

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

ESF v České republice jako nástroj sociální politiky

Olga Horáčková

**Bakalářská práce
2013**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Olga Horáčková**
Osobní číslo: **E10308**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**
Název tématu: **ESF v České republice jako nástroj sociální politiky**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

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

ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Práce má popsat působení ESF v České republice od vstupu ČR do Evropské unie a analyzovat programová období a dopady na trh práce a rovněž dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti v ČR.

Rešerše odborné literatury a dalších pramenů.
Stanovení cílů práce a hypotézy, volba metod.
Analýza programových období ESF v ČR.
Účinky finanční pomoci ESF v ČR.
Dopady na trh práce a sociální politiku ČR.
Formulace závěru a doporučení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 30 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

KLEVETA, J., Sociální politika zaměstnanosti, 1. vydání, Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. 48 s. ISBN 80-244-0147-9

MALACH, A., VITURKA, M.: Odborné vzdělávání v procesu evropské integrace. Masarykova univerzita, Brno, 2003. 306 s. ISBN 80-210-3207-3

SIROVATKA, T., ŘEZNIČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť., 1. vydání., Brno: MU, 1995. 177 s. ISBN 80-210-1246-3

SIROVATKA, T. a kol. Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR., 1. vydání., Praha, VUPSV-výzkumné centrum Brno, 2006. 257 s. ISBN 80-87007-06-9.

WINKLER, J. a ŽIŽLAVSKÝ, M.: Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti., 1. vydání., Brno - Masarykova univerzita, 2004. 240 stran. ISBN 80-210-3565-X

Vedoucí bakalářské práce:


Ing. Ivana Mandysová, Ph.D.

Ústav regionálních a bezpečnostních věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. září 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2013**


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Voleňníková, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. října 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Olga Horáčková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Ivaně Mandysové, Ph.D., za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Děkuji také svým nejbližším za podporu, kterou mi poskytli.

ANOTACE

Tato práce pojednává o nejstarším ze strukturálních fondů Evropské unie, Evropském sociálním fondu. V teoretické části je analyzován vývoj evropské politiky zaměstnanosti a v návaznosti na to vývoj aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. V praktické části je provedeno hodnocení realizace operačních programů ESF a jejich vlivu na APZ v České republice.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnanost, Evropská politika zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

TITLE

ESF in the Czech Republic as an instrument of social policy.

ANNOTATION

This work deals with the oldest of the Structural Funds of the European Union, the European Social Fund. The theoretical part analyzes the development of European employment policy, and consequently the development of active employment policy in the Czech Republic. The practical part is an evaluation of the implementation of the ESF Operational Programmes and their impact on AEP in Czech Republic.

KEYWORDS

Employment, European employment policy, Active employment policy, the European Social Fund, Operational Programme Human Resources Development, Operational Programme Human Resources and Employment.

OBSAH

1. ÚVOD	- 10 -
2. EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA A EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	- 12 -
2.1. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	- 13 -
2.2. EVROPSKÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	- 16 -
2.3. STRATEGIE EVROPA 2020.....	- 16 -
3. SOCIÁLNÍ POLITIKA V ČR	- 18 -
3.1. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	- 18 -
3.1.1. <i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti</i>	- 20 -
3.1.2. <i>Cíle a účinky APZ</i>	- 21 -
3.1.3. <i>Financování APZ</i>	- 21 -
4. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČESKÉ REPUBLICE	- 23 -
4.1. PHARE 2003 ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 23 -
4.2. VÝZNAMNÝ ROK 2004	- 23 -
4.3. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR.....	- 24 -
4.4. OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ (2004 – 2006).....	- 24 -
4.4.1. <i>Grantové projekty</i>	- 25 -
4.4.2. <i>Národní projekty</i>	- 26 -
4.4.3. <i>Systémové projekty</i>	- 26 -
4.5. OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST (2007 - 2013)	- 26 -
4.5.1. <i>Způsob poskytování prostředků z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost</i>	- 30 -
4.5.2. <i>Individuální a grantové projekty</i>	- 31 -
5. HODNOCENÍ REALIZACE OPERAČNÍCH PROGRAMŮ ESF V ČR	- 32 -
5.1. HODNOCENÍ REALIZACE OP RLZ	- 32 -
5.1.1. <i>Hodnocení finančního pokroku OP RLZ</i>	- 32 -
5.1.2. <i>Hodnocení věcného pokroku OP RLZ</i>	- 33 -
5.1.3. <i>Hodnocení přínosu programu na základě vlastní zkušenosti</i>	- 36 -
5.2. HODNOCENÍ REALIZACE OP LZZ.....	- 38 -
5.2.1. <i>Finanční pokrok OP LZZ</i>	- 38 -
5.2.2. <i>Věcný pokrok OP LZZ</i>	- 38 -
ZÁVĚR	- 41 -
POUŽITÁ LITERATURA	- 43 -

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Priority a opatření OP RLZ.....	- 25 -
Tabulka 2: Cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ	- 28 -
Tabulka 3: Finanční plán OP LZZ.....	- 30 -
Tabulka 4: Hodnocení finančního pokroku OP RLZ z pohledu čerpání alokace.....	- 32 -
Tabulka 5: Věcný pokrok – Priorita 1 Aktivní politika zaměstnanosti	- 33 -
Tabulka 6: Věcný pokrok – Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí	- 33 -
Tabulka 7: Věcný pokrok – Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení	- 34 -
Tabulka 8: Věcný pokrok – Priorita 4 Adaptabilita a podnikání.....	- 34 -
Tabulka 9: Změna počtu nezaměstnaných mezi lety 2004 a 2007 a změna objemu výdajů na jednoho nezaměstnaného	- 36 -
Tabulka 10: Program APZ	- 36 -
Tabulka 11: Přehled naplňování indikátorů – projekty OP LZZ.....	- 39 -
Tabulka 12: Monitorovací indikátory OP LZZ	- 39 -
Tabulka 13: Porovnání počtu výzev a projektových žádostí 2008 a 2009.....	- 40 -

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Struktura programů APZ – počty zařazených uchazečů o zaměstnání.....	- 21 -
Graf 2: Uchazeči o zaměstnání zařazení do APZ a zařazení do APZ s podporou ESF.....	- 40 -

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
EK	Evropská komise
EPSCO	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
ESF ČR	Evropský sociální fond v České republice
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
IAP	Individuální akční plán
IS Monit	Informační systém Monit7
MI	Monitorovací indikátor
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP	Operační program
OZP	Osoby se zdravotním postižením
ŘO	Řídící orgán
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

1. ÚVOD

Téma práce jsem zvolila s ohledem na osobní zkušenosti s přípravou a realizací projektů, financovaných z prostředků programu Phare 2003 Rozvoj lidských zdrojů (program předvstupní pomoci EU pro země chystající se na přistoupení k EU), Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (programové období pomoci EU 2004 – 2006) a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (programové období pomoci EU 2007 – 2013). Všechny uvedené programy byly, nebo jsou, Českou republikou realizovány jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

Hlavním cílem práce je analýza využívání ESF jako nástroje sociální politiky a analýza vlivu realizace programů Evropského sociálního fondu na zaměstnanost a trh práce v ČR. Podpora ESF v oblasti lidských zdrojů v současném programovém období 2006-2013 je realizována prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Dílčím cílem práce je analýza vývoje sociální politiky Evropské unie, současného stavu aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a situace využívání prostředků Evropského sociálního fondu v České republice k podpoře zaměstnanosti.

Rozvoj lidského kapitálu je v EU chápán jako stěžejní oblast moderních ekonomik. Rovněž vznik termínu „znalostní ekonomika“ je připisován právě Evropské unii. Její rozvoj je v popředí zájmů vrcholných představitelů a strategií EU. Vytváření znalostní ekonomiky je podporováno investicemi do výzkumných aktivit, zaváděním inovací, celoživotním vzděláváním a rozvojem informačních technologií. Česká republika jako členský stát EU zpracovává národní cíle na základě strategií EU. V současnosti je hlavní hospodářskou agendou s časovým horizontem do roku 2020 - Evropa 2020, jejímž proklamovaným cílem je hospodářský růst založený na principech znalostní ekonomiky. V červnu 2010 Vláda ČR schválila národní hlavní cíle a podcíle strategie Evropa 2020. Hlavních cílů je pět a na prvním místě je zaměstnanost.

Nezaměstnanost má množství negativních důsledků, především ekonomických a sociálních. Pro osobu bez zaměstnání to znamená nepříjemnou životní situaci spojenou se ztrátou ekonomických jistot, které zajišťoval pravidelný finanční příjem a také ztrátu sociálních vazeb vytvořených v pracovním prostředí. Závažné ekonomické důsledky má nezaměstnanost pro stát, který pomáhá nezaměstnanému formou dávek, a také formou investic do rozvoje lidského kapitálu nezaměstnaného tak, aby mu umožnil orientaci na trhu práce, přizpůsobení se nárokům tohoto trhu a posléze nalezení nového zaměstnání.

V teoretické části práce je charakterizována Evropská politika zaměstnanosti. Je zde popsán vývoj politiky zaměstnanosti od pasivního zaměření na výplaty sociálních dávek k zaměření aktivnímu, jehož smyslem je aktivizace lidského potenciálu, jeho zkvalitňování a v důsledku zlepšování šancí uplatnit se na trhu práce. Jsou zde popsány také mechanismy poskytování podpory z Evropského sociálního fondu a mechanismy průběžného vyhodnocování pokroku OP LZZ.

Analytická část práce obsahuje teoretickou analýzu vlivu finanční podpory Evropského sociálního fondu a jeho Operačních programů Rozvoj lidských zdrojů a Lidské zdroje a zaměstnanost, na aktivní politiku zaměstnanosti v České republice.

V závěru práce jsou shrnuty poznatky a výsledky teoretické analýzy a tyto výsledky jsou porovnány se stanoveným cílem práce.

2. EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA A EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Přestože byla sociální problematika zmíněna ve smlouvě o ESUO (18. dubna 1951), která obsahovala závazek ke snižování rozdílů mezi regiony a podporu zlepšování životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti pracujících, skutečný počátek evropské sociální politiky vychází ze smlouvy o EHS (25. března 1957), v níž se podpora životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti stala základním cílem společenství.

