

# Obsah

Úvod.....	1
1. Evropský sociální fond jako součást strukturální politiky Evropské unie.....	5
1.1 Principy strukturálních fondů EU.....	6
1.2 Okolnosti vzniku ESF.....	6
1.3 ESF a Evropská strategie zaměstnanosti.....	7
1.3 ESF a Česká republika.....	7
2. ESF a nestátní neziskové organizace.....	10
2.1 NNO a princip partnerství při programování.....	11
2.1.1 Konzultace.....	12
2.1.2 Monitorování.....	12
2.1.3 Zapojení NNO v dalším programovacím období.....	13
2.2 NNO jako nositelé projektů, princip projektového partnerství.....	14
3. Příklady projektů v ČR a inspirace ze zahraničí.....	16
3.1 Návrat nezaměstnaných do světa práce.....	16
3.2 Zvyšování kvalifikace.....	17
3.3 Pomoc zdravotně postiženým.....	18
3.3 Podpora podnikání.....	19
4. Implementace ESF v České republice.....	22
4.1 OP RLZ jako jeden ze způsobů čerpání prostředků z ESF.....	23
4.2 Možnosti nestátních neziskových organizací v rámci OP RLZ.....	25
4.3 Opatření OP RLZ zaměřená na problematiku zaměstnanosti.....	27
4.4 Problémy NNO v souvislosti s čerpáním prostředků z ESF.....	29
5. Situace v Ústeckém kraji.....	32
5.1 Charakteristika a historie kraje.....	32
5.2 Problematika zaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	33
5.3 NNO působící v oblasti zaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	36
5.4 ESF – výzva pro vytváření partnerství na regionální úrovni.....	42
5.4.1 Partnerství v Ústeckém kraji.....	42
5.4.2 Příklady regionálního partnerství v zahraničí.....	43
5.4.3 Aktivita zaměřená na budování partnerství v kraji.....	46
6. První zkušenosti NNO v Ústeckém kraji s předkládáním projektů ESF.....	47
6.1 Příklad první: Mateřské centrum RADKA v Kadani.....	49
6.2 Příklad druhý: Charitní sdružení Děčín.....	50
6.3 Příklad třetí: Dům romské kultury Most - Chánov.....	52
6.4 Analýza rozhovorů se zástupci vybraných NNO.....	53
6.4.1 Zkušenosti NNO s projekty EU zaměřenými na zaměstnanost.....	53
6.4.2 Komunikace NNO s orgány veřejné správy vyhledávajícími výzvy.....	55
6.4.3 Zdroje potřebné k předložení projektu financovaného z ESF.....	58
6.4.4 Partnerství NNO a veřejné správy.....	61
6.4.5 Doporučení směrem k vyhledávatelům a k NNO.....	65
Závěr.....	67
Použitá literatura a zdroje.....	71
Přílohy.....	76
O autorce.....	83
Slovník pojmů.....	84
Rejstřík.....	87

# Úvod

Tato diplomová práce v sobě spojuje tři základní témata: Evropský sociální fond (ESF), nestátní neziskové organizace (NNO) a problematiku zaměstnanosti. Zaměření bylo zvoleno s ohledem na aktuálnost problematiky čerpání ze strukturálních fondů EU, které se v České republice příliš nedaří, možnosti českých NNO, které dosud nemají dostatečné zkušenosti s Evropskými fondy, a také s ohledem na praxi autorky – projektové manažerky Odboru implementace projektů ESF Úřadu práce v Mostě pověřeném koordinací projektů ESF zaměřených na zaměstnanost v Ústeckém kraji.

Evropský sociální fond jakožto jeden ze strukturálních fondů Evropské unie představuje pro naše nestátní neziskové organizace od vstupu České republiky do EU nové příležitosti. S podporou ESF lze realizovat projekty zaměřené na rozvoj lidských zdrojů zahrnující především vzdělávání, rekvalifikace, poradenství, ale také podporu pracovních míst a další aktivity vedoucí k začleňování znevýhodněných osob na trh práce. NNO mohou mít své projekty financovány až do plné výše uznatelných nákladů, takže se pro neziskové organizace jedná o zdroj financování, který by neměl uniknout jejich pozornosti. Předložení projektů financovaných z ESF i jejich samotná realizace ovšem není záležitost jednoduchá a mnoha neziskovým organizacím může činit potíže.

## **Cíle diplomové práce:**

- zvýšit povědomí o možnostech ESF pro NNO v oblasti zaměstnanosti,
- zmapovat dosavadní stav využívání tohoto zdroje na konkrétním území, v Ústeckém kraji,
- identifikovat bariéry pro čerpání prostředků z ESF, s nimiž se potýkají NNO, a navrhnout doporučení ke zlepšení stávající situace.

V úvodních částech najde čtenář základní informace o zaměření a důvodech vzniku ESF a také o způsobu čerpání těchto prostředků v České republice. ESF je zde dáván do souvislosti s Evropskou strategií zaměstnanosti, z níž vychází i politika zaměstnanosti ČR. Role NNO v souvislosti s ESF jsou obsahem druhé kapitoly práce. Záměrem této části je především upozornit na to, že NNO nemají být jen realizátory projektů – tedy příjemci prostředků z ESF – ale mají také významnou roli při přípravě a monitorování programů, na jejichž základě jsou tvořeny výzvy k předkládání projektů. Pro představu o možnostech

NNO v roli realizátorů či projektových partnerů najdou zájemci v této práci řadu příkladů projektů realizovaných v zahraničí s podporou ESF a jejich srovnání s projekty českými, které byly podporovány z předvstupního fondu Phare.

Technickou stránkou distribuce prostředků z ESF, především jejími úskalími, provede čtenáře čtvrtá kapitola. Pro lepší orientaci v poměrně složitém systému implementace projektů ESF jsou v přílohách k dispozici schémata implementační struktury a přehledu opatření a priorit jednoho z programů, jejichž prostřednictvím k nám prostředky z ESF proudí – Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ). Vzhledem k tomu, že OP RLZ umožňuje čerpání prostředků z ESF v celé ČR kromě Prahy, zužuje se téma práce dále pouze na tento program. Jsou zde popsána nejvýznamnější opatření, v jejichž rámci mohou být realizovány projekty zaměřené na problematiku zaměstnanosti. Tyto oblasti zájmu jsou dávány do souvislosti s možnostmi NNO takové projekty realizovat nebo se na jejich realizaci podílet.

Problematiku možností NNO při využívání prostředků z ESF nakonec práce zužuje ještě jednou, a sice na konkrétní území Ústeckého kraje, s využitím dosavadních zkušeností místních NNO při realizaci prvních projektů podpořených z ESF. Po představení kraje z hlediska místních NNO působících v oblasti lidských zdrojů a dispozic pro vytváření regionálního partnerství jsou uvedeny tři konkrétní příklady projektů realizovaných na základě první výzvy k předkládání projektů spolufinancovaných z ESF. S realizátory těchto projektů – místními NNO – byly provedeny hloubkové rozhovory zaměřené na problematiku předkládání projektů ESF a spolupráce s orgány veřejné správy s cílem identifikovat bariéry NNO při tvorbě a realizaci těchto projektů. Doporučení vyplývající z provedených rozhovorů jsou obsažena v závěrečné části analýzy rozhovorů.

### **Stanovené hypotézy:**

***1. Zapojení NNO do aktivit projektů ESF řešících problém nezaměstnanosti je v Ústeckém kraji nedostatečné. Existuje zde potenciál organizací, který není využit.***

Hypotéza bude potvrzena nebo vyvrácena srovnáním celkového počtu NNO působícím v kraji v oblasti zaměstnanosti s počtem těch, které předložily projekt ESF řešící problém nezaměstnanosti.

**2. *Partnerství mezi NNO a orgány veřejné správy v oblasti zaměstnanosti není příliš rozvinuto.***

Potvrzení či vyvrácení hypotézy přinese popis situace v Ústeckém kraji ve srovnání s příklady partnerství v zahraničí a také analýza rozhovorů se zástupci NNO na téma partnerství a spolupráce s veřejnými orgány.

**3. *Existují bariéry, které brání NNO předkládat projekty spolufinancované z ESF.***

Hypotéza bude potvrzena, pokud se prokáže, že procento projektů schválených k podpoře ze strany žadatelů – NNO je nižší než poměr u ostatních typů žadatelů. K podpoře této hypotézy poslouží také identifikace bariér pro NNO vnímaných jimi samotnými, pokud se chtějí ucházet o podporu z ESF.

**Metodologický postup:**

Pro zpracování teoretických částí této práce bylo využito především **oficiálních dokumentů** EU a ČR vztahujících se k problematice strukturálních fondů a ESF, aktuálních informačních zdrojů, především specializovaných **internetových stránek** věnovaných ESF v ČR i v zahraničí a dále **manuálů a příruček** využívaných pro implementaci projektů ESF v ČR. Z **odborné literatury** byly využity především zahraniční publikace o problematice regionálního partnerství a možnostech praktické aplikace podpory z ESF nestátními neziskovými organizacemi u nás i ve starých zemích EU. V diplomové práci bylo dále využito **statistických dat** o počtu vybraných projektů a o struktuře a počtu NNO v Ústeckém kraji. Byla provedena **sekundární analýza dat** ze dvou databází NNO.

Jádrem výzkumné části diplomové práce je analýza **hloubkových rozhovorů** s úspěšnými předkladateli projektů ESF z řad NNO v Ústeckém kraji. Rozhovory byly polostandardizované, trvaly 45 – 90 min. a byly se souhlasem dotazovaných zaznamenávány na nahrávací zařízení pro účely citací. Předem byla připravena struktura otázek, které byly položeny všem dotazovaným (viz příloha č. 4), přičemž respondenti byli povzbuzováni k tomu, aby své odpovědi pokud možno okomentovali, popř. zdůvodnili. Otázky byly rozděleny do pěti skupin, jejichž témata odpovídala teoretické části diplomové práce:

1. Dosavadní zkušenosti NNO s projekty EU zaměřenými na zaměstnanost
2. Komunikace NNO s orgány veřejné správy vyhledávajícími výzvy

3. Zdroje potřebné k předložení projektu financovaného z ESF
4. Partnerství NNO a veřejné správy
5. Doporučení směrem k vyhlášovatelům a k předkladatelům – NNO

V závěru práce jsou výsledky analýzy hloubkových rozhovorů dány do souvislosti s poznatky z teorie v oblasti ESF u nás i ve vyspělých státech Evropské unie, partnerství NNO s veřejnou správou a specifického postavení NNO při předkládání a realizaci projektů podporovaných z ESF.

# 1. Evropský sociální fond jako součást strukturální politiky Evropské unie

Evropský sociální fond je pamětníkem počátků strukturální politiky Evropských společenství v 50. letech 20. století. Byl založen v roce 1957 Římskou smlouvou a je tudíž nejstarším ze čtyř strukturálních fondů Evropské unie, kterými jsou:

- *Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu* (užívaná zkratka anglického názvu: EAGGF)
- *Evropský fond regionálního rozvoje* (ERDF)
- *Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu* (FIFG)
- *Evropský sociální fond* (ESF)

Kromě strukturálních fondů je nástrojem strukturální politiky EU ještě **Kohezní fond** (*Fond soudržnosti*), který je chápán jako doplňkový a jehož cílem je posílit hospodářskou a sociální soudržnost Evropské unie. Fond byl založen Maastrichtskou smlouvou v roce 1993 a jeho smyslem je pomáhat nejméně prosperujícím státům unie v urychlení jejich rozvoje prostřednictvím projektů zaměřených na životní prostředí a rozvoj infrastruktury. [Česká, 2003]

Cílem využívání strukturálních fondů a kohezního fondu je vyrovnávat rozdíly v úrovni rozvoje, prosperity a životních standardů mezi jednotlivými regiony EU. Podmínky čerpání strukturálních fondů pro právě končící programové období 2000 – 2006 upravuje Nařízení Rady č. 1260/1999. V Kapitole II. tohoto nařízení jsou uvedena pravidla pro tzv. geografickou způsobilost pro čerpání prostředků. Regiony Evropské unie jsou zde rozčleněny podle své příslušnosti k Cílům 1 – 3 a podle toho mají nárok na čerpání buď ze všech strukturálních fondů nebo jen z některých.<sup>1</sup> Evropský sociální fond je jako jediný k dispozici všem regionům EU.

---

<sup>1</sup> Země spadající pod Cíl 1 mohou čerpat ze všech strukturálních fondů, země v rámci Cíle 2 z ERDF a ESF a Cíl 3 umožňuje čerpání pouze z ESF.

## 1.1 *Principy strukturálních fondů EU*

Využívání strukturálních fondů se řídí pěti principy, jakými neměnnými zásadami platnými pro všechny členské státy EU. Především se jedná o **princip adicionality (doplňkovosti)**, který spočívá v tom, že prostředky ze strukturálních fondů musí vždy členský stát doplnit z vlastních zdrojů. Dalšími principy jsou: **princip programování** (čerpání prostředků probíhá na základě víceletých programů, které mají podobu tzv. programových dokumentů), **princip koncentrace** (zásada „nerozměňování“ prostředků na množství malých projektů, ale snaha financovat spíše větší a komplexní projekty), **princip monitorování a evaluace** (veškeré operace jsou průběžně sledovány a vyhodnocovány z hlediska efektivnosti vynakládaných prostředků) a **princip partnerství** (tomuto principu se bude věnovat podrobněji následující kapitola).

## 1.2 *Okolnosti vzniku ESF*

ESF byl založen původně za účelem zvyšování geografické a profesní mobility pracujících v rámci Evropského společenství. Cílem bylo pomoci pracovníkům, kteří se přestěhují z jednoho regionu do druhého, nalézt práci a vybavit je dovednostmi potřebnými v sektorech procházejících modernizací a změnou výrobních metod prostřednictvím odborného vzdělávání a rekvalifikace. [Treaty, 1957] Vzdělávání pro veřejný sektor a pro samostatně výdělečně činné osoby nebylo zpočátku z ESF vůbec podporováno. Od té doby prošlo zaměření ESF několika reformami, které znamenaly jeho zasazení do „komunitární dimenze“ Evropských společenství a především rozšíření možnosti podpory na více cílových skupin (v roce 1977 byla podpora z ESF zpřístupněna např. migrantům a jejich rodinám, nezaměstnaným ženám ve věku nad 25 let, které se chtějí vrátit na trh práce po delší době, a nezaměstnaným mladým lidem do 25 let, zejména těm, kteří si hledají práci poprvé).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> O historii ESF více na [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/esf2000/overview/chapter1\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/overview/chapter1_en.htm) [cit. 14.3.2006]

### **1.3 ESF a Evropská strategie zaměstnanosti**

Od roku 2000 je ESF využíván na dosahování cílů **Evropské strategie zaměstnanosti** „Fond přispívá zejména k opatřením, která provádějí Evropskou strategii zaměstnanosti a každoročně stanovené hlavní směry zaměstnanosti.“ [Ministerstvo práce, 2006a] Podporuje zejména pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, včetně zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, sociální začleňování znevýhodněných sociálních skupin, celoživotní vzdělávání a také, ve vztahu k podnikům, zavádění moderních způsobů organizace práce a zavádění nových postupů v řízení lidských zdrojů v organizacích. Zmiňované „hlavní směry zaměstnanosti“ byly zatím posledním Rozhodnutím Rady [Rozhodnutí, 2005] stanoveny na období delší než jeden rok, a sice na roky 2005 – 2008, a nalezneme mezi nimi tak nelehké úkoly jako:

- zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám;
- podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů;
- přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům;
- zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu.

