty či podhodnoceny:

- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Důvodem nezájmu žadatelů/příjemců o tyto skupiny je zřejmě nezájem první skupiny vstoupit do projektu, potažmo na trh práce (těhotné a matky, které chtějí a mají možnost pracovat, nepotřebují projekt) a druhá skupina je pro příjemce problematická, a proto volí méně náročné cílové skupiny.

## **6. Problémy a návrhy jejich řešení v budoucím programovacím období**

### **Problémy při implementaci programu**

Problémů při implementaci programu byla celá řada, zaměřím se na z mého pohledu nejdůležitější a těmi jsou:

- Složitá implementační struktura
- Nefunkční monitorovací systém
- Fluktuace členů implementační struktury
- Hodnocení projektových žádostí

### **Složitá implementační struktura**

Jedním z problémů při čerpání finančních prostředků z ESF je složitá implementační struktura. Čím více subjektů, které jsou hierarchicky zapojeny do implementace, tím je celý systém méně přehledný a náchylný k chybovosti a nejednoznačnosti výkladu pravidel. Příkladem je existence Řídícího orgánu a Zprostředkujícího subjektu. Zprostředkující subjekt je mezičlánkem navíc, na jehož fungování jsou zbytečně vynakládány finanční prostředky, které by mohly být využity buď přímo pro potřeby cílové skupiny (různé druhy vzdělávacích aktivit, apod.) nebo na zlepšení fungování ostatních článků implementační struktury. Dalším problémem spojeným s existencí Zprostředkujícího subjektu vyplývá již z jeho názvu, tj. zprostředkovávání informací, které jsou dále předávány realizátorům projektů. Tyto informace byly mnohdy interpretovány zkresleně nebo nebyly předávány vůbec, čímž pak docházelo k potížím s realizací projektů. Realizátoři projektů se v dobré víře těmito informacemi řídily, mnohdy však po jisté době obdržely tytéž informace přímo od Řídícího orgánu, které byly interpretovány jinak, než byly podány Zprostředkujícím subjektem. Realizátoři projektů se mnohdy potřebné informace dověděli buď s určitým

zpožděním, nebo se k nim nedostaly vůbec. Zprostředkující subjekt působil též jako filtr informací. Negativní důsledky nedostatku či absence některých důležitých informací však nesl realizátor projektu, systém byl a je v těchto případech nekompromisní.

### **Nefunkční a nedostatečně vypovídající monitorovací systém**

Monitorovací systém strukturálních fondů sloužil pro průběžné sledování a vyhodnocování výstupů a výsledků jednotlivých operačních programů, tedy i OP RLZ. V průběhu období se podařilo systém zprovoznit, od samého počátku programovacího období však vykazoval značnou chybovost a pro většina realizátorů projektů se potýkala s jeho mnohými nefunkčnostmi a byl považován za „user unfriendly“. Po celé programovací období byl tento systém terčem kritiky EU, jelikož výstupy, které systém poskytoval, nebyly spolehlivé.

Problémem souvisejícím s monitorováním je průběžné a výsledné monitorování výstupů a výsledků realizace programů. Ve struktuře monitorovacích indikátorů, prostřednictvím nichž se měří úspěšnost vynaložených finančních prostředků, se vyskytuje mnoho nic neříkajících nebo nevypovídacích monitorovacích indikátorů, které jsou nuceni realizátoři projektů sledovat a poskytovatelé průběžně vyhodnocovat. Naopak některé monitorovací indikátory, které by lépe vypovídaly o úspěšnosti projektu a o efektivnosti vynaložených prostředků, úplně chybí. Absence těchto monitorovacích indikátorů tak značně stěžuje a v některých případech znemožňuje sledovat a kvantifikovat přínos vynaložených prostředků. Příkladem je nemožnost vyhodnocení přínosu vzdělávání dospělých v souvislosti s nezaměstnaností. Pokud by tyto monitorovací indikátory byly sledovány, značně by to ulehčilo monitorování a vyhodnocení celého programu a též by se snadněji navrhovala řešení a priority pro nadcházející programovací období 2014 – 2020.