Stejně jako všechny členské země Evropské unie, přijala Česká republika základní rysy společné evropské sociální politiky. Ta existuje především jako společně sdílené hodnoty, společné ideje a principy. Protože členské státy mají různé historické tradice a různé možnosti v oblasti realizace sociální politiky vycházející z rozdílné hospodářské vyspělosti, není možné jednorázově sociální politiku sjednotit a evropská sociální politika tak patří do oblasti tzv. sdílené pravomoci EU. Postupně dochází k přesunu kompetencí z oblasti mezivládní spolupráce do nadnárodních struktur a mechanismů Evropské unie.

Společný postup evropských států v oblasti sociální politiky byl zahájen v roce 1997 Amsterodamskou smlouvou. Začátkem devadesátých let začaly hospodářský život nejen v Evropě, ale v celém světě, ovlivňovat dva nové jevy. Prvním je globalizované hospodářství, vlivem kterého se ekonomiky zemí staly provázanějšími a druhým je technologická revoluce příchodu internetu a nových informačních a komunikačních technologií. Aby mohlo evropské hospodářství konkurovat USA, vyvstala nutnost jeho modernizace. Evropská rada v březnu 2000 vymezila pro EU ambiciózní cíl – stát se do deseti let nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou světa, schopnou udržitelného hospodářského růstu, s větším počtem pracovních míst a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností.

V návaznosti na to byla zpracována Evropská strategie zaměstnanosti, která se na jaře 2000 stala součástí Lisabonské strategie. Tato strategie byla zpracována s časovým horizontem deseti let a byla reakcí na slabiny v ekonomické výkonnosti a konkurenceschopnosti zemí EU. Byla sestavena ze čtyř pilířů (Zaměstnatelnost, Podnikání, Adaptabilita a Rovnost příležitostí), kterými byla realizována evropská politika zaměstnanosti. Časový horizont Lisabonské strategie skončil v roce 2010 a následně byla nahrazena strategií novou, nazvanou Evropa 2020. Podrobněji se této strategii věnuje kapitola 2.3.

Právním základem fungování sociální politiky EU, je Hlava X Smlouvy o fungování EU s názvem Sociální politika. Článek 151 této smlouvy stanovuje cílem EU podporu

zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů k dosažení trvale vysoké zaměstnanosti. Za účelem dosažení tohoto cíle podporuje a doplňuje Unie podle článku 153 této smlouvy činnost členských států např. v oblastech: zlepšování pracovního prostředí, pracovní podmínky, sociální zabezpečení, zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce. [6]

Za podobu sociální politiky nadále nesou hlavní díl odpovědnosti členské státy, nespadá tedy do výlučných pravomocí EU. Národní politiky jsou koordinovány prostřednictvím Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO). Národní vlády jsou ale při dosahování společných cílů evropské sociální politiky výrazně limitovány směrnicemi, které EU přijímá, a které jsou pro členské státy závazné a které poskytují jen malý prostor pro použití vlastní cesty k naplňování sociální politiky.

Zásadní otázkou sociální politiky EU se stala míra sociální nerovnosti ve vztahu k ekonomické prosperitě. Její nezvládnutí může vyvolat vážné sociální napětí vedoucí k nelegální migraci a extremismu. Přestože realizace sociální politiky zůstává v pravomoci jednotlivých členských zemí, stále sílí hlasy volající po vytvoření jednotné sociální politiky podpořené souborem legislativních norem na vyšší než národní úrovni.[2]

Při realizaci společných cílů evropské sociální politiky využívají národní vlády kromě jiného prostředky, poskytované Evropským sociálním fondem, který je klíčovým nástrojem pro realizaci evropské politiky zaměstnanosti. V současném programovém období 2007–2013 je prioritou zvýšení přizpůsobitelnosti pracovníků, podniků a podnikatelů zlepšením předvídání a pozitivního řízení hospodářské změny. V rámci této priority podporuje ESF modernizaci a posilování institucí, které působí na trhu práce, aktivní opatření na trhu práce a v rámci celoživotního učení, a to i v rámci společností.[7]

2.1. Evropský sociální fond

Na evropské úrovni je ESF pružným nástrojem sociální politiky a přerozdělování finančních prostředků. Nachází se na rozhraní hospodářských a sociálních politik a v rámci Evropské strategie zaměstnanosti široce působí na trhu práce. ESF přerozděluje prostředky na základě hospodářského výkonu regionů a je významným přispěvatelem na odborné vzdělávání a odbornou přípravu. Zatímco název fondu naznačuje zaměření do oblasti sociální politiky, právní základ fondu ve Smlouvě o fungování Evropské unie, jej staví do přímého vztahu k trhu práce.[1]

ESF se zaměřuje především na podporu individuálních lidských potřeb, pro lepší zaměstnatelnost osob, ale může být použit také ke zlepšení systému a struktur, aby samotný trh práce fungoval lépe.[3]

Evropský sociální fond je spravován Evropskou komisí, která po dohodě s členskými státy směřuje většinu dostupných prostředků do oblastí s největšími potřebami objektivně zvolenými a vycházejícími z potřeb trhu práce a hospodářského rozvoje. ESF hradí podíl z finančních nákladů projektu (obvykle 45 procent) a zbývající část finančních prostředků poskytuje národní rozpočet přijímajícího státu.[10]

Založení a rámcové vymezení Evropského sociálního fondu bylo součástí smlouvy o EHS. Poslání fondu bylo definováno jako „rozšiřování možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšování jejich profesní a geografické mobility uvnitř Společenství“. V rámci Maastrichtské smlouvy bylo jeho poslání doplněno o „usnadnění adaptace pracovníků na průmyslové změny, zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací“.[7]

ESF tedy existoval od roku 1957, ale fakticky funkční je od roku 1960, kdy byly vydány legislativní normy, kterými byl zřízen Výbor ESF a vymezena oblast působnosti ESF. Teprve poté začal fond skutečně fungovat. Jeho činnost ale nebyla dostačující k potírání stále závažnějšího problému, jakým se stala nezaměstnanost a EK vypracovala plán reformy fondu, která byla provedena v roce 1971. Došlo k rozšíření působnosti fondu tak, aby bylo možné financovat projekty, které poskytovaly příjem osobám čekajícím na rekvalifikaci, informující nezaměstnané o pracovních nabídkách a odstraňující překážky, kvůli kterým se některá znevýhodněná skupina nemůže ucházet o zaměstnání.

Další reformu ESF si na začátku 80. let vyžádal ekonomický pokles a ropné krize, které vedly k vysokému nárůstu nezaměstnanosti a rozšíření Evropského společenství o ekonomicky méně vyspělé státy. K reformě došlo v roce 1983 a významnou změnou bylo zdvojnásobení rozpočtu fondu a doplnění působnosti fondu o dvě nové oblasti, dotační podporu mezd a podporu tvorby nových pracovních míst.

K velmi výrazné reformě ESF došlo v roce 1986 přijetím Jednotného evropského aktu. Podpora z fondů ES byla sjednocena do tzv. strukturálních fondů a pro tyto fondy byla vytvořena jednotná legislativa. Bylo definováno pět cílů strukturální politiky, z nichž naplňování cílů 3 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti a 4 Podpora programů na vytváření nových pracovních příležitostí, bylo podporováno z ESF. Působnost ESF se reformou rozšířila také o vzdělávání, které je vnímáno jako prevence nezaměstnanosti, o otázky nezaměstnanosti znevýhodněných skupin a rovný přístup k ženám.

Radikální reforma strukturální politiky nastala v roce 1999 a byla vedena snahou zjednodušit a zprůhlednit zásady využívání strukturálních fondů. Cíle strukturální politiky byly formulovány pouze tři:

1. Podpora rozvoje a strukturálních změn regionů, jejich rozvoj zaostává.
2. Podpora hospodářské a sociální přeměny oblastí se strukturálními obtížemi.
3. Podpora přizpůsobování a modernizace politik a systému vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti.

ESF je určen pro naplňování všech tří cílů a zahrnuje oblast celé EU. Je tedy jediným fondem, jehož pomoc je určena i pro regiony, jejichž HDP je vyšší než 75% HDP EU.

Nově byla definována také působnost ESF následovně: Fond podporuje opatření pro předcházení nezaměstnanosti a boji proti ní, jakož i opatření pro rozvoj lidských zdrojů a sociálního začlenění na trh práce, aby napomáhal vysoké úrovni zaměstnanosti, rovnému postavení mužů a žen, trvalému rozvoji a hospodářské a sociální soudržnosti. Tato nová definice je dále rozpracována do konkrétních úkolů a cílů ESF:

1. Rozvoj a podpora aktivní politiky práce.
2. Podpora rovných příležitostí pro všechny při přístupu na trh práce se zvláštním ohledem na osoby ohrožené vyloučením z tohoto trhu.
3. Podpora a zlepšování odborné přípravy, vzdělávání, poradenství v rámci politiky celoživotního vzdělávání s cílem usnadnit a zlepšit přístup a začlenění na trh práce, zlepšit a udržovat zaměstnanost a podporovat profesní mobilitu.
4. Podpora kvalifikovaných, vzdělaných a pružných pracovních sil, inovací a přizpůsobivosti na úrovni organizace práce, rozvoje podnikatelského ducha, podmínek usnadňujících vytváření pracovních míst, jakož i kvalifikace a posilování potenciálu pracovních sil ve výzkumu, vědě a technice.
5. Opatření pro zlepšení přístupu žen na trh práce a pro snížení členění pracovního trhu na základě pohlaví.

EU touto reformou ještě více navázala ESF na Evropskou strategii zaměstnanosti.

V říjnu 2011 navrhla EK nové priority a pravidla pro ESF na nové programové období 2014-2020. Podle tohoto návrhu by úloha ESF nadále měla spočívat 1) ve zvýšení pracovních příležitostí, 2) podpoře vzdělávání a celoživotního učení, 3) posílení sociálního začleňování a boji proti chudobě a 4) zvýšení způsobilosti veřejné správy v oblasti lepších služeb pro občany a uchazeče o zaměstnání.[5]

Tento návrh byl v únoru 2013 odsouhlasen Evropským summitem a následně o něm bude jednat Evropský parlament.