Tyto a další úkoly v oblasti zvyšování zaměstnanosti by si měli stanovovat tvůrci programových dokumentů, jejichž prostřednictvím poplynou prostředky ESF do jednotlivých členských států.

### **1.3 ESF a Česká republika**

Česká republika spadá, až na územní hlavního města Prahy, pod Cíl 1, protože průměrný hrubý domácí produkt všech jejích ostatních regionů soudržnosti (tzv. NUTS II) je nižší než 75% průměru Společenství. Vyplývá z toho také příznivější podíl spolufinancování ze strukturálních fondů. Může se jednat o 75 – 80% podíl, přičemž zbytek nákladů je třeba zajistit ze státního či jiných národních rozpočtů. Aby k nám prostředky z ESF mohly proudit, je třeba prokázat připravenost země na stanovené



spolufinancování a také na základě analýz identifikovat potřeby země a regionů, které by měly být s pomocí ESF naplňovány. K tomu slouží tzv. Národní rozvojový plán (NRP) ze strany České republiky a Rámec podpory společenství (RPS) ze strany Unie.

**Národní rozvojový plán** je představa členského státu EU o tom, jaké budou v následujícím programovém období cíle, jichž má být díky podpoře ze strukturálních fondů dosaženo. Vypracování NRP je základní podmínkou pro získání pomoci z EU a je také významnou zkouškou připravenosti země na realizaci strukturální politiky EU. Po projednání NRP s orgány Evropské komise je vypracován **Rámec podpory Společenství**, který jde NRP „naproti“ a má charakter smlouvy mezi vládou státu přijímajícího pomoc a Evropskou komisí. Od RPS se poté odvíjejí jednotlivé **Operační programy (OP)**, což jsou již dokumenty s rozpracovanými prioritami a opatřeními, na které se pomoc bude vztahovat. V České republice se v tomto období čerpá prostřednictvím pěti operačních programů, přičemž v Praze nahrazuje roli operačních programů **Jednotný programový dokument (JPD)**, což je zjednodušený kompilát RPS a OP pro čerpání v rámci Cíle 3.

Pro období 2000 – 2006, do něhož nastoupila naše země v polovině r. 2004, tedy téměř v závěru, bylo na strukturální operace v (tehdy) 15 členských státech vyčleněno 213 miliard eur. 22 miliard eur bylo věnováno na předvstupní pomoc pro kandidátské země a dalších 22 miliard eur bylo připraveno pro nové členské státy po jejich vstupu do EU v polovině roku 2004. „Celkových 257 miliard eur představuje přibližně 37% rozpočtu Evropské unie pro období končící rokem 2006.“ [European Commission, 2006c] Na Českou republiku z toho připadá 2,6 miliard eur, z čehož 457 milionů eur je objem finančních prostředků z ESF. [Ministerstvo práce, 2006a]

V dalším programovacím období 2007 – 2013 se bude čerpání z ESF řídit Nařízením o Evropském sociálním fondu, které dosud nemá číslo, protože je teprve ve fázi přípravy projednávání ve druhém čtení, které se chystá na květen 2006. K dispozici je zatím pouze návrh tohoto nařízení, který vydala Komise v prosinci 2005. [Návrh, 2004] Do procesu schvalování nařízení o strukturálních fondech aktivně vstupují evropské nestátní neziskové organizace (NNO). Po změnách návrhu uskutečněných v prvním čtení vystoupily největší evropské ekologické a sociální organizace se společným prohlášením směřovaným Evropskému parlamentu a Radě, v němž požadují mimo jiné co nejvýstižnější definici partnerství (jmenování konkrétních typů subjektů, jichž se týká) a ustanovení

dobrovolné práce v nevládních organizacích jako vkladu do projektů. [BirdLife et al., 2006]

Od roku 2007 se již nebude užívat metodika členění evropských regionů na Cíle 1, 2 a 3. Regiony budou namísto toho spadat pod oblasti nazvané podle priorit: **Konvergence**, **Konkurenceschopnost** a **Kooperace**. [European Commission, 2006b] Česká republika bude (opět kromě Prahy) patřit do oblasti Konvergence, [Harvey, 2006: 14] která bude zahrnovat, podobně jako nyní Cíl 1, málo rozvinutá území Evropské unie.

## 2. ESF a nestátní neziskové organizace

Ve vztahu ke společnosti mají NNO dvě základní role: [Econnect, 2006]

1. jako **poskytovatelé služeb** jsou příjemci pomoci v různých oborech činnosti,
2. jako **součást občanské společnosti** se podílejí na kontrole transparentnosti, otevřenosti a spravedlnosti procedur, které se využívají při rozdělování veřejných zdrojů, tedy i prostředků ze strukturálních fondů EU. V této roli NNO mají zároveň sledovat kvalitu realizovaných projektů a podílet se na vyhodnocování jejich dopadů na společnost.

„Zapojení NNO a konzultace s veřejností přispívá k tomu, že finance z fondů skutečně podpoří udržitelný rozvoj daného regionu či nepřispějí k poškozování životního prostředí. Také se vytvářejí předpoklady pro předložení projektů a zapojení NNO do realizace.“ [Econnect, 2006]

Jedním z pěti principů strukturální politiky Evropské unie, o nichž jsme se již zmínili v první kapitole, je **princip partnerství**. Z hlediska čerpání prostředků ze strukturálních fondů znamená princip partnerství „zapojení všech skupin a subjektů, kterých se bude čerpání prostředků týkat, do přípravy, provádění, sledování i hodnocení operačních programů“. [Econnect, 2006] V Nařízení (ES) č. 1260/99 Evropského parlamentu a Rady, kde jsou uvedena základní ustanovení pro využívání strukturálních fondů pro období 2000 – 2006, je k dispozici poměrně obecná definice partnerství, přičemž je ponecháno na každém členském státě unie, jak bude konkrétně tento princip naplňovat. Princip partnerství je podle tohoto Nařízení naplněn, pokud jsou „(a)kce Společenství ... připravovány v úzké spolupráci, dále jen v ‚partnerství‘, ... v rámci národních pravidel a dosavadní praxe, zejména s regionálními a místními orgány a jinými příslušnými veřejnými orgány, hospodářskými a sociálními partnery a dalšími kompetentními subjekty v tomto rámci.“ [Council, 1999: 11] Problém nastává, pokud národní zvyky a tradice nejsou v oblasti partnerství příliš rozvinuty, což je i případ České republiky. Takový stav má pak přímé dopady na zapojení NNO do dění kolem ESF a jeho využívání.

## **2.1 NNO a princip partnerství při programování**

Se vstupem nových zemí do Evropské unie v roce 2004 vydala Evropská komise Návrh Nařízení Rady o obecných ustanoveních týkajících se Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti pro období 2007 - 2013, v němž se už nachází konkrétnější definice partnerství: „O pomoci z fondů Komise rozhoduje v rámci úzké spolupráce, dále jen ‚partnerství‘, mezi Komisí a členským státem. Členský stát v souladu se současnými vnitrostátními pravidly a postupy organizuje partnerství s orgány a subjekty, které určí, jmenovitě:

- a) s příslušnými regionálními, místními, městskými a jinými veřejnými orgány;
- b) s hospodářskými a sociálními partnery;
- c) s jakýmkoli příslušnými subjekty, které zastupují občanskou společnost, ekologické partnery, nevládní organizace a orgány zodpovědné za podporu rovnoprávnosti mezi muži a ženami.

Každý členský stát jmenuje nejrepresentativnější partnery na národní, regionální a místní úrovni a v hospodářské, sociální nebo jiné oblasti, dále jen ‚partneři‘. Členský stát zajistí široké a efektivní zapojení všech příslušných subjektů v souladu s vnitrostátními pravidly a postupy, přičemž přihlédnou k potřebě podporovat rovnoprávnost mezi muži a ženami a udržitelný rozvoj prostřednictvím integrace požadavků na ochranu a zlepšování životního prostředí.“ [Návrh, 2004] Role nevládních organizací zastupujících občanskou společnost v oblasti čerpání ze strukturálních fondů je zde již explicitně určena: „Partnerství zahrnuje přípravu a sledování národních strategických referenčních rámců i přípravu, provádění, sledování a hodnocení operačních programů. Členské státy zapojí každého z příslušných partnerů a zejména regiony do různých programových fází ve lhůtě stanovené pro každou fázi.“ [Návrh, 2004] Přeloženo do obecné mluvy, NNO nemají být jen jakousi „chudou Popelkou“, která vypomůže, když je potřeba zrealizovat nějaký projekt. Je nejen legitimní, ale spíše nutné, aby se odpovědní zástupci NNO podíleli již na samotné přípravě dokumentů, které později umožní čerpání evropských prostředků.

### **2.1.1 Konzultace**

Základem systému partnerství ve fázi programování je účast NNO v programovém týmu, kde by měl být vytvořen prostor pro širší dialog – konzultace – o obsahu zpracovávaných programových dokumentů s občanským sektorem. Manuál řízení strukturálních fondů Evropské unie, který nedávno vyšel ve 2. vydání s finanční podporou Evropské komise, uvádí mezi příklady toho, co *není* partnerství, také situaci, kdy konzultace proběhnou až poté, co jsou všechna zásadní rozhodnutí již přijata. [Harvey, 2006: 33]

V České republice nyní vrcholí příprava na programovací období 2007 – 2013. V lednu 2006 proběhla v Praze, v prostorách Arcibiskupského semináře, veřejná prezentace Národního rozvojového plánu – základního programového dokumentu, od něž se odvíjejí jednotlivé operační programy, po níž následovala série kulatých stolů ve všech krajích ČR. Smyslem těchto setkání, jejichž iniciátory jsou Centrum pro komunitní práci a Asociace nestátních neziskových organizací v České republice, je zapojit neziskový sektor do procesu přípravy klíčových programových dokumentů. V pozvánce na setkání v Ústeckém kraji, které se uskutečnilo 13. února 2006, bylo např. uvedeno, že by si jeho účastníci měli ze setkání odnést především informaci o tom, „jakým způsobem probíhá konzultační proces k jednotlivým operačním programům a jakým způsobem je možné vznášet připomínky“. [Centrum, 2006] I přesto, že proces konzultací s neziskovým sektorem má ještě celou řadu nedotažeností souvisejících s nesprávným chápáním role NNO, lze konstatovat, že i v naší zemi se již objevuje povědomí o tom, že neziskové organizace mají při přípravě čerpání prostředků ze strukturálních fondů své nezastupitelné místo.

### **2.1.2 Monitorování**

Nezbytnou součástí partnerství je dále zapojení do průběžného sledování a hodnocení operačních programů a projektů. K tomu slouží **monitorovací výbory** jednotlivých programů. Analýza implementace principu partnerství vydaná Evropskou komisí v listopadu 2005 uvádí, že např. v Řecku došlo díky účasti NNO v monitorovacích výborech k šíření informací ve vztahu k programům a projektům podporovaných ze

strukturálních fondů v takové míře, která by bez tohoto zapojení nebyla možná. [European Commission, 2005: 10]

V České republice je ustanoven monitorovací výbor pro každý z operačních programů, resp. pro Jednotný programovací dokument v Praze. Zpráva Transparency International, jejíž česká pobočka se podílela na mezinárodním výzkumu využívání strukturálních fondů, však uvádí, že v České republice mají monitorovací výbory „tendenci být spíše formální, politickou a v podstatě administrativní záležitostí“ [Transparency, 2005: 12] a že „jednání monitorovacích výborů probíhají na základě materiálů připravených na poslední chvíli nebo v takovém množství a s tak krátkým časem na prostudování, že v podstatě není prostor pro realizaci principu partnerství“. [Transparency, 2005: 12] Z hlediska procesu programování se jedná o vážný problém, protože právě aktivní účast na sledování průběhu naplňování cílů jednotlivých programů může přispět ke zlepšení vztahů dosud mnohde rivalizujících aktérů z okruhu veřejné správy a neziskového sektoru, a tím i k lepšímu nastavení dalších programových dokumentů.

### ***2.1.3 Zapojení NNO v dalším programovacím období***

V souvislosti s přípravou dalšího programovacího období vydala Evropská komise v prosinci 2005 Návrh Nařízení o ESF, v němž je princip partnerství uveden v článku 5. Je zde explicitně stanoveno, že „(č)lenské státy zajistí, aby do přípravy, provádění a monitorování podpory z Evropského sociálního fondu byli zapojeni sociální partneři, jakož i aby se jich účastnily jiné subjekty na příslušné územní úrovni, a aby s nimi proběhly odpovídající konzultace“. [Evropská komise, 2005] Ve stejném článku se nachází také ustanovení, že řídicí orgán každého operačního programu má v nastávajícím období podporovat „odpovídající účast a přístup nevládních organizací k financovaným aktivitám, především v oblasti sociálního začlenění, rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí“. [Evropská komise, 2005]

## **2.2 NNO jako nositelé projektů, princip projektového partnerství**

Z hlediska NNO jakožto realizátorů projektů a poskytovatelů konkrétních služeb klientům je Evropský sociální fond ze všech strukturálních fondů nejvýznamnějším zdrojem prostředků. Je tomu tak především proto, že jako jediný je přímo zaměřen na „měkké“ investice do lidských zdrojů a nikoliv na „tvrdé“ projekty typu staveb či nákupu zařízení. Prostřednictvím ESF lze podporovat činnosti, jejichž cílem je „investovat do lidí“ za účelem jejich zapojení na trhu práce. Z toho sice vyplývá, že není možné podpořit z ESF některé významné cílové skupiny, jako jsou děti, staří lidé či osoby posuzované jako stojící mimo trh práce, [Harvey, 2006: 39] ale i NNO působící v této oblasti mohou např. získat prostředky na mzdu a proškolení pracovníků, kteří s těmito lidmi pracují. Nejvhodnějšími příjemci podpory z ESF jsou neziskové organizace působící v oblasti zaměstnanosti, např. vzdělávací a poradenská střediska, jejichž cílem je (re)integrace znevýhodněných osob do společnosti a tím i na trh práce. Škála příjemců příspěvků z ESF je však nepřehledná, jak také dokládají příklady podpořených projektů uvedených dále.

Také na projektové úrovni mohou NNO vstupovat do partnerství. Po počátečních nevyjasněnostech okolo projektového partnerství, které do jisté míry ještě přetrvávají,<sup>3</sup> zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí na oficiálních webových stránkách ESF v únoru 2006 **definici projektového partnerství:**

- „Partnerství je vztah mezi dvěma nebo více subjekty, a to jak soukromými, tak veřejnými, který spočívá ve spolupráci těchto subjektů při přípravě a následně realizaci projektu spolufinancovaného z ESF. Subjekty působící v partnerství jsou označovány jako tzv. partneři.
- Partneři projekt společně vytvářejí, koordinují, organizačně a administrativně zajišťují, nebo určitou část projektu sami realizují, monitorují a vyhodnocují, zda je cíl projektu naplňován. Bez těchto činností by nebylo možné zajistit řádné fungování a naplňování cíle projektu, proto je spoluúčast všech partnerů na projektu podstatná a nezastupitelná.“ [Ministerstvo práce, 2006b]

---

<sup>3</sup> Např. v Opatření 3.1 OP RLZ bylo v důsledku nejasností stanoveno, že partneři nesmějí z ESF získávat, až na výjimky, žádné finanční prostředky. [Ministerstvo školství, 2006]

Ministerstvu jde v definici především o to, aby partnerství nebylo zaměňováno za dodavatelsko-odběratelský vztah. Na výběr dodavatelů jsou totiž stanoveny poměrně přísné podmínky, aby byla zachována transparentnost celého procesu. Při nákupu zboží či služeb v hodnotě nad 100 tis. Kč musejí být např. osloveni minimálně 3 potenciální dodavatelé a teprve z nich si realizátor projektu může vybrat toho nejvhodnějšího. Ještě přísnější pravidla platí u zakázek nad 500 tis. Kč, resp. nad 2 mil. Kč. Je pochopitelné, že administrátoři podpory z ESF musejí mít nástroj, jak uhlídat, že partnerství v projektu není pouhým obejitím těchto povinností. MPSV proto na témže místě zveřejnilo také vzorové smlouvy o partnerství pro projekty financované z ESF a tabulky s příklady z konkrétních projektů, kdy se jedná a nejedná o partnerský vztah.