Z hlediska hodnocení přínosů vzdělávání dospělých v souvislosti s nezaměstnaností je problémem neexistence statistik - nedostatečné následné sledování a vyhodnocování uplatnění absolventů projektů na pracovním trhu. Úřad práce disponuje statistikami vždy pouze do skončení projektu. Realizátor konkrétního projektu v závěrečné monitorovací zprávě rekapituluje a kvantifikuje dosažené výsledky. Z nich vyplývá, kolik absolventů projektu se podařilo zaměstnat do konce realizace tohoto konkrétního

projektu. Absolventi projektu, které se podařilo zaměstnat po jeho skončení, již v těchto statistikách nefigurují. Zároveň není v rámci těchto měření zkoumáno, jak dlouho osoby zůstanou zaměstnané a zda se vrací do evidencí úřadu práce. Absence těchto dat může mít negativní vliv při přípravách dalších projektů. Navíc Úřad práce České republiky od 1. 1. 2012 disponuje novým informačním systémem, který sleduje ještě méně statistických dat a o spolehlivost údajů, které jsou z tohoto nového informačního systému k dispozici, lze velmi úspěšně pochybovat.

### **Fluktuace členů implementační struktury**

Již v období před vstupem ČR do EU byla vytvářena implementační struktura. Mnoho pracovníků vložilo nemalou část energie do budování implementační struktury. Pokroky ve vytváření struktury však mnohdy byly neadekvátní této vynaložené energii a času, tudíž se pracovníci v implementační struktuře neustále obměňovali, což určitě nepřispělo k úspěšné implementaci programu. Tato situace se opakovala jak na začátku, tak i v průběhu zkráceného programovacího období 2004 – 2006, ale bohužel se projevuje negativně i v současném programovacím období 2007 – 2013.

### **Hodnocení projektových žádostí**

Hodnocení projektových žádostí tzv. měkkých projektů (projekty zaměřené na vzdělávání, vědu, výzkum, apod.) je velmi složité vzhledem k obtížně měřitelným výstupům a výsledkům, které žadatelé ve svých žádostech deklarují. Hodnocení projektů je do značné míry velmi subjektivní. Ve sto bodové hodnotící škále byla mnohdy hodnotiteli projektové žádosti přidělena extrémní hodnocení (30 bodů, 90 bodů). Projektová žádost pak musela být dodatečně hodnocena třetím hodnotitelem, který svým hodnocením vyloučil jedno z těchto extrémních hodnocení.

Problémem hodnocení žádostí je značná subjektivita. Na rozdíl od tzv. „tvrdých projektů“ (investiční, např. budování infrastruktury), kde jsou výstupy a výsledky snadno měřitelné a i náklady snadno vyčíslitelné, rozhodujícím kritériem bývá cena. Pozice hodnotitele je u měkkých projektů značně složitá. Musí posoudit soulad projektové žádosti z hlediska naplnění cílů konkrétní části operačního programu a navíc posoudit přínos projektu pro cílovou skupinu. Projektová žádost může být velmi



kvalitně zpracována, na druhou stranu nemusí reflektovat potřeby cílové skupiny v daném regionu. Je mnoho velmi dobře zpracovaných žádostí, jejichž přínos pro cílovou skupinu je však mizivý.

Dalším problémem projektové žádosti jsou identifikační údaje žadatele, které má hodnotitel k dispozici, což vytváří korupční prostředí.