2.2. Evropská politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti byla od první třetiny dvacátého století realizována jako pasivní, tedy systémem sociálních podpor a dávek v nezaměstnanosti. V tomto období přestala být nezaměstnanost vnímána v rovině osobní odpovědnosti jedince a naopak postupně začala být vnímána jako výsledek působení sociálně-ekonomických faktorů. Až v období po druhé světové válce docházelo k rozvoji aktivní politiky zaměstnanosti. Nikoli bezprostředně, protože v době poválečné konjunktury byla míra nezaměstnanosti nízká.

Změnu přinesla sedmdesátá léta dvacátého století, kdy významně rostla nezaměstnanost v důsledku ropných šoků. Vlády nejdříve posílily pasivní opatření v očekávání brzkého poklesu nezaměstnanosti. Ten ale nenastal a podpory v nezaměstnanosti problém neřešily. Naopak přinášely další negativum v podobě nesprávných postojů lidí k práci a přijímání náhradního řešení sociálními dávkami. Těžiště politiky zaměstnanosti se proto přesunulo k aktivní složce, kde zůstává i v současnosti.[31]

V roce 1993 byla publikována Zelená kniha o evropské sociální politice. Jejím cílem byla analýza evropské sociální společnosti, na jejímž základě byla o rok později zpracována Bílá kniha o evropské sociální politice. Výsledkem provedených analýz bylo konstatování, že hospodářský pokrok musí jít v souladu s pokrokem sociálním a při budování společné Evropy je nutné zaměřit se na konkurenceschopnost a také na solidaritu. Výsledným doporučením byl přechod na efektivní, o kvalitu se opírající ekonomiku s vysokou mírou investic do nových technologií. Ústředním zdrojem tohoto přechodu musí být vzdělané, vysoce motivované a přizpůsobivé pracovní činné obyvatelstvo. Pokračováním směru nastíněného Bílou knihou o evropské sociální politice byla již zmiňovaná Lisabonská strategie.

2.3. Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 byla schválena Evropskou radou 17. června 2010 a navazuje na Lisabonskou strategii, jejíž zamýšlený časový rámec skončil v roce 2010. V plánovaném desetiletém období klade před EU nutnost dosažení 1) růstu inteligentního – rozvojem ekonomiky založené na znalostech a inovacích, 2) růstu udržitelného – podporou konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje a 3) růstu podporujícího začlenění prostřednictvím ekonomiky s vysokou zaměstnaností, vyznačující se sociální a územní soudržností.

Strategie si stanovila pět konkrétních cílů, kterých má být v průběhu jejího naplňování dosaženo. Mezi jinými to je zvýšení zaměstnanosti o 6%, zvýšení výdajů na vědu a výzkum na úroveň 3% HDP, snížení počtu nedostudovaných školáků o 10% a zvýšení počtu vysokoškoláků na 40% a také snížení počtu Evropanů žijících pod hranicí chudoby o 20 milionů.[28] Vláda České republiky schválila v červnu 2010 v návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020 dosažení těchto hodnot v oblasti zaměstnanosti: zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75%, zvýšení míry zaměstnanosti žen v této věkové skupině na 65% a zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků ve věkové skupině 55-64 let na 55%.[16]

Evropská komise předložila sedm stěžejních iniciativ, které by měly být katalyzátorem pokroku v každém z prioritních témat. Z pohledu tematického zaměření této práce je vhodné zmínit iniciativu Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa. Komise chce touto iniciativou stabilizovat pracovní trhy a dosáhnout 75% zaměstnanosti obyvatel v ekonomicky aktivním věku, který definuje jako věk 20-64 let.

Konkrétní opatření, kterými má být tato iniciativou realizována:

- urychlení reforem, které zvýší flexibilitu a jistotu na trhu práce
- získávání dovedností, které lidé v zaměstnání dnes i v budoucnu opravdu využijí
- zvýšení kvality pracovních míst a zajištění lepších pracovních podmínek
- zlepšení podmínek k tvorbě pracovních míst [4]

Soubor opatření je komplexní reformou pracovních trhů s širšími ekonomickými souvislostmi.

Východiskem reforem pracovních trhů je tzv. koncept flexikurity, který spojuje dva základní prvky, flexibilitu a jistotu. Jde o relativně nový koncept, který se objevil v souvislosti s realizací Lisabonské strategie. Evropská komise definuje flexikuritu jako „integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně.[23]

3. SOCIÁLNÍ POLITIKA V ČR

3.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Sociální politika je souhrnem opatření rozvíjejících a kultivujících lidský potenciál. Vytvářený lidský potenciál musí být využit v pracovní aktivitě na trhu práce, ve prospěch členů rodiny a společnosti a ve vyšší produktivní síle pracovní aktivity. V opačném případě se systém sociální politiky dostává do finančního kolapsu a lidé se propadají do sociální závislosti. Sociální politika proto v oblasti zaměstnanosti a to zejména v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti definuje náročné cíle s důrazem na pracovní přípravu pro nekvalifikovanou pracovní sílu, která se dostává na okraj pracovního trhu, programy k získání pracovní zkušenosti pro nově vstupující na trh práce, programy celoživotního vzdělávání pro zaměstnance ohrožené nezaměstnaností, na motivaci upřednostňování pracovní aktivity před sociálními dávkami a garanci pracovní aktivity ve významu užitečné aktivity ve prospěch společnosti.[27]

Jedním z cílů hospodářské politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. V České republice stanovuje postup k dosažení těchto cílů zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a při jejím provádění spolupracuje s dalšími subjekty, zejména s územně samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Politika zaměstnanosti začala být klíčovým nástrojem vládní podpory a prosazování práv občanů, udržování politické stability a sociální rovnováhy.[29]

Politiku zaměstnanosti lze definovat jako souhrn opatření, kterými stát a jeho spolupracující subjekty tyto úkoly naplňují a realizují. Hlavní úkoly státní politiky zaměstnanosti jsou:

- zabezpečení práva občanů na zaměstnání,
- podpora rovnováhy na trhu pracovních sil,
- podpora produktivního využívání zdrojů pracovních sil a snižování nezaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti charakterizuje zaměření na tyto aktivity:

- **rozvoj infrastruktury trhu práce;** prostřednictvím sítě specializovaných institucí, kterými jsou úřady práce, instituce zprostředkující zaměstnání, jejichž úkolem je poskytovat zprostředkovatelské, informační a poradenské služby,
- **podporuje tvorbu nových pracovních míst a nových pracovních činností;** poskytuje finanční podpory na vznik nových pracovních míst pro zaměstnavatele, začínající podnikatele atd.,
- **zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly;** s ohledem na strukturální nezaměstnanost se jeví požadavek adaptability jako jeden z nejdůležitějších, doplněný o nutnost celoživotního vzdělávání a přizpůsobování se měnícím se požadavkům společnosti, k čemuž politika zaměstnanosti přispívá podporou rekvalifikačních kurzů,
- **podílí se na zabezpečení životních podmínek** osob, které se staly dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři uvedené aktivity vyjadřují podporu aktivnímu přístupu pracovníka na trh práce. Čtvrtá aktivita je spojena se zabezpečením nezaměstnaného s cílem nahradit ztrátu pracovního příjmu v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Cílem je umožnit pracovníkovi najít si pracovní uplatnění odpovídající jeho ekonomickým a kvalifikačním požadavkům. [15]

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Vývoj vztahů na trhu práce ovlivňuje stát prostřednictvím pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti.

- **Pasivní politika zaměstnanosti** zahrnuje zajištění hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, stanovení výše a podmínek pro poskytování hmotného zabezpečení.
- **Aktivní politika zaměstnanosti** zahrnuje především podporu vytváření nových pracovních příležitostí, profesní přípravu uchazečů o zaměstnání a rekvalifikaci.

Z historického hlediska byla pasivní politika zaměstnanosti rozvíjena dříve, systémem podpor a dávek v nezaměstnanosti. Její opatření se objevují během první třetiny dvacátého století. Aktivní politika zaměstnanosti se prakticky rozvíjela až od sedmdesátých let 20. století. Její rozvoj souvisel s ropnými krizemi a stoupající nezaměstnaností, na kterou státy nejprve reagovaly finanční podporou nezaměstnaných lidí. Po zjištění, že tato opatření

problém neřeší, se těžiště politiky zaměstnanosti přeneslo na její aktivní složku. Tato orientace trvá dosud.[30]

Hlavní význam APZ je v jejím pozitivním přínosu nejen pro nezaměstnaného, ale také pro celou společnost. Nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání jsou nejen vypláceny dávky v nezaměstnanosti, ale jsou podporováni v aktivním přístupu při hledání zaměstnání a zvyšování či změnou kvalifikace je zvyšována jejich šance toto zaměstnání nalézt. Nástup do zaměstnání poté znamená návrat vynaložených finančních prostředků zpět do státního rozpočtu formou daní.

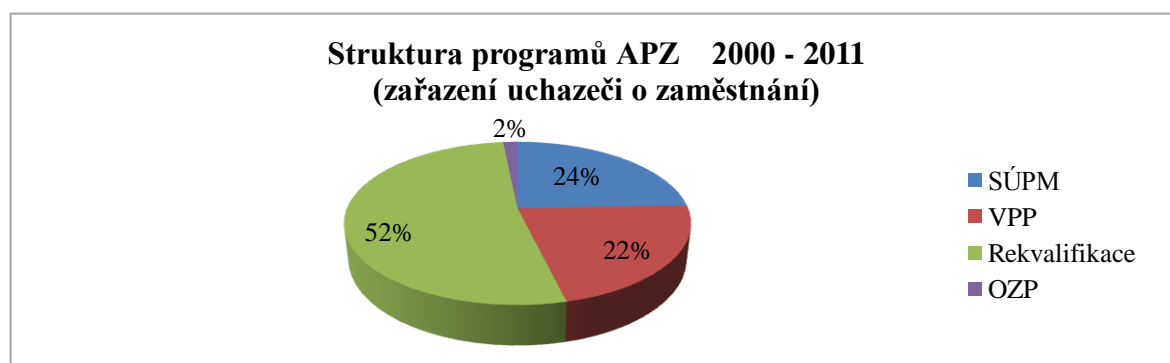
Aktivní politika zaměstnanosti je protiváhou rozdělujících procesů probíhajících na trhu práce. Sleduje především sociální cíle, jako je např. redistribuce nezaměstnanosti mezi různé sociální skupiny na trhu práce nebo snížení nezaměstnanosti konkrétních sociálních skupin a omezování vyloučení z trhu práce či sociální vyloučení. Vyloučení z trhu práce hraje v procesu sociálního vyloučení významnou úlohu. Nezaměstnaná osoba má omezený přístup k základním zdrojům společnosti – zaměstnání, bydlení, sociální ochraně, zdravotní péči a vzdělání, a to má za následek vyloučení z účasti na životě společnosti.[14] Placené zaměstnání je hlavním zdrojem příjmů pro převážnou část společnosti, čímž je pracovní trh jedním ze základních integračních mechanismů. Zavádění technologických změn do různých oborů lidské činnosti podporuje strukturální nezaměstnanost vytvářením nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle hlavně v oblasti kvalifikace. Proces sociálního vyloučení kvůli nedostatku příležitostí na trhu práce zároveň snižuje sociální kapitál nezaměstnaných oddělováním od sociálních vazeb a kontaktů, které by na něm mohli nalézt. To nadále snižuje možnost uplatnění na trhu práce.[9]

3.1.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. APZ směřuje k pomoci nezaměstnaným vrátit se do práce, pomáhá jim nalézt práci pomocí poradenství a informací o volných místech.[22]

Jedná se o tyto nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, poradenství. Z pohledu struktury programů APZ se největší část uchazečů o zaměstnání (52%) účastní rekvalifikací. Významnou část tvoří také uchazeči zařazení na společensky účelná pracovní místa SÚPM (24%) a veřejně prospěšné práce VPP (22%).