Problém stanovení co je a není partnerství je způsoben především dvěma faktory. Za prvé, v České republice neexistuje právní definice partnerství, takže jeho výklad může být, a často bývá, mnohostranný. Za druhé, ve společnosti chybí odvaha vykládat si pojem partnerství pomocí zdravého selského rozumu. Namísto toho je zde tendence čekat na výklad zákonem explicitně stanovený, což je však kvůli legislativní „díře“ kontraproduktivní.



### 3. Příklady projektů v ČR a inspirace ze zahraničí

Ve starých členských zemích Evropské unie je ESF využíváno k účelu, pro který vznikl, již dlouhá léta, a proto se zde mohou naši realizátoři projektů v mnohém inspirovat. Tzv. **příklady dobré praxe** jsou k dispozici v nejrůznějších informačních materiálech, brožurách a na internetových stránkách řídicích orgánů jednotlivých programů. Také Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo publikaci *Příručka dobré praxe – Příklady úspěšných projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR i v zahraničí*, kde zájemci o realizaci projektů naleznou základní informace o aktivitách, které byly v minulosti z ESF podpořeny a které se tudíž mohou stát vzorem pro další žadatele o podporu projektů spolufinancovaných ESF.

Následovat bude několik příkladů projektů realizovaných s podporou ESF ve vyspělých státech Evropy a jejich srovnání s projekty v oblasti lidských zdrojů podpořených v České republice z předvstupního programu Phare. Při zohlednění místních podmínek a potřeb mohou některé z těchto příkladů posloužit jako inspirace pro další projekty. Prostředky z ESF není totiž dobré považovat pouze za zdroj financování stávajících aktivit, jak se domnívají mnohé české NNO, ale je třeba je chápat především jako příležitost odzkoušet nové věci a postupy.

#### 3.1 Návrat nezaměstnaných do světa práce

Zejména dlouhodobě nezaměstnaní lidé často potřebují impuls, aby byli opět motivováni vstoupit na trh práce. Pomoci jim v tom mohou speciálně zaměřené projekty, z nichž se mohou postupně stát stálé programy. Zde jsou uvedeny příklady takto zaměřených projektů.

##### **Velká Británie – „Trénink pro život“**

Dva subjekty, Jobcentrum Plus a fotbalový klub Wolverhampton Wanderers, spolu uzavřely partnerství, v němž následně realizovaly rekvalifikaci nezaměstnaných na fotbalové trenéry. Kurz byl ukončen prvním stupněm k získání trenérské licence. Kromě odborného školení prošli účastníci motivačním kurzem s cílem získat orientaci nutnou k návratu na trh práce. [Ministerstvo práce, 2004b: 29]

### **ČR: Chomutov – „Integrace občanů vyloučených z trhu práce“**

Projekt byl realizován v rámci programu PALMIF (Fond aktivních opatření na trhu práce), financovaného z Phare. Město Chomutov zaměstnalo 15 nezaměstnaných osob s charakteristikou sociálního vyloučení na stavebních pracích při opravách nemovitostí v majetku města. Kromě vzniku pracovních míst přinesl projekt efekt obnovení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných. [Ministerstvo práce, 2004b: 16]

## **3.2 Zvyšování kvalifikace**

Kvalifikace je nezbytným předpokladem úspěchu při hledání zaměstnání. Projekty zaměřené na její zvyšování či rozšiřování jsou realizovány jak u nás tak v zahraničí. Následují příklady zapojování nezaměstnaných na trh práce prostřednictvím zvyšování kvalifikace.

### **Irsko – „Druhá šance pro nezaměstnané“**

Nedostatečně kvalifikovaní občané se potýkají v Irsku, stejně jako v mnoha dalších zemích, s dlouhodobou nezaměstnaností. Program vzdělávání dospělých VTOS (Vocational Training Opportunities Scheme) znamená příležitost „druhé šance“ získat potřebné vzdělání denní formou, aniž by studentům byla odeprána podpora v nezaměstnanosti. Účastníci musí být starší 21 let, být nezaměstnaní nejméně půl roku a kurzy mohou trvat maximálně 2 roky. Vedle sociálních dávek pobírají frekventanti příspěvky na dopravu a stravování a jsou jim hrazeny učební materiály. „Z absolventů v létě 1999, kteří dokončili jednoletý nebo dvouletý kurz, jich 79% dosáhlo postupu v kariéře.“ [Delegace, 2002: 37]

Někdy však ani není třeba přímo lidi vzdělávat, ale stačí je jen přesvědčit o tom, že vzdělání je nezbytnou podmínkou osobní autonomie. Z této myšlenky vychází i další irský projekt.

### **Irsko – „Youthreach“**

Principem Youthreach je „zasažení mladých lidí“ ve věku od 15 do 20 let, kteří předčasně ukončili školu nebo nesložili závěrečné zkoušky, tzv. leaving certificate. Nezaměstnanost této skupiny je 47,5 %. Kromě problému nedostatečné kvalifikace mají účastníci Youthreach celou řadu dalších obtíží. „Například rodinné dysfunkce jsou

uváděny ve více než 50% případů a závislost na návykových látkách ve 25%. Je zde také vysoká úroveň problémů s gramotností (35 %) a se vzdělávacími potřebami (25%), špatný fyzický či duševní zdravotní stav (20%) a agresivní chování (20%). Malé procento (4%) účastníků je bez domova nebo v péči. Třicet procent účastnic jsou svobodné matky.“ [NDP/CSF, s.d.: 18] Program pro tyto lidi je flexibilní a nabízí integrované všeobecné vzdělávání, částečně i odborné vzdělávání a pracovní praxi. Kurzy jsou roční a účastníci během nich pobírají dávky, na něž by jinak neměli nárok. Kromě integrace mladých lidí do vzdělávacího systému a na trh práce je cílem programu Youthreach přijetí principů sociálního začleňování, aktivního občanství a celoživotního vzdělávání.

### **ČR: Žďár nad Sázavou – „Spektrum“**

Jednalo se o jednu z „prvních vlaštovek“ komplexních projektů řešících nezaměstnanost od A do Z. Vzdělávací zařízení, v tomto případě střední odborné učiliště ve Žďáru nad Sázavou, přijalo uchazeče o zaměstnání a zprostředkovalo pro ně nejprve motivační kurzy za účelem orientace na trhu práce a identifikace individuálních potřeb. Následně bylo účastníkům poskytnuto vzdělávání formou rekvalifikace do vybraných oborů, které bylo ukončeno umístěním na konkrétní pracoviště. K úspěšné realizaci tohoto projektu přispěla dobrá spolupráce mezi úřadem práce, zmíněným učilištěm a strojírenským podnikem, který přijal absolventy kurzu do pracovního poměru. [Ministerstvo práce, 2004b: 21]

### **3.3 Pomoc zdravotně postiženým**

Zdravotně postižení lidé mají vždy ztíženou možnost nalézt pracovní uplatnění, a to v závislosti na druhu a rozsahu postižení. Některé z projektů financovaných z ESF v zahraničí a z Phare u nás se zaměřovaly přímo na určité druhy postižení, jiné měly charakter všeobecné podpory této znevýhodněné skupiny.

### **Švédsko – „Rehabilitace a výcvik, pracovní stáže v Blekingu“**

Imigranti s nedostatečným jazykovým vybavením byli díky tomuto projektu zaměstnáni se zapojením asistenta, který je doprovázel k zaměstnavateli a pomáhal s řešením obtíží. Tentýž model byl poté využit i pro zaměstnávání lidí s fyzickým či mentálním postižením. [Ministerstvo práce, 2004b: 30]

### **ČR: Ústí nad Labem – „Villa“**

Realizátor projektu, občanské sdružení FOKUS v Ústí nad Labem, se zaměřil na vzdělávání stávajících a budoucích pracovníků rezidenčních a mimoústavních služeb pro duševně nemocné pacienty. Díky široké medializaci výstupů projektu se k veřejnosti dostaly informace o problematice chráněného bydlení jakožto alternativě ústavní péče. Tento projekt je mimochodem jedním z příkladů transformace potřeb neziskové organizace do podoby projektu potřebného z hlediska vyhledavatele výzvy. Ačkoliv duševně nemocní pacienti nebyli cílovou skupinou projektu, bylo jim pomoheno tím, že díky projektu mohli být proškoleni a zaměstnáni pracovníci FOKUSu a dalších organizací obdobného charakteru. [Ministerstvo práce, 2004b: 22]

### **3.3 Podpora podnikání**

Podpora drobného podnikání může pomoci nezaměstnaným při vstupu na trh práce formou sebezaměstnání. Tím však možnosti ESF nekončí. I střední a velké podniky mohou čerpat prostředky na to, aby např. rekvalifikovaly svou stávající pracovní sílu a zamezily tak propouštění. Zaměstnavatelé by rozhodně neměli být zanedbávanou skupinou při podpoře z veřejných zdrojů jenom proto, že se jedná o podnikatelské a tedy ziskové subjekty. Je ve veřejném zájmu, aby byli motivováni modernizovat své řízení lidských zdrojů, protože to může významně ovlivnit zaměstnanost – čím větší podnik, tím více. Následují příklady podpory podniků od těch nejmenších, samostatně výdělečných osob, až po velké podniky.

#### **Dánsko – „Obchodní dům KIN“**

Obchodní dům KIN je název centra podnikatelek, které provozuje internetový obchod a organizuje semináře pro začínající podnikatelky. S podporou ESF se daří zajišťovat pracovní kontakty a vzdělávání členkám centra, což působí pozitivně na zaměstnanost žen. [Ministerstvo práce, 2004b: 29]

#### **Dánsko – „Projekt NOVI“**

Region severního Jutska, který se ještě do poloviny 90. let potýkal s vysokou nezaměstnaností spojenou se strukturálními změnami, změnil svou závislost na těžkém průmyslu za rozvoj odvětví založených na znalostech, obchodu a službách. Bylo

rozhodnuto, že se bude více investovat do zahájení podnikání v těchto odvětvích. Projekt NOVI poskytuje investice a podporu firmám, které uvažují o založení nebo jsou těsně před založením podniku. Město Aalborg v severním Jutsku od té doby zažívá finanční boom. „Projekt je spolufinancován dánských Ministerstvem pro výzkum a vývoj, Evropským fondem regionálního rozvoje (ERDF) a půjčkami.“ [Delegace, 2002: 44] Kromě prostředků na zřízení firmy se v projektu objevila i instituce „Andělů pro podnikatele“ – odborných poradců, kteří mají společně s investiční organizací projektu pomáhat úspěšnému zakládání firem. Tuto myšlenku rozvíjí i další zmiňovaný projekt v Belgii.

### **Belgie – „projekt PLATO“**

Tento projekt byl realizován ve Vlámku. Jeho podstatou bylo zapojení velkých firem do podpory těch menších. „Projekt PLATO byl inspirován průzkumem, který ukázal, že malé a střední podniky by rády expandovaly, jen kdyby věděly jak na to. Nedostatkem konw-how docházelo ke ztrátám drahocenné energie a potenciálního růstu. Nejsmutnější bylo, že podniky krachovaly v době, kdy by s větší profesionalitou byly schopné přežít a prosperovat. Jediné, co potřebovaly, byla podpora firmy s větší zkušeností.“ [Delegace, 2002: 45] S podporou ESF se v rámci projektu každý měsíc konaly semináře zaměřené na různé dovednosti, kde se vyškolení manažeři z velkých firem – přezdívaní jako „strážní andělé“ – setkávali se skupinou manažerů z malých a středních podniků. Předávali si informace, konzultovali a vytvářeli si přitom vzájemné vazby, které poté manažerům menších firem umožnily kontaktovat „strážné anděly“ i za účelem individuálního poradenství. Koncepce „strážných andělů“ se postupně rozšiřovala. Ve Vlámku je nyní zapojeno v podobných projektech více než 2 500 podniků a „strážné anděly“ dnes najdeme také ve Švédsku, Dánsku, Nizozemsku, Německu a Irsku.

### **Německo – „Podpora ohrožených podniků“**

„Z ESF bylo (v *Durynsku* – pozn. autorky) finančně podpořeno 11 000 existenčně ohrožených podniků, ze kterých dnes existuje ještě 60%,“ uvedl na konferenci Budoucnost strukturální politiky Evropské unie Thomas Poschmann z Předsednictva Státního vědeckého fóra v Erfurtu v Německu. [Poschmann, 2004: 97] Problematické na těchto projektech bylo, že podpora podnikům byla poskytována výhradně finanční formou a nikoli formou doprovodného poradenství. Významným výstupem z projektu bylo efektivní propojení systému vzdělávání s praxí v podnicích. „Opatření tzv. ‚durynského modelu‘ při

rozšiřování kvalifikace jsou většinou úspěšná, když jsou spojena s možností praxe v podnicích.“ [Poschmann, 2004: 97]

**ČR: Nová Ves v Horách – „Oživení, rozvoj truhlářského řemesla dřevozpracující výroby v Krušnohoří“**

Projekt se zaměřil na rozvoj malého podniku na výrobu dřevěných hraček v Krušných Horách. 18 nezaměstnaných z blízkých obcí prošlo rekvalifikací zaměřenou na dřevovýrobu, práci s počítači a základy němčiny (vzhledem k odbytu firmy také do sousedního Německa). Tři absolventy rekvalifikace firma přijala ještě v průběhu projektu do pracovního poměru a další tři po jeho skončení. [Ministerstvo práce, 2004b: 24]

Uvedený výčet témat projektů v zahraničí i v ČR jistě není zcela vyčerpávající. Chybí např. téma rovných příležitostí mužů a žen nebo celoživotního vzdělávání. Příklady zde uvedené mají sloužit pouze jako podnět pro přemýšlení, kterým směrem se mohou české NNO ubírat, chtějí-li dosáhnout na prostředky z ESF. Návrat nezaměstnaných do pracovního procesu, vzdělávání různých forem, pomoc zdravotně či jinak znevýhodněným lidem s uplatněním na trhu práce stejně jako poradenství a motivace směřovaná k zaměstnavatelům – to všechno jsou oblasti, které mohou být pro mnohé NNO inspirací, budou-li hledat nasměrování své činnosti v oblasti lidských zdrojů, které by mohlo být podporováno z ESF.

## 4. Implementace ESF v České republice

Je na každé členské zemi EU, jak si uzpůsobí systém administrace projektů a distribuce prostředků z ESF a ostatních strukturálních fondů. V Irsku je například oddělena oblast vzdělávání od oblasti zaměstnanosti, [NDP/CSF, 2004: 161] zatímco v České republice jsou tyto okruhy, alespoň v programovacím období 2000 – 2006, spíše propojeny a spadají pod Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Přiblížením způsobu distribuce prostředků z ESF ke konečným uživatelům se věnuje právě tato kapitola.