Posledním problémem je zrušení tzv. regionálních grantových schémat, které byly realizovány v období 2004 – 2006. Každý region NUTS IV (např. Jihočeský kraj) měl k dispozici finanční prostředky, které byly pro daný region určeny a tyto finanční prostředky do daného regionu směřovaly. Výběrové komise byly složené z odborníků na regionální problematiku. V období 2007 – 2013 jsou vypisované tzv. globální granty z centrální úrovně pro celou ČR. Otázkou je, do jaké míry členové hodnotících komisí znají problematiku daného regionu. Většinou pouze ze statistik, které však nejsou všeobjímající a nevypovídají zdaleka vše o specifikách daného regionu. Je zde popřeno pravidlo častokrát zmiňované subsidiarity – rozhodování a zodpovědnost ve veřejných záležitostech se má odehrávat na tom nejnižším stupni veřejné správy, který je nejbliže občanům. Poté se snadno stane, že velmi kvalitně zpracovaná žádost je v praxi realizována, mnohdy však jen velmi těžko realizátor projektu marně shání cílovou skupinu, pro kterou byla projektová žádost napsána. Toto centralistické rozhodování je v přímém rozporu s regionální politikou EU – vyrovnávání disparit mezi jednotlivými regiony. Toto pravidlo se často v mluvené řeči a psaném textu vyskytuje, ale čím dál méně je v praxi aplikováno. Podle dostupných informací se v nadcházejícím programovacím období 2014 – 2020 ještě více prohloubí centralizace (opak principu subsidiarity) rozhodování o finančních prostředcích ze strukturálních fondů EU. Jednou z příčin může být špatná zkušenost centrální vlády s čerpáním prostředků prostřednictvím regionálních operačních programů (ROP), zejména pak ROP Severozápad a ROP Jihozápad. Tento trend se objevuje nejen v rozhodování o finančních prostředcích SF, ale obecně v předávání rozhodovacích pravomocí z regionální úrovně na celostátní a z celostátní úrovně na úroveň evropskou.

## Navrhovaná řešení

Pro zlepšení implementace programu v dalším programovacím období navrhuji následující řešení:

- Maximální zjednodušení implementační struktury. Tím se dosáhne zefektivnění toků informací a zamezí se mj. kompetenčním sporům vyplývajícím z nejednoznačně nastavených kompetencí článků implementační struktury.
- Vybudování uživatelsky příjemného a hlavně spolehlivého monitorovacího systému. Tento systém však není levnou záležitostí, jeho pořízení bude muset předcházet výběrové řízení na dodavatele podle zákona o veřejných zakázkách. Toto výběrové řízení je vzhledem k zákonným lhůtám značně zdlouhavé a složité. K tomu je nutno ještě dodat, že bude nutno najít politickou shodu, neboť takováto změna není možná pouze u Evropského sociálního fondu, ale musela by být aplikovatelná pro všechny strukturální fondy vycházející z kohezní politiky. V rámci kohezní politiky dochází k vyhodnocení dopadů a není tudíž možné, aby byl používán rozdílný monitorovací systém pro tzv. „měkké“ a „tvrdé“ projekty. Zdokonalení stávajícího monitorovacího systému je žádoucí, všichni aktéři by jistě jeho zdokonalení uvítali, nicméně jeho schválení a prosazení v praxi nebude jednoduchou záležitostí. Takovýto systém by musel být zároveň odsouhlasen Evropskou komisí. Dalším možným řešením je zdokonalit stávající monitorovací systém.
- Zlepšení monitorování programu, zejména prostřednictvím zavedení sledování monitorovacích indikátorů, které budou mít lepší vypovídací hodnotu a umožní lepší průběžné vyhodnocování realizace programu. V průběhu dlouhého programovacího období pak bude moci Řídící orgán pružně reagovat na případné problémy, které budou díky lépe nastavenému systému monitorovacích indikátorů včas odhaleny.