Graf 1: Struktura programů APZ – počty zařazených uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Integrovaný portál MPSV: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Pro APZ jsou charakteristické přímé zásahy do pracovního trhu, tedy přímé ovlivnění nabídky a poptávky práce za účelem zvýšení zaměstnanosti, zaměstnatelnosti osob na trhu práce reagující na změny podmínek tohoto trhu, ale i vyrovnání nestejných šancí různých sociálních skupin vstupujících na trh práce.

Získání zaměstnání v návaznosti na realizované opatření aktivní politiky zaměstnanosti považujeme za přímý dopad na zaměstnanost. Nejde ale pouze o získání zaměstnání, ale také o schopnost získané zaměstnání si udržet. Proto se programy APZ zaměřují také na tzv. aktivizaci nezaměstnaných a zvyšování jejich motivace k práci.

3.1.2. Cíle a účinky APZ

Hlavním cílem APZ je pomoc hůře umístitelným uchazečům o zaměstnání v jejich uplatnění na trhu práce. Tento cíl, lze dle Sirovátky, Rákoczyové (2002, str. 5) [24] strukturovat na prosazování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, přerozdělení nezaměstnanosti mezi více skupin a ohrožených kategorií nezaměstnaných, umožnění kontaktu s trhem práce, ochrana lidského kapitálu i kvalifikace nezaměstnaných a prevence sociálního vyloučení spolu s prevencí zhoršení socio-ekonomické situace nezaměstnaných.

3.1.3. Financování APZ

APZ je státní politikou a je financována z prostředků státního rozpočtu. Hospodaření státního rozpočtu se řídí samostatným zákonem č. 218/2000 Sb. O rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů.

Tyto prostředky je možné použít na financování programů nebo opatření regionálního a celostátního charakteru, jejichž cílem je přispět ke zvýšení zaměstnanosti a také na ověření nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Dalším zdrojem financování jsou prostředky získané Českou republikou z fondů Evropské unie. Vstupem České republiky do EU se otevřela možnost využití finančních prostředků Strukturálních fondů EU, určených ke snižování rozdílů v životní a ekonomické úrovni mezi chudšími a bohatšími regiony EU. Jedním z těchto fondů je Evropský sociální fond, jehož cílem je zvyšování úrovně zaměstnanosti, podpora zaměstnatelnosti pracovní síly a podpora rovných příležitostí na trhu práce.

4. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČESKÉ REPUBLICCE

4.1. Phare 2003 Rozvoj lidských zdrojů

V roce 2003 podepsala Česká republika smlouvu o přistoupení k Evropské unii. Ve stejném roce byl zahájen Národní program Phare 2003. Jeho realizace byla ukončena 30. listopadu 2006.

Cílem programu Phare 2003, jako posledního programu předvstupní pomoci EU, byla příprava na využívání Evropského sociálního fondu, implementaci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a zlepšení fungování trhu práce. Program poskytoval finanční podporu pro zlepšení úrovně zaměstnanosti a pro vytvoření a testování struktur pro realizaci opatření OP RLZ na národní a regionální úrovni.

V rámci opatření tohoto programu byly realizovány projekty zaměřené na nezaměstnané, na osoby s nízkou kvalifikací, osoby předčasně končící školní docházku a ženy vracející se na trh práce. V rámci grantových schémat bylo podpořeno celkem 257 projektů, z toho 110 v oblasti posílení aktivní politiky zaměstnanosti.

Důvodem poskytování předvstupní pomoci nebylo pouze zlepšení finanční situace kandidátských zemí, ale také naučit administrátory pomoci hodnotit, vybírat a monitorovat projekty, kterým bude poskytnuta podpora a rovněž naučit potencionální žadatele jak tyto projekty psát a řídit. Bez těchto dovedností by mohlo být efektivní využívání pomoci z ESF ohroženo. Celkově poskytla EU České republice v rámci předvstupní pomoci, prostředky ve výši 993,5 mil EUR.

4.2. Významný rok 2004

Významným rokem pro APZ v ČR byl rok 2004. Na sklonku roku vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, vládou ČR byl vyhlášen Národní akční plán zaměstnanosti na roky 2004-2006 a Česká republika se stala členem Evropské unie.

Vstup do EU přinesl možnost pracovního uplatnění na evropském trhu práce, ale také příležitost využívat finanční podpory ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti, které nahradily předchozí realizaci prostřednictvím předvstupních fondů. V oblasti aktivní politiky trhu práce se jednalo především o realizaci priorit 1 a 2 v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Priorita 1 byla zaměřena především na zvyšování rozsahu a účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti a také na modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti. Na realizaci

priority 1 bylo vyčleněno z ESF 102,6 mil EUR. Priorita 2 byla zaměřena na sociální integraci a rovné příležitosti v přístupu na pracovní trh a na její realizaci bylo vyčleněno z ESF 39,6 mil EUR.[26]

V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti začala realizovat ČR od vstupu do EU národní politiku zaměstnanosti prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti. Plány obsahovaly konkrétní opatření v působnosti jednotlivých resortů a sociálních partnerů sdružených v Radě hospodářské a sociální dohody, která měla přispět ke snížení nezaměstnanosti v ČR.

4.3. Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond je nejstarším strukturálním fondem. Byl zřízen za účelem zmenšování rozdílů v prosperitě a životní úrovni v členských státech EU. Jeho hlavním posláním je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF podporuje financování neinvestičních projektů. Jde především o projekty zaměřené na rekvalifikace nezaměstnaných, pro osoby se zdravotním postižením, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, o projekty na tvorbu inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, na podporu začínajících samostatně výdělečných osob, na rozvoj vzdělávacích programů, na zlepšování podmínek využívání ICT pro žáky i učitele, na zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol, na stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků.

Pro využívání prostředků ESF zpracovávají národní vlády členských zemí tzv. Operační programy. Jedná se o dokumenty schválené Evropskou komisí pro provádění podpory Společenství a obsahující souvislý soubor priorit zahrnující víceletá opatření financování.[1]

4.4. Operační program Rozvoj lidských zdrojů (2004 – 2006)

Operační program Rozvoj lidských zdrojů tvořil základ pro poskytování podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů, tedy i pro APZ. Jeho hlavním cílem bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.[17]

Pomoc ESF byla v tomto programovém období zaměřena na projekty, které pomáhaly získávat a zlepšovat dovednosti. Financování mohlo být využito také pro instituce, které

působí v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Aby mohly být projekty vyhodnoceny jako způsobilé k financování, musely zajistit rovné příležitosti pro ženy i muže, respektovat místní iniciativy v oblasti zaměstnanosti a zohledňovat moderní informační a komunikační technologie.[3]

Pro dosažení cíle OP RLZ byly definovány 4 specifické cíle programu, na které byly navázány jednotlivé priority OP a konkrétní podporovaná opatření.

Tabulka 1: Priority a opatření OP RLZ

Priorita	Opatření
1. Aktivní politika zaměstnanosti	1.1. Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
	1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti
2. Sociální integrace a rovnost příležitostí	2.1 Integrace specifických skupin obyvatel ohrožených sociálním vyloučením
	2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
	2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb
3. Rozvoj celoživotního učení	3.1 Zkvalitňování vzdělání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání
	3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje
	3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání
4. Adaptabilita a podnikání	4.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti
	4.2 Specifické vzdělávání

Zdroj: Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Uvedená Priorita 1 byla určena k posílení APZ jako součásti státní politiky zaměstnanosti, tedy k odstraňování bariér na trhu práce, k získání zaměstnání, nebo zvýšení zaměstnatelnosti. Kladla si za cíl realizaci souboru opatření na zvýšení zaměstnatelnosti zaměstnanců ohrožených ztrátou zaměstnání z důvodu restrukturalizace. Doplnila tak státní APZ o aktivity, které umožnily zařadit do APZ skupiny osob, které nebyly evidovány na úřadech práce.

Vzhledem k tomu, že se ČR stala členem EU v průběhu sedmiletého rozpočtového období, bylo programové období 2004 – 2006 obdobím zkráceným. ČR v něm získala na podporu zaměstnanosti z ESF celkem 456,98 mil EUR. Poskytování podpory z OP probíhá realizací projektů schválených ŘO k poskytnutí podpory.

4.4.1. Grantové projekty

Grantové projekty jsou menší projekty, předkládané do grantových schémat na základě výzvy k předkládání projektů. Tyto výzvy vyhlášoval subjekt pověřený administrací

grantového schématu. Šlo o projekty zaměřené především na cílové skupiny jednotlivců a doplňovaly programy a nástroje státní politiky zaměstnanosti.

4.4.2. Národní projekty

Projekty, které přímo přidělovaly prostředky programu na realizaci nebo k doplnění národních politik. Byly předkládány výhradně subjekty, které byly pověřeny implementací národních politik a programů. Projekty měly jasně stanovený národní rámec.