Vstup naší země do Evropské unie v květnu roku 2004 znamenal z hlediska programového období 2000 – 2006 nástup do vlaku, který už byl v té době před cílovou stanicí. Naše národní orgány měly jen 1,5 roku na to, aby se naučily čerpat prostředky ze strukturálních fondů. Praxe přinesla rozčarování. Než se jednotlivá ministerstva domluvila na rozdělení kompetencí, jednotlivých programů, na finančních alokacích a administrativních postupech, uběhlo mnoho měsíců. V oblasti rozvoje lidských zdrojů začalo čerpání prostředků až v polovině roku 2005, tedy s ročním zpožděním. To je také hlavní příčinou nedostatečného čerpání prostředků ze strukturálních fondů, přičemž situace v oblasti ESF je zdaleka nejhorší. „Zejména v případě Evropského sociálního fondu, který pomáhá snižovat nezaměstnanost, existuje reálné nebezpečí ztráty přidělených peněz.“ [Finanční noviny, 2006]<sup>4</sup> „(Z) Evropského sociálního fondu (ESF) dosáhly výdaje necelých 130 milionů korun, což představuje pouze čtyři procenta prostředků roku 2004.“ [Finanční noviny, 2006]

Takováto situace je do budoucna neudržitelná už proto, že v nadcházejícím období čeká Českou republiku daleko větší objem finančních prostředků, který bude zapotřebí absorbovat. Zatímco na období do roku 2006 má Česká republika ze strukturálních fondů k dispozici zhruba 52 miliard korun, „(v) letech 2007 až 2013 bude moci z evropských fondů získat kolem 100 miliard korun ročně.“ [Finanční noviny, 2006] Těžko si lze představit, že bez zásadních změn v administrativních procedurách a při současné kapacitě veřejné správy bude moci ČR tyto mnohonásobně vyšší prostředky využít. Problémem posilování institucionálních kapacit veřejných služeb pro využívání ESF se zabývá i komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimír Špidla, který nedávno

---

<sup>4</sup> Ztráta prostředků hrozí kvůli tzv. pravidlu n+2, které znamená, že prostředky přidělené z EU je nutno vyčerpat do dvou let. Peníze určené na rok 2004 je tedy třeba utratit do konce roku 2006, což se České republice, alespoň co se týče ESF, nepodaří.

svolal zasedání ministrů k projednání nové priority obsažené v návrhu Nařízení o ESF na období let 2007 – 2013, zaměřené na reformu a modernizaci veřejné správy. [Špidla, 2006] Bez kvalitní a efektivní struktury implementačních jednotek obsazených průběžně proškolenými odborníky nebude možné nabízené zdroje dobře využívat.

Zjevné podcenění přípravy českých orgánů na čerpání prostředků z ESF se bohužel dotýká také samotných žadatelů o podporu – potenciálních realizátorů projektů. Díky projektům realizovaným v rámci předvstupního programu Phare nabyli čeští příjemci určité zkušenosti s evropskými projekty v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti, které nyní mohou využívat v rámci programů financovaných z ESF. Zpoždění implementace a neodvratné krácení prostředků na jednotlivá opatření z důvodu včasného nevyčerpání alokovaných prostředků však značně omezí možnost tyto zkušenosti plně rozvinout. Na rozdíl od Phare řízeného evropskými orgány dle evropské legislativy, jsou programy ESF řízeny na národní úrovni a k evropské legislativě se přidává ještě česká. Za úspěchy či neúspěchy realizace těchto programů budou tedy stát především naše národní orgány.

#### **4.1 OP RLZ jako jeden ze způsobů čerpání prostředků z ESF**

Zdroje Evropského sociálního fondu jsou v České republice v období 2004 – 2006 využívány prostřednictvím čtyř programových dokumentů,<sup>5</sup> které vymezují, na co mohou být prostředky použity. Jedná se o:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha (JPD 3)
- Společný regionální operační program (SROP) – ESF je zdrojem pro opatření 3.2 a 3.3
- Program Iniciativy Společenství EQUAL (IS EQUAL)

Nyní zúžíme problematiku Evropského sociálního fondu v České republice na oblast jednoho z uvedených čtyř programových dokumentů, a sice na Operační program Rozvoj lidských zdrojů, jehož prostřednictvím čerpá ČR v tomto programovacím období největší díl prostředků z ESF. „Celková částka, která bude poskytnuta z ESF na realizaci OP RLZ je 318,82 mil. eur.“ [Ministerstvo práce, 2004a: 3-4]

---

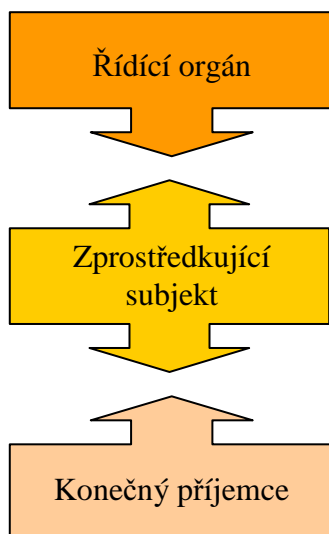
<sup>5</sup> Texty uvedených dokumentů jsou k dispozici na stránkách <http://www.strukturalni-fondy.cz> nebo <http://www.esfcr.cz> [cit. 26.4.2006].



**Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)** je programový dokument umožňující čerpání prostředků z ESF na celém území ČR kromě hlavního města Prahy. Základním, v řeči EU „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“. [Ministerstvo práce, 2003: 6] Tohoto a dalších, tzv. specifických, cílů má být dosaženo prostřednictvím čtyř **priorit** a celé řady **opatření**, které pod ně spadají. Opatření OP RLZ, k nimž se následně váží jednotlivé výzvy k předkládání projektů, naleznou zájemci jednak v samotném programovém dokumentu, ale zejména v **Dodatku k programu OP RLZ**, [Ministerstvo práce, 2005a] kde jsou navíc podrobně vyjmenovány aktivity a cílové skupiny, na něž mohou být projekty zaměřeny. Přehled všech priorit a opatření OP RLZ obsahuje příloha č. 1.

Dosahování cílů OP RLZ komplikuje skutečnost, že téměř za každé opatření odpovídá jiný subjekt – úřady práce, kraje, různé úseky MPSV a dalších ministerstev. O některá opatření se navíc dělí více konečných příjemců, někde dokonce více ministerstev, takže celá administrace je nesmírně náročná na koordinaci. Kromě řídicího orgánu, kterým je pro OP RLZ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, působí v implementační struktuře tři zprostředkující subjekty: Správa služeb zaměstnanosti MPSV, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Nadace rozvoje občanské společnosti. Zjednodušeně lze celý systém znázornit následujícím schématem:

Schéma č. 1: Zjednodušené schéma implementace projektů ESF



Zdroj: Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Linií **řídící orgán – zprostředkující subjekt – konečný příjemce** však tok informací a peněz zdaleka nekončí. Jsou tu ještě **koneční uživatelé** – realizátoři projektů, kteří jsou nakonec těmi, kdo skutečně drží v ruce peníze, za něž mohou poskytovat služby či nakupovat zboží a zařízení ve prospěch cílových skupin. Než se k nim však prostředky dostanou, projdou spletností postupů jednotlivých orgánů implementační struktury. Není proto divu, že se dosud vyčerpalo tak málo prostředků. Časový posun začátku realizace projektů v kombinaci se složitou strukturou a postupy se nutně musel někde odrazit. Schéma implementační struktury OP RLZ s vyznačením kompetencí za jednotlivá opatření je k dispozici v příloze č. 2.

## 4.2 Možnosti nestátních neziskových organizací v rámci OP RLZ

Nestátní neziskové organizace (NNO) jsou oprávněnými žadateli prakticky ve všech opatřeních OP RLZ, takže mohou podávat projekty stejně jako ostatní typy žadatelů.

Dle pravidel pro čerpání prostředků z ESF jsou NNO vymezeny jako:

- **občanská sdružení** vyvíjející činnost podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů,
- **obecně prospěšné společnosti** zřízené podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech,

- *církevní právnické osoby* zřízené podle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech, pokud poskytují zdravotní, kulturní, vzdělávací a sociální služby nebo sociálně právní ochranu dětí,
- *nadace a nadační fondy* zřízené podle zákona č. 227/1997, Sb. o nadacích a nadačních fondech. [Ministerstvo práce, 2005d: 136]

Stanovení oprávněných žadatelů je dále ještě vždy na vyhlášovateli výzvy – konečném příjemci, který může jejich okruh omezit. Např. pokud by v opatření zaměřeném na rozvoj podniků převažovaly v předchozích výzvách projekty zaměřené na velké podniky, může vyhlášovatel v další výzvě procentuálně omezit podporu pro velké podniky ve prospěch malých a středních podniků nebo velké podniky zcela vyloučit z oprávněnosti. Jde o živý proces vyrovnávání šancí v průběhu celého programového období. NNO musí tedy vždy sledovat aktuální výzvy a zajímat se o to, jestli jsou či nejsou oprávněnými žadateli. Doposud se ve všech výzvách v opatřeních zaměřených na podporu zaměstnanosti mohly NNO uplatnit jako **žadatelé, partneři** nebo **dodavatelé** služeb.

Z pohledu NNO jakožto žadatele je OP RLZ poměrně příznivým dotačním titulem. Poskytuje zálohové platby a předpokládá předfinancování pouze posledních 10 – 20% z celkové částky na projekt (tyto prostředky jsou realizátorům uhrazeny až po schválení závěrečné zprávy o projektu dokládající jeho úspěšnou realizaci). Jedno z opatření OP RLZ je navíc přímo zaměřeno na posilování kapacit NNO – jedná se o **opatření 2.3 OP RLZ, tzv. Globální grant**. Podporu z něj mohou získat NNO působící v oblasti sociálních služeb poskytovaných osobám ohroženým sociálním vyloučením, přičemž upřednostněny jsou malé NNO s obratem max. 2 mil. Kč a s max. 5 zaměstnanci a také ty organizace, které mohou prokázat partnerství se subjekty veřejné správy (s obcemi, kraji, příspěvkovými organizacemi či se sdruženími obcí). Globální grant neziskovým organizacím „napovídá“, jak mohou posílit svou kapacitu: cesta vede přes partnerství s veřejnou správou. Tím podněcuje životaschopnost potenciálních poskytovatelů služeb v oblasti zaměstnanosti z řad NNO, přičemž jedním z cílů je naučit tyto organizace využívat ESF a později zkusit i větší projekty v rámci jiných opatření.

### **4.3 Opatření OP RLZ zaměřená na problematiku zaměstnanosti**

Z hlediska zaměstnanosti jsou významná ta opatření OP RLZ, která jsou implementována Správou služeb zaměstnanosti a pověřenými úřady práce. Jedná se o následující oblasti intervence.

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

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

Toto opatření má posílit stávající činnost úřadů práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Měly by se tu realizovat projekty zaměřené na rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání, vytváření pracovních míst a dotace na mzdy, různé formy poradenství pro nezaměstnané a osoby ohrožené nezaměstnaností, motivační kurzy zaměřené na orientaci na trhu práce, schopnost sebe prezentace před zaměstnavateli atd. Relativně novým prvkem jsou oproti stávající činnosti úřadů práce tzv. doprovodná opatření, což v praxi znamená, že nezaměstnaní mohou dostat proplaceno jízdné za cestu na místo konání školení či rekvalifikace, může jim být zajištěno stravování, v odůvodněných případech i ubytování, a dokonce také hlídání dětí či jiných nezaopatřených osob. Doprovodnými opatřeními dávají projekty financové z ESF, kromě navýšení počtu proškolených a zaměstnaných osob, přidanou hodnotu dosavadní činnosti úřadů práce v rámci státní politiky zaměstnanosti.

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

Toto opatření má napomoci posílení kapacity veřejné správy a spolupracujících organizací v oblasti zaměstnanosti tak, aby služby, které tyto subjekty poskytují, byly pokud možno komplexní, kvalitní a postavené na vysoké odbornosti. Pracovníci služeb zaměstnanosti by měli být postupně proškoleni v oblastech poradenství, rekvalifikace a v dalších nezbytných předpokladech pro práci v této oblasti. Alokace 5,3% prostředků z celkového rozpočtu OP RLZ na toto opatření [Ministerstvo práce, 2004a: 12] a celkové zpoždění realizace však neslibuje mnoho při dosahování tohoto cíle – běhu na dlouhou trať.

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

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

V oblasti zaměstnanosti se toto opatření zaměřuje na dlouhodobou nezaměstnanost, jejíž příčinou je zdravotní postižení, nízká úroveň kvalifikace nebo vyšší věková kategorie. Jde tu o začleňování takto znevýhodněných nezaměstnaných zpět na trh práce. Projekty směřující k zaměstnanosti těchto osob mohou předkládat i NNO na regionální úrovni.

V oblasti sociálních služeb jsou v rámci tohoto opatření vyhlašovány zvláštní výzvy pro pomoc přesně definovaným cílovým skupinám, např. pro příslušníky romské komunity, imigranty, oběti trestné činnosti, osoby komerčně zneužívané, osoby bez přístřeší apod. Háček je v tom, že pomoc těmto skupinám může být v rámci OP RLZ poskytována pouze v národním měřítku. Většina NNO, které pracují s těmito lidmi, však působí na místní, maximálně regionální úrovni, takže ačkoliv zaměřením své činnosti do oblasti opatření 2.1 zapadají, nesplňují podmínku přesahu do dalších krajů ČR. Na regionální úrovni má pro stejné skupiny osob pomáhat ESF prostřednictvím opatření 2.3 Společného regionálního operačního programu (SROP). Platební podmínky SROP činí nicméně tuto možnost pro NNO nedosažitelnou vzhledem k požadavkům na předfinancování, které dokládá úryvek z formuláře rozhodnutí o financování projektu v rámci SROP: „Žádost o proplacení výdajů projektu může příjemce dotace předložit až po ukončení projektu, resp. etapy projektu.“ [Ministerstvo pro místní, 2006: 6]

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

Oblast rovných příležitostí pro obě pohlaví na trhu práce je pro naše podmínky chápána jako téma pro feministky, vzbuzující úsměv u většiny ostatních žen (i mužů). Méně legrační připadá toto téma ženám, které mají kvůli své „sociální zatíženosti“ rodinou opravdu problém s uplatněním na trhu práce. Lze očekávat, že se dosavadních 2,4% prostředků věnovaných v rámci OP RLZ na tuto problematiku v příštím období ještě navýší.

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

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

S opatřením 4.1 OP RLZ si implementující úřady práce a Správa služeb zaměstnanosti věděly rady asi nejméně. Z důvodu dosud nedostatečného napojení veřejných služeb zaměstnanosti na zaměstnavatelskou sféru bylo obtížné odhadnout, nakolik se podaří podnikatelské subjekty oslovit nabídkou čerpání veřejných zdrojů na rozvoj zaměstnanců i zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání, zavádění nových forem organizace práce, modernizace řízení lidských zdrojů v organizacích a podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Počáteční obavy z nezájmu podniků byly však brzy rozptýleny. V některých krajích, např. v Plzeňském kraji,<sup>6</sup> se sice první výzva setkala s minimálním zájmem ze strany podniků, ale již při druhé výzvě se sešlo několikanásobně více projektů i přesto, že podnikatelské subjekty musejí své aktivity mnohem více spolufinancovat než neziskové organizace. NNO a ostatní neziskové subjekty mají v tomto opatření vyhrazeno jen 20% alokovaných prostředků.