- Zavedení systému dlouhodobého sledování absolventů projektů (statistické sledování v rámci informačního systému úřadu práce) tak, aby bylo statisticky dostupné, zda finanční prostředky vkládané do absolventů kurzů byly účelně vynaloženy a tito absolventi důsledkem toho našli odpovídající uplatnění v praxi. Statistické sledování by mohlo být realizováno prostřednictvím rozšíření stávajícího informačního systému úřadu práce. Ten tyto data o těchto absolventech má k dispozici, zároveň má od nich písemný souhlas s dalším nakládáním s osobními údaji a tudíž zavedení dalšího statistického sledování v rámci úřadu práce nemá žádné zákonné bariéry. V souvislosti s tím by bylo účelné zavést monitorování zaměstnavatelů, kteří zaměstnají úspěšné absolventy projektů.
- Stabilizace zaměstnanců implementační struktury, mj. odpovídajícím adekvátním finančním ohodnocením, rovnoměrným rozložením administrativní zátěže mezi všechny články implementační struktury a vytvořením systému vzdělávání. To by snížilo fluktuaci zaměstnanců na různých úrovních implementační struktury a nedocházelo by k časté situaci, kdy erudovaný zaměstnanec v této struktuře odchází pracovat jako projektový či finanční manažer do některého z projektů, který v minulosti vedl, neboť je mu nabídnuto značně vyšší finanční ohodnocení. Paradoxem je, že v obou případech, je tento člověk placen z evropských finančních prostředků, konkrétně z ESF. V tomto ohledu vidím, že pro udržení takovýchto zaměstnanců bude muset být přijato opatření vedoucí k situaci, kdy zaměstnanec implementační struktury bude mít srovnatelné finanční ohodnocení jako finanční či projektový manažer u realizátora projektu.
- Dodržování pravidla subsidiarity - vrátit rozhodovací pravomoci o regionálních záležitostech na regionální úroveň. V průběhu tohoto programovacího období došlo, obzvláště na řídicích orgánech jednotlivých regionálních operačních programů došlo ke zneužití finančních prostředků a tím k poškozování zájmů

EU. Z tohoto důvodu se obávám, aby nadále nedocházelo k přesunu pravomocí na centrální úroveň. Například v rámci zaměstnanosti v minulém programovacím období bylo možno grantová schémata vyhlášovat na regionální úrovni, v tomto programovacím období již tomu tak nebylo. Dle mého názoru se jedná o porušení pravidla programování – pravidla subsidiarity. Vzhledem k tomu, že s Evropskou komisí vyjednávají vždy centrální orgány a ty nemají zájem o přesun pravomocí do regionů, pokud k tomu nejsou politicky nuceni, nebyla tato situace nikdy řešena.

- Hodnotitelé by měli mít k dispozici projektovou žádost vyjma údajů o žadateli. Nemohlo by docházet ke zvýhodňování jednotlivých žadatelů o finanční podporu a rozhodně (pouze můj úsudek) by rozdělování finančních prostředků bylo spravedlivější. Není k tomu sice žádný relevantní důkaz, ale z podstaty věci lze dovodit, že anonymní hodnocení žádostí je rozhodně transparentnější.
- Zkvalitnění proškolení hodnotitelů a svěření hodnocení projektových žádostí hodnotitelům, kteří mají o dané problematice v regionu přehled s důrazem na jejich dosavadní profesní činnost. Jelikož jde o tzv. měkké projekty, jejich hodnocení je velmi obtížné, a proto je velmi složité uspokojivé řešení navrhnout. Subjektivnímu posuzování projektových žádostí však s ohledem na jejich povahu zabránit nelze.
- Přesun finančních prostředků z programů, které prostředky nevyužijí do programů, které mají potenciál tyto prostředky využít. Příkladem je převod zhruba 1 mld. Kč z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento převod byl však výjimečný, neboť převod peněz mezi operačními programy není možný. Byl povolen Evropskou komisí, protože některé členské státy EU mají značné problémy s vysokou nezaměstnaností mladých lidí.