4.4.3. Systémové projekty

Projekty, které přímo přidělovaly prostředky programu na rozvoj národních politik a na rozšíření kapacity a kvality nabídky veřejných služeb. Tyto projekty předkládaly subjekty, které byly pověřeny rozvojem národních politik daného programu.

4.5. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (2007 - 2013)

Čerpání prostředků z ESF v tomto programovém období je realizováno těmito operačními programy: Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a OP Praha – Adaptabilita (OP PA). Poslední operační program je určený výhradně pro hlavní město Prahu a je řízen Magistrátem hlavního města. Operační programy vznikly jako vyjednané strategické dokumenty mezi Evropskou komisí a Českou republikou, které vychází z priorit politiky hospodářské a sociální soudržnosti a odpovídají individuálním potřebám České republiky.

Programy financované z ESF se snaží

- rozvíjet a podporovat aktivní politiku zaměstnanosti na trhu práce za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění znovu začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době,
- podporovat rovné příležitosti pro všechny osoby na trhu práce se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením,
- podporovat zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součásti politiky celoživotního vzdělávání,
- podporovat vzdělanou a přizpůsobivou pracovní sílu, inovaci a flexibilní organizaci práce, rozvoj podnikání a podmínek k vytváření nových pracovních příležitostí,

zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii,

- podporovat konkrétní opatření na zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.[17]

Hlavním cílem OP LZZ je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.[18] K dosažení tohoto cíle jsou definovány tyto specifické cíle:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů – k naplnění tohoto cíle je realizována prioritní osa 1 Adaptabilita.
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti – tento cíl je realizován prioritními osami 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce.
- Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených – tento cíl je realizován prioritní osou 3 Sociální integrace a rovné příležitosti.
- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb – tento cíl je naplňován prioritními osami 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby.
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti – tento cíl je realizován prostřednictvím prioritních os 5a a 5b Mezinárodní spolupráce.

Operační programy realizují podporu v členění na prioritní osy, které jsou dále členěny na oblasti podpory. Pro přehlednost a orientaci v systému oblastí podpory OP LZZ, je vloženo následující schéma:

Tabulka 2: Cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Globální cíl Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU	Specifický cíl 1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Prioritní osa 1 Adaptabilita	Oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků Oblast podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restructuralizovaných podniků
	Specifický cíl 2 Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Prioritní osy 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce	Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti Oblast podpory 2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
	Specifický cíl 3 Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti	Oblast podpory 3.1 Podpora sociální integrace Oblast podpory 3.2 Podpora sociální integrace romských lokalit Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce Oblast podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
	Specifický cíl 4 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb	Prioritní osy 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby	Oblast podpory 4.1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy
	Specifický cíl 5 Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti	Prioritní osa 5a a 5b Mezinárodní spolupráce	Oblast podpory 5.1 Mezinárodní spolupráce
		Prioritní osy 6a a 6b Technická pomoc	Oblast podpory 6.1 Technická pomoc

Zdroj: Prováděcí dokument OP LZZ

Globální cíl je rozveden ve specifických cílech, které jsou naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os.

Prioritní osa 1 *Adaptabilita* je zaměřena především na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení, rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetence zaměstnanců a zaměstnavatelů a rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání. Prioritní osa podporuje systém hodnocení a řízení lidských zdrojů a vytváření podmínek pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání a kompetencí získaných mimo prostřednictvím neformálního vzdělávání.

Prioritní osa 2 *Aktivní politiky trhu práce* je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce. To zahrnuje také podporu opatření pro předcházení vyloučení v důsledku zdravotního vyloučení. Specifickým úkolem této prioritní osy je podpora uchazečů u zaměstnání ve věkové kategorii 50+, jejichž podíl na celkové míře nezaměstnanosti se zvyšuje. Podporována je především poradenská činnost a vytváření individuálních akčních plánů IAP s možností následné rekvalifikace. Speciální pozornost je věnována také skupině uchazečů do 25let s cílem nabídnout pracovní místo nebo poradenství, školení rekvalifikací, odbornou praxi nebo další inovativní nástroje.

Prioritní osa 3 *Sociální integrace a rovné příležitosti* je zaměřena na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit a skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Podporováno je další vzdělávání sociálních pracovníků, prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a opatření, která přispívají ke sladění rodinného a profesního života.

Prioritní osy 4a a 4b *Veřejná správa a veřejné služby* jsou zaměřeny na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb. Podporují řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, vzdělávání, zavádění moderních nástrojů řízení, modernizaci veřejné správy využitím informačních a komunikačních technologií. Pozornost je věnována také etickým standardům ve veřejné správě včetně omezování prostoru pro korupci.

Prioritní osy 5a a 5b *Mezinárodní spolupráce* jsou zaměřeny na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. Podporují sdílení zkušeností a odborných znalostí zahraničních partnerů a přenos řešení ze zahraničí do ČR.

Pro úplnost jsou uvedeny prioritní osy 6a a 6b *Technická pomoc*, které slouží k zajištění řádné implementace, řízení, monitorování a kontroly OP LZZ.

Celkový rozpočet OP LZZ představuje 2 157 mil. EUR, z toho 1 837 mil. EUR z ESF a 319 mil. EUR jako spolufinancování z národních zdrojů. Míra spolufinancování z ESF tak představuje 85%, s výjimkou prioritních os 5a a 5b Mezinárodní spolupráce, kde činí 95%.

Plánované rozdělení celkové alokace OP LZZ mezi jednotlivé prioritní osy pomoci, je následující.

Tabulka 3: Finanční plán OP LZZ

Prioritní osa	Podíl na celkové alokaci OP v %	Příspěvek EU v EUR	Veřejné prostředky celkem v EU
1	28,60	525 435 274	618 159 146
2a	32,54	597 909 105	703 422 477
2b	0,43	7 867 225	9 255 559
3	21,69	398 606 070	468 948 318
4a	9,86	181 184 577	213 158 326
4b	0,76	13 937 275	16 396 795
5a	1,97	36 236 915	38 144 122
5b	0,15	2 787 455	2 934 164
6a	3,95	72 473 831	85 263 331
6b	0,05	983 678	1 157 269

Zdroj: Výroční zpráva OP LZZ 2008

4.5.1. Způsob poskytování prostředků z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

V rámci prioritních os jsou ŘO vyhlašovány výzvy k předkládání projektů. Výzvy jsou buď časově ohraničeny, nebo jsou tzv. průběžné a mají stanoveny termíny uzávěrek. Po ukončení výzvy nebo uzávěrky, jsou projekty podrobeny formálnímu hodnocení a hodnocení přijatelnosti (vyhovění podmínkám výzvy). Projekty (žádosti o finanční podporu) musí být vytvořeny v prostředí aplikace Benefit7, která je přístupná online v síti internet na adrese www.eu-zadost.cz. Žádosti, které vyhověly formálnímu hodnocení i hodnocení přijatelnosti, jsou předány k hodnocení dvěma nezávislým hodnotitelům, kteří žádosti bodově hodnotí. Pokud se jejich bodové hodnocení výrazně liší, proběhne ještě jedno další hodnocení. Výsledkem je potom aritmetický průměr dvou bližších hodnocení.

Na základě tohoto hodnocení volí výběrová komise Řídícího orgánu konkrétní projekty k realizaci. S předkladateli úspěšných projektů je následně uzavřen právní akt o poskytnutí podpory. Projekt lze předložit do té výzvy, která je určena k podpoře konkrétní cílové skupiny, na niž je projekt zaměřen. Cílová skupina je označení pro podporovanou skupinu osob se společnými znaky, například osoby nad 50 let nebo dlouhodobě nezaměstnaní.

4.5.2. Individuální a grantové projekty

Finanční podporu projektů lze čerpat formou projektů individuálních a formou projektů grantových. Individuální projekty nejsou zastřešeny grantovým schématem, ale znamenají přímé přidělení podpory konečnému příjemci, který je zároveň uživatelem podpory. Projekty individuální jsou dvojího typu, regionální a systémové. Regionální zasahují svým účinkem stanovený regionální rámec a jejich předkladateli jsou kraje. Cílem těchto projektů musí být rozšíření stávajících programů a nástrojů politiky, rozšíření okruhu cílových skupin nebo zvýšení počtu klientů služeb. Systémové projekty představují přímé přidělení prostředků na rozvoj národních politik, na modernizaci, rozšíření kapacity a kvality veřejných služeb. V každé prioritní ose je přesně vymezen okruh subjektů, které mohou individuální projekty předkládat. Žadatelem o podporu individuálním projektem může být například kraj, který takto může získat finanční podporu pro provádění sociální politiky.

Grantové projekty jsou projekty menšího rozsahu, které předkládají k financování soukromé, neziskové a veřejné subjekty a to na základě výzvy k předkládání projektových žádostí. Výzvy jsou vyhlašovány řídicím orgánem a obsahují přesné vymezení podmínek, které musí žádost o poskytnutí podpory splnit, aby mohl být grantový projekt financován.

5. HODNOCENÍ REALIZACE OPERAČNÍCH PROGRAMŮ ESF V ČR

V této kapitole je analyzováno plnění monitorovacích indikátorů, pomocí kterých je sledován pokrok operačních programů, prioritních os i jednotlivých projektů. Indikátory měří, jaký je vytyčený cíl a jaké jsou výsledky realizace. Poskytují zpětnou vazbu o tom, zda poskytnutá finanční podpora splnila svůj účel. Monitorovací indikátor je šestimístný číselný kód s názvem a měrnou jednotkou, v níž je vykazován. V rámci OP RLZ a OP LZZ jsou indikátory rozděleny na finanční a věcné.

5.1. Hodnocení realizace OP RLZ

5.1.1. Hodnocení finančního pokroku OP RLZ

Pro posouzení účinnosti a efektivnosti OP má hlavní význam sledování finančního a věcného pokroku. Zhodnocení finančního pokroku bylo provedeno porovnáním částky, která již je smluvně vázána k realizaci a částky, která zbývá k vyčerpání. Na základě zjištěných výsledků byly jednotlivé priority OP rozděleny do tří kategorií.