#### **4.4 Problémy NNO v souvislosti s čerpáním prostředků z ESF**

Ačkoliv se z výše uvedeného může zdát, že NNO jsou v rámci projektů ESF hýčkány nejrůznějšími zvýhodněními, opak je pravdou. Žádný typ subjektů není Evropskou unií a priori zvýhodňován, tedy ani NNO. České neziskové organizace jsou z porevolučních 90. let zvyklé na zvláštní podporu, které se jim dostávalo ze strany zahraničních nadací a z předvstupního programu Phare, a nyní jako by čekaly, že ESF a další strukturální fondy na tuto pomoc plynule navážou. To je ovšem omyl. Zatímco v 90. letech bylo zapotřebí vzkřísit u nás občanský sektor, který žil do té doby v kómatu způsobeném totalitním režimem, Evropská unie tento úkol nemá. Organizace občanské společnosti jsou především pro vrcholné orgány EU významnými partnery proto, že představují institucionalizovanou formu reprezentace občanů EU. Neexistuje zde chápání „chudých“ organizací, které je třeba podporovat z veřejných zdrojů, protože dělají

---

<sup>6</sup> V první výzvě bylo plzeňskému úřadu práce v rámci tohoto opatření předloženo 10 projektů, ve 2. výzvě již 30 projektů. [Úřad, 2005e] [Úřad, 2006c]

záslužnou práci. Neziskové organizace si naopak budují svou prestiž a postavení tím, že „dělají záslužnou práci“ lépe a efektivněji než jiné organizace a na tuto svou činnost pak čerpají prostředky. Jinými slovy platí, že na prostředky z EU dosáhnou ti nejlepší, nikoliv ti nejpotřebnější, a to bez ohledu na právní subjektivitu žadatele.

České neziskové organizace si postupně na tento způsob chápání neziskového sektoru musejí zvyknout. Nicméně jsou věci, které samy vyřešit nemohou. Především otázky kolem spolufinancování projektů, financování neuznatelných nákladů, jako jsou úroky z úvěru v bance, nebo nutnost předfinancování aktivit na několik měsíců, než budou náklady proplaceny – to jsou záležitosti řešitelné pouze v úzké spolupráci v rámci týmů, které připravují další programy. Aby byla skutečně dodržena rovnost příležitostí, neměly by se neziskové organizace potýkat s více problémy než kdokoli jiný.

Příkladem nerovného postavení NNO vůči ostatním typům žadatelů je systém dotací pracovních míst s podporou ESF. V opatřeních zaměřených na podporu zaměstnanosti bývají často při výběru upřednostňovány právě projekty obsahující podporovaná pracovní místa. Dotace na mzdy přitom nikdy nesmí překročit 75%, [Ministerstvo práce, 2005d: 41] a proto je třeba značnou část spolufinancovat ze zdrojů žadatele, partnerů nebo z ostatních zdrojů. Pro neziskové organizace z toho v praxi často vyplývá jako nejschůdnější možnost využít partnerství, protože vlastní zdroje zpravidla nemají a ostatní zdroje (úroky z banky) je vyčerpají na neuznatelných nákladech. „Ostatním zdrojem“ však může být i příspěvek zaměstnavatele, který znevýhodněnou osobu přijme na dotované zaměstnání. Pak je na konkrétní NNO, jaké dokáže s takovým zaměstnavatelem navázat vztahy a o přínosech tohoto řešení jej přesvědčit. Je to dobrý příklad toho, jak musí neziskové organizace přemýšlet, aby v projektech ESF mohly vůbec působit.

Problémy spojenými se strukturálními fondy ve vztahu k NNO se zabývají organizace občanské společnosti ve všech zemích EU a byly shrnuty např. v nejnovějším vydání Manuálu řízení strukturálních fondů Evropské unie vydané jednou ze síťových organizací občanské společnosti, European Anti Poverty Network (EAPN). **Bariéry strukturálních fondů ve vztahu k NNO** shrnuje zmiňovaný manuál do těchto bodů:

- požadavky na spolufinancování
- aplikace pravidel ve vztahu k trhu práce
- pravidla, která se mění po podpisu projektů

- požadavky na akreditace v případě vzdělávání
- dlouhá doba čekání na schválení
- špatné řízení ze strany řídicích orgánů
- zpožděné platby
- nedostatek vstřícnosti vůči malým NNO

[Harvey, 2006: 47]

Všechny vyjmenované body platí i pro NNO realizující projekty financované z ESF v České republice. Problémy **spolufinancování, pravidel ve vztahu k trhu práce a vstřícnosti vůči malých NNO** byly již zmíněny. **Měnící se pravidla** jsou v ČR aktuálním problémem vzhledem k tomu, že implementace v tomto programovacím období probíhá často stylem pokus-omyl, protože implementační orgány se učí „za pochodu“. **Akreditace** je vyžadována v případě vzdělávání, které má být ukončeno certifikátem s celostátní platností, např. u rekvalifikací. **Doba čekání na schválení projektu** je dle lhůt stanovených v Příručce pro žadatele minimálně čtyři měsíce. Během tohoto období probíhá hodnocení formálních náležitostí, přijatelnosti, věcné hodnocení, zasedání výběrové komise a dojednávání dohod o poskytnutí příspěvku. Žadatelé musejí počítat s tím, že napíše-li projekt, bude zahájen přibližně za půl roku. Vzhledem k tomu, že grantové projekty mohou trvat až dva roky, musí předkladatelé myslet na 2,5 roku dopředu. Problém **špatného řízení ze strany řídicích orgánů** pocítí realizátoři projektů spíše u vyhlášovatelů výzev – zprostředkujících subjektů nebo konečných příjemců. V OP RLZ existují některé nedořešené otázky prakticky od počátku implementace. Týká se to např. problému uznávání dobrovolné práce jakožto formy spolufinancování, otázek kolem veřejné podpory, uznatelnosti DPH atd. Toto jsou témata, která nelze řešit na jiné úrovni než na úrovni řídicího orgánu. Bohužel na řadu otázek dosud neexistuje jednotné stanovisko, takže žadatelé vstupují do nejistého prostředí. Problém **zpožděných plateb** souvisí se složitostí administrativního systému. Vzhledem k dosud ne příliš velkým objemům uskutečněných plateb není toto v ČR momentálně nejaktuálnějším tématem.



## 5. Situace v Ústeckém kraji

Na tomto místě bude provedeno další zúžení sledované problematiky a pozornost bude zaměřena na oblast řešení nezaměstnanosti pomocí prostředků z ESF za přispění nestátních neziskových organizací na konkrétním území, v Ústeckém kraji.

Ústecký kraj je v rámci České republiky pověstný svou vysokou mírou nezaměstnanosti způsobenou útlumem těžby uhlí a sociální vykořeněností související s nárazovými migracemi obyvatelstva – odsunem německého obyvatelstva o osidlováním Sudet. To jsou nejspíš první asociace, které se vybaví občanům naší země, když se vysloví název kraje nebo pojem „severní Čechy“. Není to zkrátka místo, které by si Čech vybral k žití, kdyby měl možnost volit.

Pokusme se nyní dát do souvislosti několik aspektů tohoto místa s působením zdejších nestátních neziskových organizací v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti. Mohou místní NNO přispět k pozitivním změnám v oblasti zaměstnanosti v Ústeckém kraji? Mají potenciál pro využívání prostředků z ESF při řešení problémů spojených s nezaměstnaností? K zodpovězení těchto otázek bude zapotřebí provést alespoň stručnou analýzu situace v kraji.

### 5.1 Charakteristika a historie kraje

Ústecký kraj patří svými parametry ke středně velkým a nadprůměrně zalidněným krajům ČR. K 1.1.2000 žilo na jeho území necelých 830 tis. obyvatel. [Agentura, 2001b: 2] V kontextu střední Evropy i v rámci ČR lze polohu kraje hodnotit jako výhodnou, jednak z důvodu hranice s Německem na severu a severozápadě, a také díky blízkosti hlavního města Prahy. Kraj má převážně průmyslový charakter založený na rozsáhlé surovinové základně hnědého uhlí.

Již od 2. poloviny 19. stolní probíhal na území dnešního Ústeckého kraje rychlý populační růst, který byl později zpomalen mezi světovými válkami. Do historie kraje významně zasáhl poválečný odsun obyvatel německé národnosti a osidlování pohraničních okresů přistěhovalci z vnitrozemí. V období reálného socialismu přišlo do kraje, zejména

do preferovaných pánevních oblastí, značné množství lidí bez kvalifikace, protože právě pro ně tu byla práce i bydlení. „Pohraniční území bylo ve srovnání s původním německým obyvatelstvem doosídleno relativně mladou populací s nižší úrovní vzdělanosti. Důsledky tohoto transferu se do sociální struktury obyvatelstva promítají ještě více než po půl století.“ [Agentura, 2001b: 7] Socialistickou industrializací je kraj dodnes poznamenán. „Ve srovnání s průměrem ČR má obyvatelstvo Ústeckého kraje mladší věkovou strukturu, nižší úroveň vzdělanosti a také vyšší zastoupení sociálně problémových skupin.“ [Agentura, 2001b: 9]

Migrační vlny měly na zdejší kraj ještě jeden dopad, a sice ztrátu **sociálního kapitálu**. Léta vytvářené vazby mezi starousedlíky byly s odsunem obyvatelstva zpřetrhány a nově příchozí lidé neměli ke zdejšímu kraji hlubší vztah. Nebyl to domov jejich otců a dědů, spíše se jednalo o kolonii, kde nová pravidla soužití teprve vznikala. Bez sítě vztahů a respektovaných norem se jen stěží uplatňuje občanská iniciativa, což následně ovlivňuje celou správu daného území. O ztrátě sociálního kapitálu hovoří americký sociolog Robert Putnam: „Normy a síť občanské angažovanosti mají silný vliv na výkon zastupitelské správy. To byl přinejmenším základní závěr mé dvacetileté kvazi-experimentální studie regionálních vlád různých krajů Itálie ... Systematický výzkum prokázal, že kvalita vlády je determinována dlouhodobými tradicemi občanské angažovanosti (nebo její absencí).“ [Putnam, 1995: 224] V Ústeckém kraji nacházíme to, co někteří teoretici označují jako absenci kořenů či sociální vykořenění.

Z hlediska lidských zdrojů má tedy kraj výhodu mladší věkové struktury obyvatelstva a tím také dostatek pracovní síly. Problémem je obecně nízká úroveň kvalifikace lidí a strukturální nevyváženost mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Tradiční zaměstnavatelé – velké průmyslové podniky – propouštějí v důsledku restrukturalizace nadbytečné zaměstnance, zatímco malé a střední podnikání není v kraji příliš rozvinuto. To vede k trvalému růstu nezaměstnanosti, která je v Ústeckém kraji druhá nejvyšší v republice, za krajem Moravskoslezským.

## **5.2 Problematika zaměstnanosti v Ústeckém kraji**

Struktura zaměstnanosti vykazuje v Ústeckém kraji nadprůměrný podíl pracovníků v průmyslu, především díky **těžbě uhlí a energetice**. „Dlouhodobá intenzivní, převážně povrchová těžba nerostných surovin představuje zásadní územní a krajinný fenomén, který

zcela změnil charakter a využití rozsáhlých částí okresů Chomutov, Most a Teplice. Celková plocha výhradních ložisek přesahuje v okresech Chomutov a Teplice 20%, v okrese Most dokonce 30% rozlohy okresu.“ [Agentura, 2001b: 3] V sektoru služeb se zaměstnanost v kraji pohybuje sice na celostátním průměru, ale velký podíl na tom má doprava, která slouží prevozu těžného uhlí a mezinárodním tranzitům. Tradiční služby, jako je vedení malých obchůdků, opraváren apod., totiž prakticky není kde provozovat. Jen na Mostecku bylo v době budování těžkého průmyslu zbouráno přes 200 vesnic, čímž se kraj ochudil o místo pro drobné a malé podnikání, jak jej známe z ostatních krajů ČR. Zemědělství a lesnictví mají v zaměstnanosti kraje druhý nejnižší podíl v republice, po Karlovarském kraji.

Restrukturalizace ekonomické základny po převratu v r. 1989 byla provázena kontinuálním vzestupem nezaměstnanosti, která se stala vážným sociálně ekonomickým problémem této oblasti. **Ústecký kraj patří z hlediska zaměstnanosti k nejproblémovějším regionům ČR.** Míra nezaměstnanosti kraje jako celku byla v polovině roku 2005 vykázána s hodnotou 15%, což představuje počet zhruba 70 tis. lidí evidovaných úřady práce jako uchazeči o zaměstnání. [Úřad, 2006a: 5] Více než polovina nezaměstnaných je v evidenci úřadu práce déle než rok (53,3%). [Úřad, 2006a: 6]

Z hlediska Klasifikace zaměstnání (tzv. KZAM), kterou zaznamenávají úřady práce při zaevidování každého nezaměstnaného, **dominují mezi uchazeči o zaměstnání pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** (třída 9 KZAM). Ti tvoří přibližně 40% všech osob, které se na úřadě práce ocitnou. [Úřad, 2006a: 7] K profesím, s nimiž přichází množství lidí na úřady práce, patří dále především: prodavači v obchodech, řidiči, nižší administrativní pracovníci, číšníci a servírky, provozní zámečníci a zedníci. Důvody nezaměstnanosti jsou u těchto profesí různé. Od nevyhovující pracovní doby (především u prodavaček), přes nedostatek poptávky po určitých profesích (řidiči, nižší administrativní pracovníci), zdravotní problémy znemožňující výkon profese (zámečníci, zedníci) až po upřednostňování práce načerno ze strany zaměstnavatelů (číšníci a servírky).<sup>7</sup> Paradoxem je, že právě o profesi jako zedník nebo prodavačka je vysoký zájem mezi zaměstnavateli, ale z výše uvedených důvodů je často problém odpovídající zaměstnanec nalézt. Důvodem nezřídka bývají i nízké výdělky, které zaměstnavatelé nabízejí: „V profesi jsou tak malé výdělky, že se uchazeči nevyplatí pracovat.“ [Úřad, 2006a: 8]

---

<sup>7</sup> Zde vycházím z jedenáctileté praxe v kontaktu s nezaměstnanými i zaměstnavateli na Úřadě práce v Mostě.

Tradičními aktéry trhu práce, kteří jsou pověřeni prováděním politiky zaměstnanosti, jsou **úřady práce**. Tyto instituce působí od roku 1991 v každém ze 77 okresů ČR a kromě základního úkolu (zprostředkování zaměstnání) také sledují a hodnotí stav trhu práce, zpracovávají koncepce vývoje zaměstnanosti v příslušném územním obvodu a činí opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce. Tzv. pověřené úřady práce, kterých je celkem 14, stejně jako krajů ČR, zpracovávají a vyhodnocují příslušné analýzy na krajské úrovni.