- Možnost časového prodloužení čerpání finančních prostředků. V předchozím zkráceném programovacím období 2004 – 2006 byla tato výjimka vyjednána. To bylo však za situace, kdy ČR byla novým členem EU a do jisté míry se mohla hájit tím, že nemá dostatečné zkušenosti s čerpáním prostředků ze strukturálních fondů. Tento důvod však po devíti letech členství ČR v EU zřejmě neobstojí, bude tedy záležet na vstřícnosti EK, případně na dalších argumentech, které by ČR při vyjednávání předložila.

## 7. Závěr

Na základě získaných informací a provedených analýz lze konstatovat, že první hypotézu (programovací období 2007 - 2013 přineslo větší možnosti vzdělávání dospělých než předchozí programovací období 2004 - 2006) se podařilo potvrdit. V programovacím období 2007 - 2013 byl na vzdělávání dospělých poskytnut větší objem finančních prostředků a bylo k dispozici širší spektrum vzdělávacích aktivit hrazených z finančních prostředků dvou operačních programů, které byly pro vzdělávání dospělých určeny. Jedná se o Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Tyto operační programy umožňovaly a ještě umožňují financování nejen vzdělávání dospělých, ale umožňují a umožnily též vytváření různých vzdělávacích programů. Toto potvrzení hypotézy vychází z analýzy projektů, které byly popsány výše a jejichž výsledky a dopady jsou detailně vyhodnoceny v kapitole Výsledky a diskuse. Ve svém tvrzení se též opírám o statistiky, které byly v rámci jednotlivých projektů k dispozici. Lze tedy konstatovat, že programovací období 2007 – 2013 přineslo více možností vzdělávání dospělých, než předchozí programovací období 2004 – 2006. Tyto výsledky jsou kvantifikovatelné.

Potvrzení či vyvrácení druhé hypotézy se nepodařilo. Je značně problematická, ale vzhledem k tématu diplomové práce jsem se považoval za nutné tuto hypotézu stanovit. O vyvrácení či potvrzení této hypotézy jsem se na základě dostupných dat a informací pokusil. Přínosy vzdělávání dospělých prostřednictvím ESF a jejich dopad na nezaměstnanost nelze nijak kvantifikovat a tudíž ani vyhodnotit. Navíc nezaměstnanost ovlivňuje ještě řada dalších vnějších faktorů a jen těžko lze na základě dostupných dat prokázat, v jaké míře, v jakém procentním zastoupení má každý z nich na nezaměstnanost konkrétní vliv. Nelze opomenout i několik let působící hospodářskou krizi v ČR, která zcela jistě měla vliv na konkurenceschopnost firem a promítla se i do nezaměstnanosti. Zároveň by pravděpodobně bez finanční prostředky z ESF byla pozice absolventů projektů na trhu práce problematictější. Nejzásadnějším důvodem, který znemožňuje určit konkrétní vliv vzdělávání na nezaměstnanost, je neexistence sledování dopadů realizace jednotlivých projektů na trh práce. Výsledky projektů jsou

monitorovány po celou dobu jejich realizace, po ukončení realizace nejsou tyto dopady dále monitorovány. Dostáváme se tedy do situace, kdy po ukončení projektů jsou pouze známy údaje o jejich absolventech. Neznáme tedy další vývoj v zaměstnanosti absolventů projektů, neboť tato statistická data se nesledují. Tento nedostatek je implementační struktura znám a z tohoto důvodu jsou u vybraných projektů vypracovávány evaluační studie. To však nemůže postihnout celkový dopad realizace všech projektů, neboť se prakticky jedná o výběrové šetření na vybraném vzorku.

Pro efektivnější využívání prostředků ESF by byly vhodné začlenit následující opatření, které si dovoluji závěrem navrhnout. Jednalo by se o maximální zjednodušení implementační struktury, zlepšení monitorování programu – zejména dopadů a udržitelnosti výsledků, vybudování uživatelsky příjemného a hlavně spolehlivého monitorovacího systému, stabilizace zaměstnanců implementační struktury, dodržování pravidla subsidiarity a též zajištění kvalitního hodnocení projektových žádostí. Některými z navrhovaných opatření jsem se detailně zabýval v kapitole 6. Problémy a návrhy jejich řešení v budoucím programovacím období. Samozřejmě si uvědomuji, že celkový systém využívání finančních prostředků ESF bude mít vždy své slabé stránky, je však třeba je maximálně eliminovat.