Tabulka 4: Hodnocení finančního pokroku OP RLZ z pohledu čerpání alokace

Vysoce výkonná opatření (při vypracování závěrečné zprávy vyčerpáno více než 75% alokace)		Průměrně výkonná opatření (při vypracování závěrečné zprávy vyčerpáno více než 50% alokace)		Málo výkonná opatření (při vypracování závěrečné zprávy vyčerpáno méně než 50% alokace)	
2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb	77,2%	3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje	68,6%	1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti	19,1%
		3.1 Zkvalitňování vzdělání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání	60,6%	4.2 Specifické vzdělávání	37,8%
		2.1 Integrace specifických skupin obyvatel ohrožených sociálním vyloučením	54,2%	2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce	40,1%
				4.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti	46,0%
				1.1. Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání	46,1%
				3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání	48,5%

Zdroj: IS Monit7, Závěrečná evaluace OP RLZ 2008

Význam ukazatelů finančního čerpání prostředků OP RLZ spočívá v poukázání na míru schopnosti absorpce veřejné správy v oblasti zaměstnanosti, tedy míry schopnosti využít vyčleněné prostředky. Na druhou stranu je třeba k uvedeným výsledkům přistoupit s přihlédnutím ke skutečnosti, že v době zpracování závěrečného hodnocení nebyly v IS Monit7 vloženy údaje ze všech realizovaných projektů. Administrativní kontrola zejména grantových projektů byla natolik časově náročná, že se zpracování výsledných informací dostávalo do IS Monit7 se značným zpožděním. Hodnotitelský tým Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ve svém Hodnocení přínosu projektů OP RLZ k aktivní politice zaměstnanosti ČR z roku 2010, vyslovil domněnku, že vzhledem k vývoji čerpání prostředků v roce 2004 a 2005 lze očekávat, že po administrativním dokončení všech realizovaných projektů bude v rámci OP RLZ vyčerpána většina prostředků.[11]

5.1.2. Hodnocení věcného pokroku OP RLZ

Význam projektů OP RLZ vychází z počtu osob, které se projektů účastní. Z tohoto pohledu se jeví role OP RLZ jako nenahraditelná, s ohledem na finanční možnosti a počty účastníků, představuje program významné doplnění stávajících opatření státní aktivní politiky zaměstnanosti.

Pro hodnocení úspěšnosti programu byly nastaveny cílové hodnoty monitorovacích indikátorů a to pro program jako celek a také pro jednotlivé priority. Hodnocení věcného pokroku je sledováno naplněním MI. Podkladem jsou hodnoty indikátorů výstupů a jejich porovnání s plánovanými cílovými hodnotami.

Tabulka 5: Věcný pokrok – Priorita 1 Aktivní politika zaměstnanosti

MI	Název	Cílová hodnota	Stav k 31. 10. 2008	Míra naplnění v %
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	60 600	166 155	274,2
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	53 200	98 569	185,3
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	9 000	3 402	37,8
	Počet podpořených pracovních míst	7 100	13 254	186,7

Zdroj: OP RLZ, IS Monit7, Závěrečná evaluace OP RLZ

Tabulka 6: Věcný pokrok – Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí

MI	Název	Cílová hodnota	Stav k 31. 10. 2008	Míra naplnění v %
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	21 400	233 298	1090,2
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	18 600	15 000	80,6
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	2 400	42 364	1765,2
	Počet podpořených pracovních míst	1 600	626	39,1

Zdroj: OP RLZ, IS Monit7, Závěrečná evaluace OP RLZ

Tabulka 7: Věcný pokrok – Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení

MI	Název	Cílová hodnota	Stav k 31. 10. 2008	Míra naplnění v %
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	21 000	576 139	2743,5
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	17 600	112 645	640,0

Zdroj: OP RLZ, IS Monit7, Závěrečná evaluace OP RLZ

Tabulka 8: Věcný pokrok – Priorita 4 Adaptabilita a podnikání

MI	Název	Cílová hodnota	Stav k 31. 10. 2008	Míra naplnění v %
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	59 000	669 446	1134,7
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	1 200	13 507	1125,6
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	44 000	253 675	576,5
	Počet podpořených pracovních míst	2 500	3 621	144,8

Zdroj: OP RLZ, IS Monit7, Závěrečná evaluace OP RLZ

Při závěrečné evaluaci OP RLZ bylo vycházeno z údajů informačního systému IS Monit7 (zpracovatelem údajů MPSV) a informačního systému OKpráce (zpracovatelem údajů Úřad práce). V ukazateli počtu účastníků, se oba systémy značně lišily z důvodu nesprávně nastavených postupů při sledování monitorovacích indikátorů. Nejednoznačná metodika MI způsobila, že účastníci kurzů byli do výsledných indikátorů IS Monit7 započítáváni několikrát. Jde pouze o metodologickou nepřesnost, nikoli o problém opakované rotace účastníků projektů, která vzhledem k přísně nastaveným pravidlům nebyla podle Úřadu práce možná.

U indikátorů počtu podpořených osob došlo k výraznému překročení z důvodu, který je uveden v předchozím odstavci. V případě počtu podpořených pracovních míst byly nastavené odhadované cílové hodnoty relativně skromné.

Závěrečná evaluace se také zaměřila na identifikaci těch aktivit v projektech, které se osvědčily jako účinné, pro cílové skupiny účastníků projektů a také na míru poptávky po aktivitách projektů. Během vyhodnocování bylo na základě rozhovorů s pracovníky služeb zaměstnanosti a z dotazníkového šetření zjištěno, že je velký nesoulad mezi poptávkou po typech aktivit, jejich nabídkou a účinností. Účinnost pro účastníky byla hodnocena Úřady práce. Jako nejučinnější aktivity byly označeny:

- pro cílovou skupinu uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností
 - rozvoj odborných dovedností (65%)
 - vytvoření pracovních míst (46%)

- rozvoj počítačové gramotnosti (39%)
- pro cílovou skupinu osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
 - motivační aktivity (59%)
 - vytvoření pracovních míst (54%)
 - rozvoj odborných dovedností (48%)
 - poradenské služby (43%)
- pro cílovou skupinu zájemci o zaměstnání
 - rozvoj odborných dovedností (67%)

Největší poptávka ze strany cílových skupin byla po:

- kurzech počítačové gramotnosti (59%)
- rozvoji odborných dovedností (54%)

V některých oblastech poptávka cílových skupin přesahovala nabídku:

- jazykové kurzy (74%)
- zprostředkování zaměstnání (49%)
- vytvoření pracovních míst (47%)

Naopak v některých oblastech bylo v projektech nabízeno velké množství volných míst, která se nedařilo obsadit:

- motivační aktivity (55%)
- rozvoj měkkých dovedností (34%)
- poradenské služby (32%)

V několika případech se podařilo naplnit zájem cílových skupin o IT kurzy přesunem finančních prostředků z jiných aktivit. Snaha vyhovět poptávce ale v tomto případě není v souladu se zjištěnými potřebami cílových skupin. Jako vysoce účinné byly totiž uváděny kurzy odborných dělnických profesí, např. CNC stroje, obráběč, obsluha vysokozdvizného vozíku. O tyto kurzy však nebyl dostatečný zájem.

Jako málo účinné byly úřady práce uváděny obecné (nespecifické) rekvalifikace, bez vazby na získání pracovního místa. Takové projekty pouze minimálně přispěly k návratu osob na trh práce nebo k setrvání na něm. Bohužel právě k těmto obecným rekvalifikacím je směřován největší zájem cílových skupin. Celých 62% grantových projektů bylo zaměřeno právě na rekvalifikace v IT kurzech.

Naplnění stanovených specifických cílů OP LZZ není možné podle indikátorů vyhodnotit. Indikátory byly sice stanoveny, ale nebyly kvantifikovány a v IS Monit7 není vedena evidence v takové míře, aby bylo možné provést vyhodnocení.

Vyhodnocení míry jakou lze připsat výsledky programu realizovaným intervencím nebylo možné provést. Vzhledem k vysokému počtu osob, které se projektů ESF účastnily, lze usuzovat, že vliv ESF je nezanedbatelný a přínos ESF můžeme vnímat jako významný. Vysoký pokles počtu nezaměstnaných můžeme s velkou pravděpodobností přičíst kromě vlivu ESF také růstu ekonomiky.[21]

Tabulka 9: Změna počtu nezaměstnaných mezi lety 2004 a 2007 a změna objemu výdajů na jednoho nezaměstnaného

Změna počtu nezaměstnaných mezi lety 2004 a 2007 v tis.	Objem výdajů APZ na jednoho nezaměstnaného 2004 v Kč	Objem výdajů APZ na jednoho nezaměstnaného 2007 v Kč
-195,9	7 272	15 987

Zdroj: Závěrečná evaluace OP RLZ, MPSV, vlastní výpočet

Tabulka 10: Program APZ

	2004	2007
Počet nezaměstnaných	541 762	345 878
Počet účastníků programů zaměstnanosti APZ	96 151	98 902
Počet účastníků v programech ESF (OKpráce)		37 655
Celkem účastníků		136 649
Výdaje na 1 nezaměstnaného APZ		15 987
Výdaje v tis Kč na APZ	3 939 856	5 673 321

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, vlastní výpočet

Počet účastníků v programech APZ se podstatně nezměnil. Významný přírůstek účastníků znamenal účastníky programů ESF. Změnil se výrazně počet nezaměstnaných a při současném růstu celkových výdajů na APZ to znamená mnohem intenzivnější podporu jednotlivce a větší možnost tuto podporu získat.

Hodnocení programu a jeho přínosů z pohledu makroekonomické hospodářské politiky je negativně ovlivněno absencí potřebných údajů, které nebyly při realizaci jednotlivých projektů sledovány, případně bylo jejich vykazování realizátorům projektů uloženo až v průběhu realizace programu, takže vypovídací schopnost těchto údajů je zkreslena.

5.1.3. Hodnocení přínosu programu na základě vlastní zkušenosti

Pokud zhodnotím přínos programu z vlastní zkušenosti s realizací dvou grantových projektů v tomto programovém období, jde o hodnocení přínosu pro jednotlivce, účastníky

aktivit projektů „Vzdělání-nová šance pro ženy vracející se na trh práce,“ (zkráceně „Vzdělání“) a „Otevření nových příležitostí k návratu do zaměstnání“ (zkráceně „Nové příležitosti“). Oba projekty byly připraveny pro ženy na rodičovské dovolené (případně muže ve stejné situaci jako žena na rodičovské dovolené) a ženy ve věku nad 50 let v evidenci ÚP jako uchazeč o zaměstnání a také dlouhodobě nezaměstnané ženy. Projekty byly předloženy k financování do opatření 2.2 Rovné příležitosti žena a mužů na trhu práce. Projekt „Vzdělání“ byl zahájen v únoru 2006 a projekt „Nové příležitosti“ byl zahájen o rok později, v únoru 2007.