Problém věkového znevýhodnění nebo nízké kvalifikace, o nichž byla zmínka v souvislosti s obecnou charakteristikou populace v kraji, se samozřejmě promítá i do struktury osob evidovaných úřady práce. Ústecký kraj má 1/3 nezaměstnaných ve věkové skupině do 29 let – jedná se o zhruba 23 tisíc mladých lidí. [Úřad, 2006a: 7] Téměř polovina uchazečů o zaměstnání má pouze základní nebo nižší střední vzdělání bez výučního listu (47,1%). [Úřad, 2006a: 9] Tyto a další nepříznivé trendy řeší úřady práce prostřednictvím **aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)**. Jedná se o intervence do dění na trhu práce s cílem napomoci rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zpravidla formou určitého zvýhodnění těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání z hlediska zájmu zaměstnavatelů. Klasickými objekty aktivní politiky zaměstnanosti jsou lidé se zdravotním postižením: „Uchazeči se zdravotním postižením jsou umísťováni s poskytnutím hmotného zvýhodnění ve prospěch zaměstnavatele v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.“ [Úřad, 2006a: 10] Nástrojem APZ je však také vzdělávání nezaměstnaných formou motivačních a rekvalifikačních kurzů, finanční podpora zaměstnavatelům při vytváření společensky účelných pracovních míst, zařazování uchazečů na veřejně prospěšné práce, podpora začínajících podnikatelů či zabezpečování praxe absolventům škol. [Ministerstvo práce, 2000]

**Některé z činností APZ nemusí nutně vykonávat jen státní orgány – úřady práce. Zejména aktivity zaměřené na osobní rozvoj nezaměstnaných, např. motivační a poradenské programy, mohou provádět stejně tak dobře, možná dokonce efektivněji, nestátní neziskové organizace.** V Ústeckém kraji je tato možnost zatím velmi málo využívána. To si uvědomovali i tvůrci Programu rozvoje Ústeckého kraje, jehož jedno opatření směřuje právě na posílení neziskového sektoru. „Nevládní a neziskové organizace jsou důležitou součástí rozvojových aktivit v kraji a jedním z potenciálů zvyšování kapacity kraje předkládat a realizovat nové projekty. Z tohoto sektoru mají význam především takové organizace, jejichž posláním je působit na klienty ... Sektor

nevládních a neziskových organizací je však v Ústeckém kraji poměrně slabý.“ [Agentura, 2001b: 47] Aktualizace PRÚK z listopadu 2001 přináší v Prioritě 5 obraz neziskového sektoru ještě podrobněji: „Mnohé organizace neziskového sektoru jsou relativně slabé ve smyslu jejich schopnosti samostatně realizovat cíle, které si stanovují. Jejich působení navenek, vůči klientům – cílovým skupinám – nebo vůči zájmovým skupinám, které chtějí ovlivňovat, je málo efektivní ... V kraji je nedostatek tzv. ‚komunitních‘ projektů, přičemž za komunitní projekt je považován takový, který je vypracován zájmovým sdružením, neziskovou či nevládní organizací pro klienty/příjemce, kteří nejsou členy dané organizace, tedy projekt, který působí ve smyslu předkládající organizace ‚navenek‘.“ [Agentura, 2001a: 10]

V kraji je jen velmi řídká síť organizací, které pokrývají potřeby lidí „zespodu“. Jakoby právě zde byli lidé zvyklí očekávat pomoc spíše shora, ze strany formálně zřízených veřejných institucí. Pokud přežívající paternalismus je problémem ČR, pak Ústecký kraj je jeho výkladní skříní. Jeden z ústeckých respondentů výzkumu zjišťujícího spolupráci NNO a veřejné správy na přelomu let 2002 a 2003 vystihl tento jev postřehem, že v kraji „chybí vzájemná důvěra obyvatel“. [Spolupráce, 2003: 93] Z hlediska problematiky zaměstnanosti je toto jistě velkým hendikepem pro vytváření nových projektů a programů, které by mohly přispět k rozvoji lidských zdrojů. „Jedním z důsledků shora uvedených skutečností je nízká absorpční kapacita regionu jako celku, což znamená schopnost vytvářet a realizovat projekty, které mohou být podpořeny z vnějších zdrojů (předvstupní fondy EU, státní programy).“ [Agentura, 2001a: 10] To, co bylo zjevné v období před vstupem naší země do Evropské unie, má nyní o to větší dopad, že prostředky nabízené pro rozvoj lidských zdrojů z Evropského sociálního fondu a dalších zdrojů, jsou daleko vyšší než tehdy. Bez připravených příjemců pomoci – organizací schopných předložit a realizovat kvalitní projekty – však tyto prostředky nebudou moci být v kraji využity.

### **5.3 NNO působící v oblasti zaměstnanosti v Ústeckém kraji**

Pro zjištění počtu a struktury NNO v Ústeckém kraji je zapotřebí využít dostupných databází NNO v kraji. Z celkového přehledu je dále třeba vybrat ty, které vyvíjejí činnost v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů.

V Ústeckém kraji působí od roku 2002 **Asociace neziskových organizací Ústeckého kraje (ANOÚK)**, která „sdrhuje všechny fyzické a právnické osoby z oblasti neziskového sektoru bez ohledu na jejich působnost či zaměření“. [Asociace, s.d.] Tato zastřešující organizace zprovoznila v březnu roku 2005 na svých webových stránkách [www.volny.cz/anouk](http://www.volny.cz/anouk) **Databázi NNO Ústeckého kraje**. Databáze obsahuje (k 1.11.2005) celkem 236 záznamů o neziskových organizacích Ústeckého kraje, které byly ochotny o sobě poskytnout požadované údaje. Z hlediska zaměření NNO na zaměstnanost jsou relevantní především údaje o popisu činnosti jednotlivých organizací. Organizace, které měly v popisu činnosti uvedeno, že poskytují vzdělávání či rekvalifikace, sociální služby lidem v ekonomicky aktivním věku, provozují chráněná pracoviště nebo usilují o začlenění znevýhodněných osob na trh práce, byly vybrány pro zpracování *Přehledu NNO působících v oblasti zaměstnanosti v Ústeckém kraji* (viz příloha č. 3).

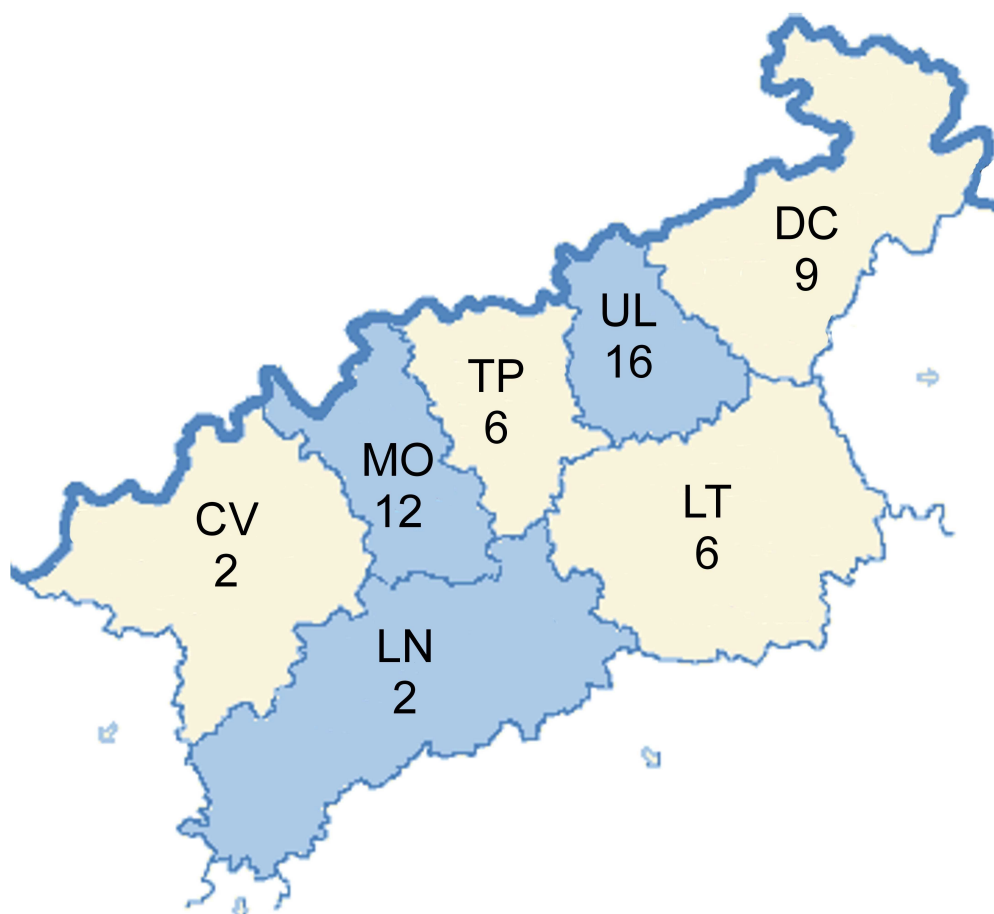
Jako všechny databáze NNO je bezpochyby i databáze ANOÚK neúplná. Pro získání co nejúplnějších údajů byla proto využita ještě další databáze, a sice **databáze Informačního centra neziskových organizací, o.p.s. (ICN)**, která je k dispozici na webových stránkách [www.neziskovky.cz](http://www.neziskovky.cz). Podle této databáze je v Ústeckém kraji aktuálně celkem 457 neziskových organizací. Již při zběžném pohledu na jejich seznam je však zjevné, že mnohé organizace nahlásily své údaje dvakrát, pokaždé s trochu pozměněným názvem a u některých je dokonce poznámka, že již neexistují. Podle stejného klíče jako v případě databáze ANOÚK byly do Přehledu NNO v příloze č. 3 připsány další organizace, jejichž činnost souvisí s lidskými zdroji a zaměstnaností.

Obě výše uvedené databáze NNO tedy umožňují zjistit, jaké je zaměření činnosti podchycených organizací. Jednotlivé NNO jsou navíc v obou databázích identifikovatelné podle okresu, v němž mají sídlo, a podle typu právní subjektivity. Z databáze ANOÚK bylo vybráno 30 organizací a ze seznamu ICN 36 subjektů. Údaje byly sloučeny a byla vyloučena duplicita. Takto byl vytvořen již zmíněný přehled, který obsahuje **53 NNO, které jsou v Ústeckém kraji určitým způsobem činné v oblasti zaměstnanosti**.

Je to na Ústecký kraj – nezaměstnaností značně postiženou oblast – hodně nebo málo? Každopádně **je to mnohem více subjektů, než kolik NNO předložilo projekty zaměřené na problematiku zaměstnanosti financované z ESF, protože takových projektů bylo dosud jen sedmnáct**. [Úřad, 2005a] [Úřad, 2005b] V Ústeckém kraji tedy pravděpodobně existuje nevyužitá kapacita neziskových organizací, které by mohly

pomocí prostředků z ESF provádět svou činnost v širším měřítku nebo se pustit do zcela nových projektů. Možná by přišly s nejrůznějšími inovacemi či nápady, jak efektivněji pomáhat lidem najít uplatnění na trhu práce. Stojí proto za námahu podívat se podrobněji na to, jaká je geografická a kvalitativní struktura těchto „nevyužitých“ organizací.

Obr. č. 1: Mapa rozmístění NNO působících v oblasti zaměstnanosti v Ústeckém kraji



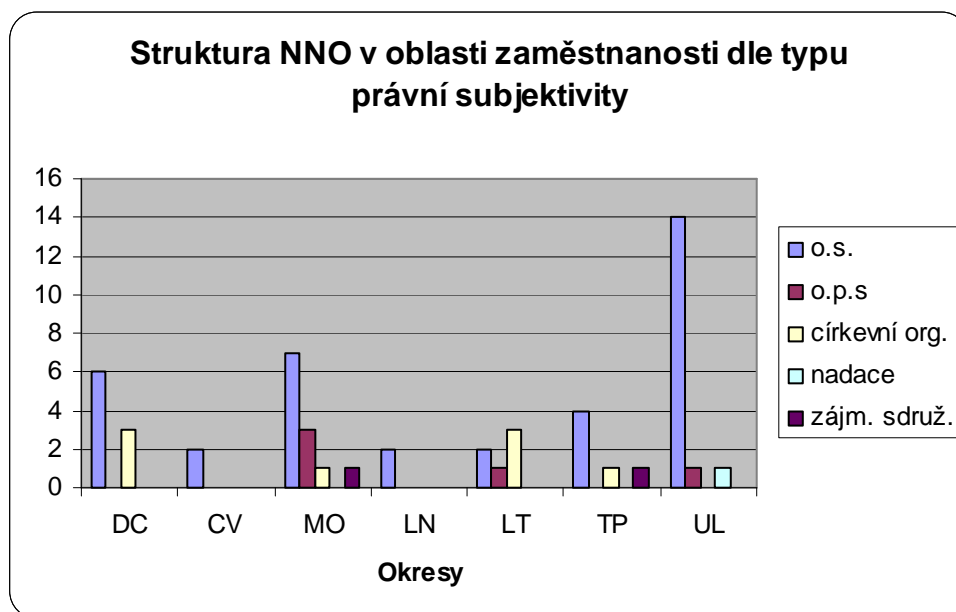
Zdroj: Databáze ANOÚK a ICN, vlastní výpočty

Nejvíce NNO se sledovaným zaměřením se nachází v okrese Ústí nad Labem. Ústí je krajské město a celonárodně působící organizace, jako např. Český červený kříž nebo YMCA, v něm mají své pobočky. Své sídlo zde má také jediná zaznamenaná nadace – Komunitní nadace Euroregionu Labe – jejímž posláním je napomáhat v Ústeckém kraji k rozvoji lidských zdrojů. Na druhém místě v počtu NNO v oblasti zaměstnanosti je okres Most. Možná je to překvapivé u okresu s nechvalnou pověstí vykořenění obyvatel, vysokou koncentrací nepřizpůsobivého obyvatelstva a s dlouhodobě nejvyšší nezaměstnaností v republice. Možná ale právě tyto faktory souvisejí s tím, že zde spontánně vznikají organizace, jejichž cílem je integrovat znevýhodněné lidi do společnosti a umožňovat jim vstup na trh práce. V Mostě a okolí působí v této oblasti tři obecně prospěšné společnosti, což je z okresů Ústeckého kraje nejvíce, z nichž dvě pomáhají zaměstnat zdravotně či jinak znevýhodněné osoby.



K okresům s nejnižším počtem organizací působících v oblasti zaměstnanosti patří Louny a Chomutov, které mají oba pouze po dvou takto zaměřených občanských sdruženích. Strukturu sledovaných NNO dle typu právní subjektivity organizací nabízí graf č. 1.

Graf č. 1: Struktura NNO v oblasti zaměstnanosti dle typu právní subjektivity



Zdroj: Databáze ANOÚK a ICN, vlastní výpočty

Jak odpovídá celonárodnímu trendu typového rozložení NNO, i v oblasti zaměstnanosti převažují občanská sdružení. Pouze v okrese Litoměřice je více církevních organizací než občanských sdružení. To jistě souvisí se zdejší tradicí vzdělávání kněží v seminářích, které sem bylo situováno i v době totality, a proto činnosti, které jsou jinde zajišťovány občanskými sdruženími, provádí v Litoměřicích charity a diakonie.