Z dat posuzujících konkurenceschopnost jednotlivých ekonomik v rámci Evropy se jako nejkonkurenceschopnější ekonomiky dlouhodobě ukazují ekonomiky severských států. Právě tyto ekonomiky investují do vzdělávání dospělých nejvyšší finanční prostředky. Z dostupných statistických údajů je patrné, že vzdělávání dospělých (což bylo námětem mé diplomové práce) a tudíž i vzdělávání jako celek má vliv na míru nezaměstnanosti ve státech i regionech.

Finanční prostředky do vzdělávání dospělých se odráží nejen v kvalifikovanější pracovní síle, ale je předpokladem i podmínkou růstu současné společnosti.

## 8. Summary

Based on the collected information and conducted analysis we can say that the first hypothesis (Programming period 2007 - 2013 brought more opportunities of adult education than the previous programming period 2004-2006) was verified. In the programming period 2007 – 2013 there was provided more funding for adult education and there was wider range of educational activities available which were fund from two programs intended for adult education. It is Human Resources and Employment Operational Programme and Education for Competitiveness Operational Programme. These programmes allowed and still provides not only funding of adult education but allowed and still enable creation of various educational programs.

Confirmation or refutation of the second hypotheses (Thanks to projects funded by ESF was position of project participants on the labor market improved and the competitiveness of companies involved in these project increased) failed. It is very problematic but with regards to the topic of the theses I considered it necessary to establish this hypothesis. I tried to confirm or refute the hypothesis using data and information available. The benefits of adult education funding by ESF and their impact on unemployment can not be quantified or evaluate. What is more, the unemployment is influenced by other external factors and it is difficult with the data available to prove which of them has a specific effect on unemployment. The most important reason, which makes it impossible to determine the specific impact of education on unemployment, is a lack of monitoring impacts of the projects. Results of the project are monitored during its implementation. At the end of the project there are known data about all project participants. Concerning project participants, further development of their employment is not monitored therefore required statistical data are not available.

Judging from the data assessing the competitiveness of economies in Europe, the most competitive economies in long terms are the economies of Nordic countries. In these economies are investments into adult education the highest. The available statistical data show that adult education (which was the topic of my thesis) and therefore the whole education has an impact on unemployment rate in states and regions.



## 9. Přehled použité literatury

### Publikace

- BALDWIN, R., VYPLOSZ, Ch. *Ekonomie evropské integrace*. 1. vydání. Praha: Grada publishing, 2009. ISBN 978-80-247-1807-1
- BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa nakladatelství. 2008. 197 s. ISBN 978-80-87197-12-7
- BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6
- CIMBÁLNÍKOVÁ, L. *Age management*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých, 2011. 78 s. ISBN 978-80-904531-2-8
- CINI, M. *European Union Politics*. Oxford: Oxford University Press, 2007. 496 s. ISBN 978-0-19-928195-4
- DEEKE, A. *Arbeitspolitik mit dem Europäischen Sozialfonds*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2010. 379 s. ISBN 978-7639-4029-5
- Evropská komise. Directorate General for Employment and Social Affairs. *Pomoc Evropské unie zaměřené na zaměstnanost a lidské zdroje*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2000. 50 s. ISBN 80-2386042-9
- HRABÁNKOVÁ, M., BOHÁČKOVÁ, I., SVATOŠOVÁ, L., ŘEHOŘ, P. *Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky*, 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. 2007. ISBN 80-86284-66-2
- HRABÁNKOVÁ, M., SVATOŠOVÁ, L., BOHÁČKOVÁ, I. *Vybrané diagnostické metody pro sledování regionálního rozvoje*, 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2006. ISBN 80-7040-835-9
- CHVOJKOVÁ A., KVĚTOŇ L. a kol. *Finanční prostředky fondů EU v programovacím období 2007-2013*. 1. vydání. Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86684-43-7