Aktivity každého projektu probíhaly 24 měsíců a byly rozděleny na dvě složky. Jednou složkou bylo vzdělávání účastnic a druhou složkou byla podpora pracovním konzultantem, jehož úlohou bylo po ukončení vzdělávacích aktivit sestavit s účastnicemi individuální plán, do kterého byly zaznamenány pracovní dovednosti účastnice a také její představa o pracovním zařazení. Následovaly pravidelné schůzky s účastnicemi zaměřené na konzultace hledání pracovního uplatnění, vyhledávání nabídek pracovních míst podle údajů uvedených v individuálním plánu a také vyhledávání dalších možností vzdělávání. Další podpora spočívala také v možnosti zprostředkování využití výpočetní techniky realizátora projektu a připojení k internetu k samostatnému vyhledávání dalších informací a pracovních nabídek přímo účastnicemi projektu. Účastnice tak nebyly pouze pasivními příjemkyněmi konzultantem vyhledaných nabídek, ale samy se aktivně podílely na hledání svého pracovního uplatnění.

Samotné vzdělávání mělo dvě části, kurz motivačních dovedností a rekvalifikační kurz informačních technologií s možností složení testů ECDL (European Computer Driving Licence). Součástí kurzu motivačních dovedností byla příprava na výběrové řízení, při kterém účastnice vypracovaly přípravu na vybraný pracovní inzerát a poté absolvovaly fiktivní přijímací řízení natáčené videokamerou. Záznam byl poté vyhodnocen lektorem a účastnice získaly zpětnou vazbu a doporučení lektora. Další částí byl nácvik komunikačních dovedností a praktický nácvik obchodního telefonování a také příprava na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Pro maminky na rodičovské dovolené realizoval projekt ještě další aktivitu a to ve spolupráci s partnery projektu – mateřskými centry – péči o děti účastnic po dobu vzdělávání.

Uvedení jednotlivých aktivit projektu není samoúčelné. Tyto aktivity byly účastnicemi projektů, kterých bylo celkem 600, hodnoceny jako velký přínos pro jejich uplatnění na trhu práce. Přestože byly projekty realizovány časově po sobě, byl zájem cílových skupin o účast v projektu dostatečný a kromě plánované publicity prostřednictvím mateřských center a úřadů

práce nebyla nutná dodatečná propagace. V průběhu realizace projektů byly sledovány monitorovací indikátory nastavené již v žádosti o financování projektu, které sledovaly kvantifikované počty podpořených osob a osob, které projekt úspěšně dokončily. Prostřednictvím dotazníků a rozhovorů při sestavování individuálních plánů, bylo zjišťováno subjektivní hodnocení přínosu účasti v projektu každou účastnicí. Monitorovací indikátor počtu podpořených osob byl naplněn 100% a úspěšně ukončilo projekt 96% účastnic.

Jako nedostatek vyhodnocování výsledků projektu spatřuji ukončení monitorování s ukončením aktivit projektu. Žádoucí by bylo pokračování v monitorování dalšího uplatnění účastnic na pracovním trhu v časovém horizontu minimálně 1 roku. Takové monitorování by ovšem předpokládalo další financování. Vzhledem k ukončeným aktivitám projektu by ale finanční náklady musel nést sám realizátor, což nelze očekávat. Doporučení pro řídicí orgán směřuje k úpravě podmínek udržitelnosti projektů, v rámci které by měly být realizátorům projektů poskytnuty prostředky na přesné monitorování dopadů aktivit projektu i po jejich ukončení.

5.2.Hodnocení realizace OP LZZ

Průběžné vyhodnocení pokroku OP LZZ je prováděno řídicím orgánem každoročně formou výroční zprávy. Kvalitativním kritériem je objem finančních prostředků daných projekty schválenými k financování a je podle nich hodnocena úspěšnost implementace OP LZZ. Věcný pokrok operačních programů je posuzován podle naplňování plánovaných indikátorů.

5.2.1. Finanční pokrok OP LZZ

Z celkové alokace OP LZZ ve výši 56 135,9 mil Kč, bylo k únoru 2013 proplaceno realizátorům projektů 25 444 mil Kč, což činí 45,3% alokace. Rozhodnutím nebo Smlouvou byly realizátorům přiděleny prostředky ve výši 49 170,3 mil Kč. To je 87,6% celkové alokace programu. Nasmlouvané projekty spolu s již vyplacenými prostředky jsou zárukou pro dostatečné čerpání operačního programu a úspěšné implementace ESF.[19]

5.2.2. Věcný pokrok OP LZZ

Na základě Ročního operačního vyhodnocení, vykázalo naplnění indikátorů na konci roku 2011 pokrok, který již v té době znamenal, že lze očekávat překročení jejich plánovaných hodnot.

Indikátor MI 07.41.00 Počet podpořených osob dosáhl již na konci roku 2011 plánované hodnoty, indikátor MI 07.46.13 Počet úspěšných absolventů kurzů překročil cílovou hodnotu o 138%, rovněž indikátor MI 07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem byl překročen o 17%.

Tabulka 11: Přehled naplňování indikátorů – projekty OP LZZ

Kód indikátoru	Název indikátoru	Dosažená hodnota	Cílová hodnota	Podíl naplňování vzhledem k cílové hodnotě (v %)
074100	Počet podpořených osob – celkem	893 547	1 068 000	83,67
074613	Počet úspěšných absolventů kurzů – celkem	608 051	733 000	82,95
070100	Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem	40 953	35 000	117,01

Zdroj: Výroční zpráva OP LZZ 2011

Vývoj dopadových indikátorů byl nejvýznamněji ovlivněn nástupem hospodářské recese v roce 2008 a její druhou vlnou v roce 2011. Vliv hospodářské recese se negativně odrazil na indikátoru MI 07.27.00 Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních (věková skupina 15-64 let). Díky pozitivnímu vývoji tohoto indikátoru v letech 2007 a 2008 a také v první polovině 2011 dosahoval indikátor na konci roku 2011 hodnotu 2,6% a je tedy příznivější než plánovaná cílová hodnota 3,28%.

Tabulka 12: Monitorovací indikátory OP LZZ

Kód/Typ indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka	Hodnota	2007	2008	2009	2010	2011	CELKEM
074100 Výstupy	Počet podpořených osob – celkem	Počet osob	Dosažená	0	0	106 349	506 741	893 547	893 547
			Výchozí	0	0	0	106 349	506 741	0
			Cílová	N	N	N	N	N	1 068 000
070100 Výsledky	Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem	Počet pracovních míst	Dosažená	0	0	18 213	26 856,55	40 952,82	40 952,82
			Výchozí	0	0	0	18 213	26 856,55	0
			Cílová	N	N	N	N	N	35 000
074616 Výsledky	Podíl úspěšně podpořených osob	%	Dosažená	N	N	N	N	64,41	64,41
			Výchozí	0	N	N	N	N	0
			Cílová	N	N	N	N	N	60
072200 Dopady	Míra zaměstnanosti obyvatel 15-64 let – celkem	%	Dosažená	66,10	66,60	65,40	65,00	66,10	66,1%
			Výchozí	65,30	66,10	66,60	65,40	65,00	65,30
			Cílová	N	N	N	N	Průměr 15 nejlepších zemí EU	Průměr 15 nejlepších zemí EU
072700 Dopady	Míra dlouhodobě nezaměstnanosti	%	Dosažená	2,8	2,2	2,0	3,0	2,6	2,6
			Výchozí	4,1	2,8	2,2	2,0	3,0	4,1
			Cílová	N	N	N	N	N	3,28

Zdroj: Výroční zpráva OP LZZ 2011

Z dosavadních výstupů vyplývá, že OP naplňuje stanovené cíle, rovněž obecné cíle politiky soudržnosti, úkolů ESF a cíle EU pro růst a zaměstnanost.

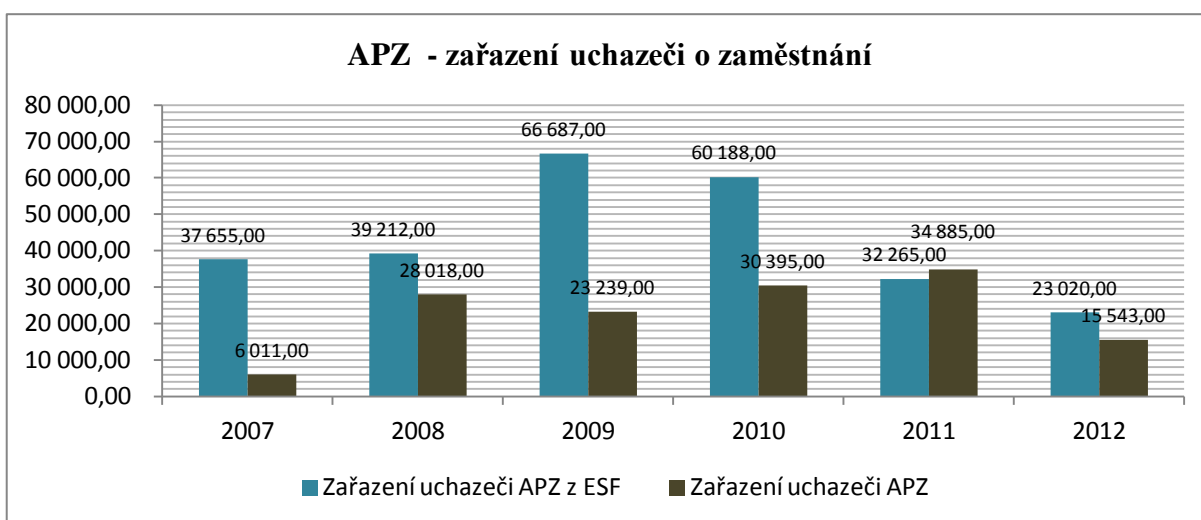
Z analýzy účinků realizace OP je patrná ještě další skutečnost. Po nástupu hospodářské recese na konci roku 2008, došlo v následujícím roce k zintenzivnění vyhlášení výzev k předkládání projektových žádostí. V letech 2009 a 2010 tak byl v porovnání s počtem podpořených osob z APZ, podpořen z prostředků ESF dvojnásobek osob.