Pokud se podrobně podíváme na zaměření činnosti NNO působících v kraji v oblasti zaměstnanosti, je zjevné, že nejvíce organizací je zaměřeno na integraci znevýhodněných skupin obyvatel do společnosti – a tím zpravidla i na trh práce. Jak znázorňuje graf č. 2, je takových organizací v kraji téměř třetina. Další silně zastoupenou skupinou jsou organizace poskytující poradenství (včetně pracovně-právního) či zprostředkování zaměstnání a organizace zabezpečující vzdělávání a rekvalifikace. Oba tyto typy organizací dohromady představují druhou třetinu na pomyslném poli zájmu. Zaměstnáváním osob (zpravidla určitým způsobem znevýhodněných), pracovní rehabilitací

a provozováním chráněných pracovišť se zabývá zhruba čtvrtina námi sledovaných organizací, což je jistě poměr potěšitelný. Zbývající část neziskovek má při své činnosti za cíl podporovat rozvoj lidských zdrojů blíže neurčeným způsobem, popř. se zabývají prosazováním dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), což je především případ zájmových sdružení.

Graf č. 2: Zaměření činnosti NNO působících v oblasti zaměstnanosti



Zdroj: Databáze ANOÚK a ICN, vlastní výpočty

Rozložení organizací s různým typem zaměření v jednotlivých okresech a absolutní počty zkoumaných subjektů ukazuje tabulka č. 1 (jedna organizace v Ústí nad Labem uvádí v databázích dvě ze zvolených kategorií činnosti, a proto byla počítána dvakrát).

Tabulka č. 1:: Rozložení organizací dle typu činnosti na okresy Ústeckého kraje

Zaměření organizace / Okres	DC	CV	MO	LN	LT	TP	UL	Celkem
Rozvoj lidských zdrojů			1			1	4	6
Vzdělávání a rekvalifikace	1	1	1	1	1		3	8
Pracovní rehabilitace			1			2	1	4
Integrace znevýhodněných osob	3	1	2	1	3	2	5	17
Zaměstnávání osob	1		3				1	5
Chráněná pracoviště	1		1		2			4
Poradenství a zprostředkování zaměstnání	3		1			1	3	8
BOZP			2					2

Zdroj: Databáze ANOÚK a ICN, vlastní výpočty

Je zřejmé, že potenciál neziskových organizací Ústeckého kraje je vyšší, než nasvědčuje počet projektů ESF předložených na úřad práce. Úřady práce a NNO – to dosud není běžné spojení. Projekty podporované z ESF jsou šancí, jak tento typ spolupráce a partnerství iniciovat a posilovat.

## 5.4 ESF – výzva pro vytváření partnerství na regionální úrovni

Posláním Asociace neziskových organizací Ústeckého kraje (ANOÚK) je mimo jiné podporovat partnerství mezi jednotlivými NNO navzájem a mezi neziskovým sektorem a veřejnou správou. „Usilujeme o kvalitní spolupráci všech NNO v kraji s veřejnou správou,“ je uvedeno na letáčku ANOÚK. [Asociace, s.d.] Na jeho rubové straně se pak dočteme, že „čím více zástupců neziskového sektoru se spojí dohromady, tím lepší pozici mají při vyjednávání s dalšími institucemi.“ [Asociace, s.d.] Jedná se o podporu partnerství nebo lobbingu? Obojímu je jistě dobré se naučit, ale není to totéž. Místní neziskové organizace by evidentně potřebovaly podpořit a získat určité zkušenosti s prosazováním partnerského principu, např. tím, že dostanou možnost inspirovat se u jiných regionů a pak se pokusí aplikovat některé poznatky na místní podmínky. Projekty podporované z evropských fondů jsou příležitostí takovou zkušenost získat.

### 5.4.1 Partnerství v Ústeckém kraji

Jak tedy vypadá současná situace v oblasti navazování partnerství mezi NNO a veřejnou správou v Ústeckém kraji? Je ANOÚK institucí, která podněcuje partnerství NNO a veřejné správy? Tato otázka byla položena člence rady ANOÚK s poukázáním na

to, že z rozhovorů s několika neziskovými organizacemi kraje vyplývá spíše opak – ANOÚK jim nijak nepomáhá v otázkách komunikace a spolupráce s veřejnými orgány. Z odpovědi vyplynulo, že v kraji citelně chybí jasné koncepční řešení zastoupení partnerů při projednávání otázek lidských zdrojů a zaměstnanosti. Neziskovky trpí nedostatkem času na hledání vlastních cest k zástupcům veřejného sektoru. Doslova zaznělo, že pokoušet se navazovat partnerství NNO s veřejnou správou znamená v současné době „obcházet dveře a leštit politikům kliky“. [Rozhovor 2]

Samotný kraj, s nímž má ANOÚK navazovat spolupráci, je institucí dosud ne příliš stabilizovanou. Přeskupování odborů, vysoká fluktuace úředníků a další organizační změny problematizují i cestu navazování osobních vztahů, která by jinak mohla překlenout propast chybějící koncepce zapojení NNO do dění v kraji.

V neposlední řadě se Ústecký kraj potýká s problémem politikaření, jemuž se v místních podmínkách mimořádně daří. Není to bohužel jen problém představitelů kraje a obcí, ale i samotných NNO. Spory mezi různými uskupeními NNO o to, kdo z nich je tou „pravou“ reprezentací a lobování u představitelů veřejné správy „podle barvy“, čili ze stranického hlediska, neziskovému sektoru nejenže neprospívají, ale přímo paralyzují neziskovky v jejich akceschopnosti vůči veřejné správě. „Spolupráce“ je zaměňována za úspěšný lobbying a „partnerství“ je chápáno čistě jako jednostranná přízeň veřejné správy vůči neziskovému sektoru. Postavení ústeckých NNO by se dalo přirovnat k bojové formaci připravené zápasit o vlastní přežití. Neziskovky jakožto rovnocenný partner při projednávání koncepcí kraje? To je spíše řečnický obrat pro popis skutečnosti, kterou jeden z respondentů rozhovorů, popsanych dále v této práci, vyjádřil slovy: „Jde o to, kolik si kdo dokáže okolo sebe udělat prostoru, a samozřejmě, jak je kdo politicky zapsaný.“ [Rozhovor 3]

#### **5.4.2 Příklady regionálního partnerství v zahraničí**

Představitelé Ústeckého kraje a místních NNO by se mohli inspirovat v zahraničí, kde koncepce zapojení NNO existují a princip partnerství je využíván již delší dobu. V oblasti zaměstnanosti jsou dobrým příkladem partnerské spolupráce NNO a dalších aktérů tzv. **Územní pakty zaměstnanosti (Territorial Employment Pacts – TEPs)**, které se začaly vytvářet v Rakousku s podporou Evropského sociálního fondu. Vše začalo v roce

1997, kdy čtyři rakouské regiony (Salzburg, Tyrolsko, Vorarlberg a Vídeň) podaly projekt reagující na výzvu Evropské komise v rámci programu „Územní pakty zaměstnanosti“ a staly se tak součástí celkem 89 obdobných uskupení po celé Evropě. Rakouské regiony patřily k několika málo z těch, které se rozhodly navázat svou činnost na národní akční plán zaměstnanosti a „učinit otázku zaměstnanosti ústředním tématem všech přijatých opatření“. [Co-ordination, 2002: 3] Smyslem TEPs je uplatňovat v regionu princip správy věcí „zdola“ (bottom-up-principle) a těžit z různosti zaměření a zájmů sdružených aktérů – to vše s cílem „přijímat opatření na zachování a vytváření pracovních míst“. [Co-ordination, 2002: 3]

Územní pakty zaměstnanosti jsou vytvářeny vždy s ohledem na ekonomické a sociální podmínky dotyčného regionu, ale také na institucionální a politické tradice. Příručka vydaná pro účely vytváření TEPs v ostatních regionech Rakouska uvádí jako možné partnery celou řadu rakouských institucí, jejichž ekvivalenty jsou v České republice úřady práce, profesní sdružení, hospodářské a agrární komory, ženské svazy, podnikatelé, odborové svazy, regionální politici, výzkumné instituce (univerzity), finanční instituty (banky), veřejné i soukromé vzdělávací instituce, sdružení zdravotně postižených a ostatní organizace občanské společnosti, orgány sociálního zabezpečení a další. Důležité je, aby „spolupráce různých organizací a aktérů s často zcela odlišnými úkoly a možnostmi směřovala ke společnému produktu. Základem je tudíž plné vědomí rozložení odpovědnosti na jednotlivé sféry.“ [Co-ordination, 2002: 4] Všichni partneři podepíší příslušnou **smlouvu o teritoriálním partnerství**, v níž jsou uvedeny jak úkoly každého z nich, tak také např. patřičný obnos prostředků připadajících na jednotlivé činnosti, plus další práva a povinnosti plynoucí z partnerství, především minimální frekvence setkávání s ostatními partnery za účelem vyhodnocování dosažených výsledků a stanovování dalších postupů. TEPs jsou ze 46% spolufinancovány z ESF, zbývajících 54% doplňuje Spolkové ministerstvo pro hospodářství a práci. [Forum Partnerships, 2005: 2] Smlouvy jsou podepisovány na dobu určitou, zpravidla na 1 – 3 roky. **Úloha NNO je v Územních paktech zaměstnanosti přijímána jako samozřejmá a nezastupitelná.** „Zapojení NNO by mělo být vnímáno jako zajištění ještě lepší kvality.“ [Co-ordination, 2002: 3]

I **jiné partnerské iniciativy v zahraničí** bývají spolufinancovány z Evropského sociálního fondu, pokud v jejich náplni dominují aktivity jako provádění analýz aktuální situace na trhu práce, zjišťování potřeb regionu, plánování a realizace vzdělávacích aktivit,

rozšiřování či přesouvání výrobních programů firem, podpora vytváření sociálních podniků zaměstnávajících znevýhodněné osoby a mnoho dalších.

Z evropských partnerských uskupení lze jako další příklady jmenovat: [Centre, 2005] [Forum Partnerships, 2005]

- **Central Uusimaa Partnership ve Finsku** (partnerství místní správy, úřadů práce, organizací třetího sektoru, firem a institucí sociálního zabezpečení)<sup>8</sup>
- **Local Employment Committee Roubaix – Tourcoin ve Francii** (veřejná správa, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, služby zaměstnanosti a vzdělávání, univerzity a různá sdružení)<sup>9</sup>
- **Employment Pact of Szombathely v Maďarsku** (partnerství mezi městem, úřadem práce a 71 organizacemi spojenými vyjádřením vzájemné podpory, z čehož je 24 firem, 11 zájmových organizací, 20 vzdělávacích institucí a 10 NNO a dalších typů aktérů)<sup>10</sup>
- **Pakt na Rzecz Zatrudnienia (Employment Pact) v Polsku** (institute trhu práce, podnikatelé, místní správa, NNO)<sup>11</sup>
- **RESOC v Belgii** (místní a provinční správa, sociální partneři, úřad práce a NNO)<sup>12</sup>
- **Local Pacts for Business and Employment in Berlin v Německu** (místní a okresní správní úřady, struktury podpory podnikání, profesní asociace, zaměstnanecké organizace, charity, občanské skupiny, zástupci třetího sektoru, univerzity a instituce dalšího vzdělávání)<sup>13</sup>
- **Greek Partnerships v Řecku** (sdružující místní a regionální správu s aktéry sociální ekonomiky, vzdělávací organizace, sociální partneři, zástupce malých a středních podniků, zaměstnavatelské asociace a příležitostně také zástupce vládních orgánů)<sup>14</sup>
- **Local Social Inclusion Partnerships na Slovensku** (27 partnerských uskupení založených v pěti regionech Slovenska: Banská Bystrica, Košice, Prešov, Nitra a Žilina, jejichž cílem je sociální začleňování marginalizovaných skupin na trh práce. Do partnerství jsou zapojeny veřejné, soukromé a neziskové dobrovolné organizace).<sup>15</sup>

---

<sup>8</sup> kontaktní adresa: <http://www.kumppanuusyhdistys.net>

<sup>9</sup> e-mail: [cbertv159@wanadoo.fr](mailto:cbertv159@wanadoo.fr)

<sup>10</sup> e-mail: [vax-hvk@vas-hvk.axelero.net](mailto:vax-hvk@vas-hvk.axelero.net)

<sup>11</sup> kontaktní adresa: <http://www.paktnarzeczczatrudnienia.prv.pl>

<sup>12</sup> e-mail: [miet.verhamme@exbl.vlaanderen.be](mailto:miet.verhamme@exbl.vlaanderen.be)

<sup>13</sup> e-mail: [sibyle.fitzner@senwaf.verwalt-berlin.de](mailto:sibyle.fitzner@senwaf.verwalt-berlin.de)

<sup>14</sup> e-mail: [aorologa@paep.org.gr](mailto:aorologa@paep.org.gr)

<sup>15</sup> kontaktní adresa: <http://www.fsr.sk>

### **5.4.3 Aktivita zaměřené na budování partnerství v kraji**

Podpora partnerství různých typů institucí za účelem vytváření a realizace společných programů je předmětem **Opatření 3.3 Společného regionálního operačního programu (SROP)**, které je financováno z ESF. Smyslem tohoto opatření je, aby se zástupci obcí, kraje, různých regionálních sdružení, škol a nestátních neziskových organizací seznámili se základními otázkami podpory z evropských strukturálních fondů. „Součástí vzdělávání bude seznámení se s příslušnými předpisy EU či ČR pro jednotlivé úseky spojené s přípravou a realizací programů a projektů (např. zadávání veřejných zakázek, ochrana životního prostředí, rovné příležitosti, financování a finanční kontrola, veřejné podpory podnikům, monitorování programů a projektů apod.). Vzdělávací programy rovněž zahrnou nezbytné části spojené s posílením auditu a kontrolní funkce s ohledem na snížení institucionalizované korupce a jiného zneužití úřední moci.“ [Ministerstvo pro místní, 2003a]

Implementace Opatření 3.3 SROP, jehož název zní *Posílení kapacity místních a regionálních orgánů při plánování a realizaci programů*, nutně vede k tomu, že spolu jsou nuceni komunikovat a pracovat různé typy organizací – veřejné i soukromé – které mají rozdílné úkoly, kompetence a zaměření. **Je zde příležitost naučit se partnerskému principu již ve fázi plánování dalších programů a projektů**, což dosud nebylo v našich podmínkách příliš běžné. Dokládá to i výzkum společnosti Gabal Analysis&Consulting: „Jiný respondent uvedl několik příkladů chápání principu partnerství, ale sdělil obavy, že přizvání partnerů se ve většině příkladů děje jen z formálních důvodů ... Dotázané NNO si nebyly vědomy, že by kraj (*Ústecký kraj* – pozn. autorky) zahájil jakoukoliv kampaň spojenou s přípravou projektů ... Jedna z organizací projevila obavy, že nebude včas připraven dostatek projektů, že region nebude schopen vyčerpat všechny finance, protože chybí informace a vytvoření jasného systému.“ [Spolupráce, 2003: 93-95]

V Ústeckém kraji je v současné době v rámci Opatření 3.3 SROP realizován **projekt *Budoucí rozvoj Ústeckého kraje (BROÚK)***, jehož cílem je vytvoření regionálního partnerství se zastoupením množství různých subjektů Ústeckého kraje. Partnerství a navázané kontakty by měly podle nositele projektu, Ústeckého kraje, vést k zajištění lepší připravenosti regionu na čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie v tomto, ale především v příštím programovacím období 2007 – 2013.

## 6. První zkušenosti NNO v Ústeckém kraji s předkládáním projektů ESF

Projekty zaměřené na oblast lidských zdrojů a zaměstnanosti byly v České republice dosud realizovány v rámci předvstupních programů EU nebo jiných dotačních titulů. První projekty financované z ESF řízené českými orgány začaly až ve druhé polovině roku 2005 a mají tedy nyní za sebou několik počátečních měsíců realizace. Zkušenosti s předkládáním a realizací projektů ESF neziskovými organizacemi lze však již zjišťovat a vyhodnocovat, aby byly identifikovány případné problémy a navrženy vhodné cesty k jejich odstraňování či předcházení. To je také cílem poslední kapitoly této práce.