- JASINSKI, Z., BEDNARZYK, H., SAPIA – DREWNIAK, E. *Adult education at the beginning of the 21 st. Century*. Radom: Institut Technologie Eksploatacji, 2002. 397 s. ISBN 83-7204-299-3
- KÖNIG, P. a kol. *Rozpočet a politiky Evropské unie. Příležitost pro změnu*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-011-9
- LACINA, L., OSTŘÍŽEK, J. a kol. *Učebnice evropské integrace*. 3. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2012. ISBN 978-80-87474-31-0
- LANGER, T. *Efektivní vzdělávání pro trh práce*. Praha: Asociace vzdělávání dospělých, 2011. 131 s. ISBN 978-80-904531-1-1
- *Operační manuál ŘO a konečného příjemce pro OP RLZ – ÚPCB*.  
Dostupné z: Krajská pobočka ÚP ČR v Č. Budějovicích
- PAVLÁK, M. *Lidské zdroje a fondy EU*. Praha: ASPI, 2006. 127 s. ISBN 80-7357-139-0
- ŠERÁK, M. *Celoživotní vzdělávání a sociální politika: vazby a přesahy*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých, 2012. 230 s. ISBN 978-80-904531-3-5
- VYCHOVÁ, H. *Best practices ve vzdělávání dospělých*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. 50 s. ISBN 978-80-7416-0
- *Závěrečná monitorovací zpráva o realizaci národního projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji*. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích
- *Závěrečná monitorovací zpráva o realizaci národního projektu Příprava na práci v Jihočeském kraji*. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích
- *Závěrečná zpráva o realizaci grantového schématu Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a zaměstnanců*. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích
- *Závěrečná zpráva o realizaci grantového schématu Podpora aktivní politiky zaměstnanosti*. Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích

## Internetové zdroje

- *Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/folder/4858/>

- *Evropský sociální fond, 50 let investic pro lidi.* Evropská komise [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/docs/50th\\_anniversary\\_book\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/50th_anniversary_book_cs.pdf)
- *Grantová schémata.* Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_esf/oprlz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/oprlz)
- *Grantové schéma Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a zaměstnanců.* Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_esf/oprlz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/oprlz)
- *Grantové schéma Podpora aktivní politiky zaměstnanosti.* Úřad práce ČR, krajská pobočka v Č. Budějovicích [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_esf/oprlz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/oprlz)
- *Monitorovací zpráva o realizaci projektu Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji.* Dostupné z: Úřad práce ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích
- *Národní projekt Najdi si práci v Jihočeském kraji.* Evropský sociální fond v ČR [online], cit. [2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/najdi-si-praci-v-jihoceskem-kraji>
- *Národní projekt Příprava na práci v Jihočeském kraji.* Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/priprava-na-praci-v-jihoceskem-kraji>
- *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.* Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>
- *Operační program Praha – Adaptabilita.* Magistrát hlavního města Prahy [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: [http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA\\_CS\\_final.pdf](http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/OPPA_CS_final.pdf)
- *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost.* Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [online]. [cit. 2013-04-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/27974>

- *Operační programy 2004 – 2006*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06>
- *Operační programy 2007 – 2013*, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13>
- *Programový dokument OP RLZ*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/5184/>
- *Prováděcí dokument OP LZZ*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/7297/>
- *Regionální individuální projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/dobra-prace-v-jihoceskem-kraji-ii>
- *Regionální individuální projekt Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-v-jihoceskem-kraji>
- *Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2011*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8314/>
- *Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-08-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8676/>
- *Závěrečná zpráva o implementaci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů*. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/5184/>