Tabulka 13: Porovnání počtu výzev a projektových žádostí 2008 a 2009

	2008	2009
Počet vyhlášených výzev	19	42
Počet předložených projektových žádostí	2 022	5 576

Zdroj: Výroční zpráva o provádění OP LZZ 2008 a 2009

Graf 2: Uchazeči o zaměstnání zařazení do APZ a zařazení do APZ s podporou ESF



Zdroj: Statistiky Úřadu práce

Evropský sociální fond tak v České republice významným způsobem pomáhá k naplňování cílů sociální politiky EU a zároveň k naplnění cílů státní politiky zaměstnanosti České republiky.

ZÁVĚR

Lidský kapitál je nejdůležitější devizou člověka na pracovním trhu. Současný trh práce požadavky na lidské znalosti a dovednosti neustále zvyšuje a důležité je, tyto požadavky si včas uvědomit, analyzovat vlastní dovednosti a v dostatečné míře pracovat na jejich zlepšování a rozšiřování. To je cesta jak na trhu práce ve vysoké konkurenci obstát a v případě ztráty zaměstnání získat nové v co možná nejkratším časovém období. Tuto myšlenku upevňuje také postoj Evropské unie, která klade velký důraz na ekonomiku založenou na znalostech.

Čerpání finanční pomoci z prostředků ESF a její implementace do APZ České republiky podle mého názoru výrazně podporuje získávání nových dovedností prostřednictvím projektů poskytujících rekvalifikaci a další vzdělávání, kterých se v obou programových obdobích účastnil vysoký počet uchazečů o zaměstnání.

V teoretické části práce byly shrnuty oblasti důležité k porozumění strategii evropské politiky zaměstnanosti a způsobu jakým EU podporuje politiku zaměstnanosti v České republice. Konkrétní podpora Evropského sociálního fondu je popsána operačními programy, které byly nebo jsou realizovány v programových obdobích 2004-2006 a 2007-2013. Analýzou vývoje fungování ESF, ukazuje tato práce způsob fungování evropské sociální politiky.

V analytické části práce byla analyzována realizace prvního a druhého programového období. Přestože programové období 2004-2006 je již ukončeno, mnohé informace nezbytné k hodnocení vlivu pomoci z ESF nejsou dostupné. Důvodem této skutečnosti je nesprávné nastavení monitorovacích indikátorů, které jsou předpokladem pro možnost hodnocení OP RLZ. Závažnou skutečností je, že některé důležité informace nebyly v průběhu programu vůbec sledovány. Právě probíhající Operační program zahrnující období 2007-2013 se již této chyby snaží vyvarovat. Monitorovací indikátory pro sledování věcného pokroku programu byly nejen stanoveny, ale také kvantifikovány a jsou sledovány každoročně v rámci výroční zprávy.

Byly porovnány plánované hodnoty ukazatelů pokroku realizace OP s hodnotami, kterých bylo dosaženo a byla tak zjištěna míra naplňování plánované podpory. Pro analýzu finančního pokroku byly zjištěny částky, které již byly za realizaci projektů vyplaceny příjemcům podpory a také částky, na které byla ŘO uzavřena Rozhodnutí o poskytnutí finanční podpory.

Pro analýzu věcného pokroku realizace OP byly zjištěny hodnoty MI a tyto byly porovnány s hodnotami plánovanými.

Na základě cíle uvedeného v úvodu této práce, byl analyzován současný stav politiky zaměstnanosti v ČR a situace využívání prostředků ESF. Na základě závěrečné evaluace ukončeného programu OP RLZ a průběžných evaluací programu OP LZZ byla provedena analýza vlivu realizace programů na APZ v České republice a domnívám se tedy, že cíle práce bylo dosaženo.

Práce prokázala, že vliv finančních prostředků, které poskytuje ESF na aktivní politiku zaměstnanosti v České republice je významný. Počet osob, které se díky této pomoci mohly účastnit kultivace svého potenciálu a zvýšit tak svoje šance na trhu práce je vysoký a nezanedbatelný. Celkový vliv fondu však nelze doložit, protože systémy pro monitorování a hodnocení dosažených dopadů na politiku zaměstnanosti nebyly vhodně nastaveny. Z tohoto zjištění vyplynulo pro Řídící orgán OP LZZ následující doporučení. Monitorovat úspěšnost uchazečů o zaměstnání v horizontu 1 roku, v němž bude zaznamenáno uplatnění uchazeče na trhu práce a zkoumáno, zda v případě získání zaměstnání, toto zaměstnání získal díky dovednostem získaným v rámci podpory z ESF, nebo zda by toto zaměstnání získal i s dovednostmi, kterými disponoval před poskytnutím podpory z ESF.

Jsem toho názoru, že také v následujícím programovém období EU se bude zvyšovat význam lidského kapitálu a jeho kvality v procesu hospodářského růstu. Důkazem pro tuto myšlenku je obsah strategického dokumentu Agenda 2020, který znovu řadí myšlenku vzdělanostní ekonomiky mezi prioritní oblasti EU.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BRINE, Jacqueline. *The European social fund and the EU: flexibility, growth, stability*. Sheffield: Sheffield Academic Press, 2002. ISBN 18-412-7128-4.
- [2] *BusinessInfo.cz: Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. Praha: Česká agentura na podporu obchodu Czech Trade, Rok vydání: 2004, Aktualizace: 2013 [cit. 2013-04-06]. Dostupné z: www.businessinfo.cz
- [3] *European employment and social policy: a policy for people*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, 31 p. ISBN 92-828-8271-3.
- [4] *Evropská komise: Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování* [online]. Brussels: European Commission, 1995, 2012 [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=958>
- [5] Evropská unie. Nařízení Evropského parlamentu a Rady: o společných ustanoveních ohledně Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu, Fondu soudržnosti, Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova a Evropského námořního a rybářského fondu, jichž se týká společný strategický rámec, o obecných ustanoveních ohledně Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení Rady (ES) č. 1083/2006. In: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulati. Brusel, 2012.
- [6] Evropská unie. Smlouva o fungování Evropské unie. In: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:cs:PDF>. Belgie, 2010, C 83/47.
- [7] *Evropský sociální fond, lidské zdroje a geneze koncepcí*. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity v Brně, 2005, 50 s. Dostupné z: http://www.iips.cz/data/files/Analyzy_Working_Papers_pdf/malac-esf.pdf
- [8] *Evropský sociální fond: 50 let investic pro lidi*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, c2007, 54 s. ISBN 978-92-79-03353-7.
- [9] FRÁNEK, Miloslav. *Program rekvalifikací a jeho přínosy pro absolventy na lokálním trhu práce v Ústí nad Labem*. Brno, 2007. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/78655/fss_r/Rigorozni_prace.pdf. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.

- [10] HITRIS, Theo. *European Union economics*. 5th ed. Harlow [u.a.]: Financial Times Prentice Hall, 2003. ISBN 02-736-5537-X.
- [11] *Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha, 2010, 85 s. [cit. 15. 3. 2013]. ISBN 978-80-7416-056-1. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_312.pdf
- [12] HOPE-E.S., v.o.s. Brno, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2011*. Praha, 2012, 65 s.
- [13] KLEVETA, Jaroslav. *Státní politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000, 44 s. S.O.S. Evropa, 7. ISBN 80-244-0147-9.
- [14] KOTÝNKOVÁ, M. 2000. Rozsah a průběh sociálního vyloučení v české společnosti. In Masarykova univerzita. Sociální exkluze a nové třídy. Masarykova univerzita: Brno.
- [15] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.
- [16] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti 2011*. 2011, 77 s. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf
- [17] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008. vyd. Praha, 2008 [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz>
- [18] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. Praha, 2006 [cit. 2012-09-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013
- [19] *Monitorovací zpráva o průběhu čerpání strukturálních fondů, fondu soudržnosti a národních zdrojů v programovém období 2007-2013*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, 2013, 169 s.
- [20] *Odborné vzdělávání v procesu evropské integrace: sborník referátů ke stejnojmenné konferenci konané dne 11.9.2003 v Brně*. 1. vyd. Editor Antonín Malach, Milan Viturka. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 306 s. ISBN 80-210-3207-3.
- [21] REDECO, spol. s.r.o. *Závěrečná evaluace OP RLZ - zhodnocení přínosu programu na poli rozvoje lidských zdrojů* [online]. 2008: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008, 228 s. [cit. 15. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/7365>

- [22] ŘEHOŘ, Petr. *Analýza vývojových tendencí trhu práce v Jihočeském kraji*. České Budějovice, 2008. Dostupné z: www.pef.czu.cz/cs/?dl=1&f=13031. Disertační práce. Česká zemědělská univerzita v Praze. Vedoucí práce prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.
- [23] Sdělení Komise *K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. Brusel 26. 7. 2007. COM (2007) 359 v konečném znění.
- [24] SIROVÁTKA, T., RAKOCZYOVÁ, M. Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků, Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce, průběžná zpráva z I. etapy pilotního výzkumného projektu, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Brno, únor 2002
- [25] SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. Brno: Masarykova univerzita, 1994. ISBN 80-210-1246-3.
- [26] SIROVÁTKA, Tomáš, Václav KULHAVÝ a kol., *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha výzkumné centrum Brno, 2006, 257 s. ISBN 80-87007-06-9.
- [27] *Sociální doktrína České republiky*. Praha: MPSV, 2001. Dostupné z: http://samba.fsv.cuni.cz/~cabanova/UVOD%20SP%202009/3_p%C5%99edn%C3%A1%C5%A1ka/soci%C3%A1ln%C3%AD%20doktr%C3%ADna.pdf
- [28] STÁLÉ ZASTOUPENÍ ČESKÉ REPUBLIKY PŘI EVROPSKÉ UNII. *Stálé zastoupení České republiky při Evropské unii* [online]. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2010 [cit. 2013-03-07]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/representation_brussels/cz/evropska_unie/strategie_evropa_2020/index.html
- [29] WINKLER, J. a ŽIŽLAVSKÝ, M.: Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti, 1. vydání., Brno – Masarykova univerzita, 2004. 240 stran. ISBN 80-210-3565-X
- [30] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. (1999): *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Vyd. 1. Praha: Computer Press.ll
- [31] WINKLER, Jiří - WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Brno: PC DIR, 1998. 107 s. EU.