Úřad práce v Mostě, který je v Ústeckém kraji pověřeným konečným příjemcem pro opatření OP RLZ zaměřená na podporu zaměstnanosti, vyhlásil první výzvy k předkládání projektů na začátku roku 2005. Do grantového schématu „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti“ bylo předloženo celkem 45 projektů, přičemž 13 jich bylo předloženo žadateli z řad NNO. Z těchto třinácti uspěli se svým projektem 4 žadatelé: jedna obecně prospěšná společnost a tři občanská sdružení. Ostatních 9 žadatelů se svou žádostí neuspělo.

Důvody byly různé. Jedno občanské sdružení bylo např. z procesu hodnocení vyloučeno proto, že jeho zástupci včas nedoručili elektronickou formu žádosti uloženou ve správném formátu na CD, na což měli 10 dní. Čtyři projekty předložené NNO neprošly věcným hodnocením, které prováděli vždy nejméně dva nezávislí hodnotitelé. Potřebný počet bodů při věcném hodnocení nezískala jedna církevní organizace a tři občanská sdružení. Ostatní neúspěšné NNO potřebný počet bodů získaly, dostaly se před výběrovou komisí, ale ta ještě čtyři z projektů nevybrala k podpoře.

Většina projektů nebyla vybrána proto, že nepočítaly s podporou pracovních míst. [Úřad, 2005c] To sice nebylo podmínkou při předkládání, ale při rozhodování komise sehrál tento faktor významnou úlohu. Projekty s potřebným počtem bodů totiž v součtu požadovaly dvounásobnou částku podpory, než kolik prostředků bylo alokováno na danou výzvu a bylo proto třeba pečlivě vybírat projekty nejpotřebnější. Výběrová komise si před svým jednáním stanovila kritéria výběru, přičemž podpora pracovních míst byla jedním z nich. Tento postup výběrové komise je v souladu se Statutem výběrové komise Úřadu práce



v Mostě [Úřad, 2005d] vytvořeném dle vzoru doporučeného MPSV v příloze Manuálu řídicího orgánu „Statut výběrové komise OP RLZ“.

Na první pohled logický a jediný možný postup však vedl k tomu, že nebyly pro realizaci vybrány mnohé projekty NNO, které nabízely inovativní řešení problémů spojených s nezaměstnaností. Např. nebyl vybrán projekt diakonie, který počítal se zapojováním dlouhodobě nezaměstnaných osob do dobrovolnické činnosti v zařízeních sociální péče, jehož přínosem by sice nebylo placené zaměstnání, ale nesporně alespoň krok k němu formou aktivizace nezaměstnaných. Nejmenované občanské sdružení zase neuspělo s projektem postupného zaměstnávání duševně nemocných osob a jiné občanské sdružení nebylo vybráno pro realizaci aktivizace nezaměstnaných žijících v sociálně vyloučených romských komunitách. Je zřejmé, že v projektech předkládaných NNO se objevovaly prvky inovativnosti a přímé práce s komunitou, tedy to, co je organizacím občanské společnosti vlastní a jinými typy organizací nenahraditelné. Bohužel finanční limity a „honba“ za počtem pracovních míst nedaly některým projektům šanci.

Druhé grantové schéma spravované mosteckým úřadem práce, „Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací“, již pro mnohé NNO nebylo tolik zajímavé, protože při vyhlásování výzvy bylo stanoveno, že pouze 20% z alokované částky bude určeno na podporu neziskových subjektů. To jistě mnohé neziskové organizace odradilo, a proto se v celkovém počtu 27 žádostí objevily jen čtyři projekty předložené NNO. Dva z nich uspěly, dva nikoli. Důvodem neúspěchu bylo v obou případech rozhodnutí výběrové komise. V jednom případě se jednalo o naplnění předem stanoveného kritéria „jeden žadatel – jeden podpořený projekt“, [Úřad, 2005c] takže žadatel (obecně prospěšná společnost) měl automaticky jeden projekt „neúspěšný“. Jednalo se o provádění školení v oblasti řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích, tedy o činnost nesporně potřebnou pro místní trh práce, kde převažuje tradice velkých podniků.

Z celkového počtu 72 projektů předložených v prvních výzvách obou grantových schémat jich bylo 17 předloženo nestátními neziskovými organizacemi. Z těchto 17 projektů bylo nakonec úspěšných šest – to je 35% úspěšnost. V porovnání s úspěšností ostatních typů žadatelů, kdy z 55 projektů uspělo 17 (31%), je to pro neziskové organizace poměrně uspokojivý výsledek.

**17 úspěšných předkladatelů z řad NNO je však ve srovnání s celkovým počtem NNO v oblasti lidských zdrojů v Ústeckém kraji (53 organizací – viz kapitola 5.3) jen velmi malý počet. Tak nízký poměr vede k předpokladu, že NNO pocítují nebo přímo zažívají určité překážky, které jim brání předložit a realizovat projekty podpořené z ESF. Jedním ze způsobů, jak lze posoudit případné bariéry, je seznámit se s úspěšnými realizátory projektů a v průběhu hloubkových rozhovorů identifikovat jejich faktory úspěchu. Analýza takových rozhovorů je obsahem závěrečné části této práce.**

Za úspěšné předkladatele projektů ESF v Ústeckém kraji lze považovat následující tři příklady NNO. „Úspěchem“ je vzhledem k fázi realizace projektů myšleno úspěšné předložení a schválení projektů. Ve všech případech se jedná o projekty realizované v rámci Opatření 1.1 OP RLZ Ústeckém kraji.

### **6.1 Příklad první: Mateřské centrum RADKA v Kadani**

**Projekt „Centrum pro rodinu“** je zaměřen na vzdělávání klientek mateřského centra, které jsou na rodičovské dovolené a připravují se na návrat do zaměstnání. Ze 100% se jedná o ženy, ačkoliv projekt není uzavřen přístupu mužů. Obsahem projektu jsou jazykové kurzy (angličtina, němčina), kurzy práce s počítačem a autoškola na získání řidičského oprávnění typu B. Protože nebylo možno podpořit z ESF „čisté“ jazykové kurzy, rozhodla komise při výběru projektu, aby jazykové vzdělávání bylo zahrnuto do širšího motivačně-poradenského bloku, kde se navíc účastnice seznámí se základními postupy při hledání zaměstnání a prezentace u zaměstnavatelů. Realizátor projektu tuto podmínku splnil.

Po dobu konání jednotlivých kurzů jsou děti účastnic hlídány v prostorách Domu dětí a mládeže Šuplík v Kadani. Z hlediska výkladu nově vydaného doporučení MPSV [Ministerstvo práce, 2006b] je takto pojímané partnerství nesprávné, protože jde o poskytování služeb, které jsou pouze doprovodné z hlediska naplňování cílů projektu, a mělo by jít tedy spíše o dodavatelský vztah. V době uzavírání Dohody o poskytnutí příspěvku však tato metodika nebyla zveřejněna, a proto není možné realizátora za odlišné pochopení partnerství jakkoli sankcionovat. Při fyzické kontrole projektu v místě realizace bylo odpovědným pracovním mateřského centra alespoň doporučeno, aby svého partnera pokud možno více zainteresovaly na dosahování výstupů projektu a sdílely s ním své zkušenosti v rámci pravidelných setkání a porad. [Úřad, 2006b]

Ještě jedním nepochopením se tento projekt vyznačuje, bohužel poměrně častým. V žádosti je uvedeno, že projektem budou podpořena tři pracovní místa. V době schvalování projektu nebylo zřejmé, jestli pracovní místa vytvořená za účelem řízení projektu, tj. místo manažera projektu, účetní apod., budou počítána mezi „podpořená“. Národní vzdělávací fond, technická asistence OP RLZ, s touto informací operoval na seminářích pro zájemce o podporu.<sup>16</sup> Až po schválení tohoto projektu bylo nadřízenými orgány rozhodnuto, že „podpořené“ pracovní místo je pouze to, na něž jsou čerpány mzdové prostředky ve výši maximálně 75%, nikoliv 100%, jako je tomu u členů realizačního týmu. [Holmanová, 2005] Vzniklou situaci je realizátor projektu nyní nucen řešit přesunem některých prostředků do položky Mzdové příspěvky. Pokud by totiž stanovený indikátor tří podpořených pracovních míst nesplnil, mohla by mu být krácena podpora projektu. Jedná se o typický příklad „živelnosti“ vzniku a změny pravidel v průběhu procesu implementace projektů ESF. V době předkládání žádostí platí něco jiného, než v době realizace projektů. Vzhledem k tomu, že projekty mohou být až dvouleté, hrozí realizátorům změny podmínek ještě několikrát i během provádění vlastních aktivit projektu.

Na uvedeném příkladě je zřejmé, že příjemci podpory z ESF musejí počítat s tím, že jim realizaci projektu může ovlivňovat spousta faktorů. Kromě běžných rizik spojených s tím, že se jedná o práci s lidmi a komunikaci mnoha zúčastněných (partnerů, dodavatelů, místně příslušného úřadu práce), zde vstupuje faktor podmínek výběrové komise, a také centrálně upravovaných pravidel, která vznikají „za pochodu“. Uvedený projekt je realizován v rámci 1. výzvy 1. programovacího období, do něhož se Česká republika zařadila po vstupu do EU. Snad není příliš optimistické doufat, že tyto první nejisté krůčky implementace projektů ESF budou v příštím programovacím období nahrazeny zřetelnými a koncepčními kroky.

## **6.2 Příklad druhý: Charitní sdružení Děčín**

**Projekt „Aktivní padesátka“** je zaměřen na pomoc věkově znevýhodněným uchazečům o zaměstnání, ale také zaměstnancům ohroženým nezaměstnaností. V tom je projekt poměrně unikátní, protože v 1. výzvě k opatření 1.1 OP RLZ bylo jen velmi málo projektů koncipováno i pro cílovou skupinu ohrožených zaměstnanců. Ve zdůvodnění

---

<sup>16</sup> Informační seminář pro zájemce o podporu z OP RLZ, Opatření 1.1 v Ústeckém kraji, proběhl 14.2.2005.

žádosti o financování žadatel uvádí, že doba od převzetí výpovědi po ukončení pracovního poměru a evidence na úřadě práce je klíčovou fází z hlediska úspěšné sociální reintegrace padesáti a víceletých lidí vytěsňovaných z trhu práce. [Charitní, 2005] Aktivitami projektu chce realizátor tuto skupinu lidí podchytit a provést ji speciálním „poradenským balíčkem“ sestávajícím se z motivace, aktivizace a získávání dovedností při práci s informačními technologiemi.

Kromě samotné práce s cílovou skupinou se chce realizátor zaměřit také na spolupráci se zaměstnavateli. Hodlá vytvořit metodiku spolupráce se zaměstnavateli propouštějícími osoby nad 50 let a kontaktovat zaměstnavatele s nabídkou zařazení propouštěných zaměstnanců do projektu. Zaměstnavatele chtějí také informovat o výstupech projektu a zviditelnit jejich snahu pomoci, aby jejich prestiž – oproti nespolupracujícím zaměstnavatelům – vzrostla. [Charitní, 2005]

Partnerem projektu „Aktivní padesátka“ je církevní organizace Farní charita Rumburk. Partner provozuje občanskou poradnu a v projektu poskytuje obdobné služby jako realizátor. Jeho působení je však místně orientováno na druhou polovinu děčínského okresu – Rumbursko. Důvodem zapojení partnera je tedy rozšíření činností projektu do dalších částí okresu, partner se bude podílet na řízení projektu a mezi oběma subjekty bude probíhat úzká spolupráce. Definice partnerství je zde tedy z hlediska metodiky MPSV naplněna.

Úzká spolupráce bude probíhat i s Úřadem práce v Děčíně. Zde sice nebylo předloženo formální Prohlášení o partnerství, takže úřad práce není oficiálním partnerem, ale bez spolupráce s ním by bylo možno jen stěží projekt realizovat. Úřad práce předá realizátorovi informace o chystaném hromadném propouštění, které získává na základě ustanovení o hromadném prosoušení zákoníku práce a které může poskytovat na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Tak se realizátor dozví, kde se chystá propouštění a kontaktuje dotyčného zaměstnavatele s nabídkou projektových aktivit. Dále se úřad práce zapojí do projektu tím, že umožní ve svých prostorách umístit příslušné informační letáčky a zprostředkovatelé budou nabízet služby projektu evidovaným uchazečům a zájemcům ve věku 50 a více let. Jedná se mimochodem o velmi podobnou metodu partnerské spolupráce jako v Územních paktech zaměstnanosti – TEPs, o nichž byla zmínka v kapitole 5.4.2. Veřejná instituce spolupracuje s NNO při dosahování společného cíle: pomoci propouštěným osobám návrat nebo setrvání na trhu práce.

Je jistě výborný nápad propojit aktivity NNO a veřejné správy také se zaměstnavateli. Tato aktivita by však mohla snadno narazit na překážku přesahu cílových skupin. Zaměstnavatelé nejsou cílovou skupinou Opatření 1.1 OP RLZ, a proto zde žadatel riskoval, že bude tato aktivita projektu kvalifikována jako neuznatelná. Naštěstí v tomto případě zvítězil zdravý selský rozum a spolupráci se zaměstnavateli viděli hodnotitelé i výběrová komise jako prostředek pomoci cílovým skupinám – propouštěným osobám. Podobné štěstí však nemělo několik projektů, zejména ty, které deklarovaly integraci znevýhodněných osob do společnosti (předmět Opatření 2.1 OP RLZ), popř. pomoc ženám (Opatření 2.2 OP RLZ), což by mohl být i příklad výše uvedeného projektu Mateřského centra v Kadani. Problém ostrosti hranic mezi jednotlivými opatřeními by bylo dobré dořešit do příštího programovacího období. Prakticky chybí možnost podat projekt zaměřený rovným dílem jak na zaměstnavatele tak na uchazeče o zaměstnání.

### **6.3 Příklad třetí: Dům romské kultury Most - Chánov**

**Projekt „Cesta k zaměstnání“** je realizován obecně prospěšnou společností Dům romské kultury, která působí na sídlišti v Chánově, proslulém prakticky 100% koncentrací romského obyvatelstva. Ve správní radě této společnosti jsou zastoupeni významní představitelé města Mostu, mj. náměstek primátora, ředitelka úřadu práce, ředitelka mosteckého muzea a další. Hovořit zde tedy o partnerství s městem či s úřadem práce je poměrně ošemetné, spíše se jedná o vzájemnou provázanost. V projektu však figuruje ještě partnerská o.p.s. – agentura práce, která zajišťuje zaměstnávání účastníků projektu. Kromě toho tento partner disponuje odbornými poradci a vybavenými prostory pro provádění poradenské činnosti. Mezi partnerem a realizátorem probíhá neustálá spolupráce na realizaci jednotlivých fází projektu, zástupci obou organizací jsou členy realizačního týmu a nesporná je i společná zainteresovanost na dosažení cílů projektu.

Cílem projektu je vytvořit 14 pracovních míst a umístit na ně účastníky projektu poté, co projdou bilanční diagnostikou (ta bude nakoupena od dodavatele, protože může být prováděna pouze specializovaným zařízením ze seznamu bilančně diagnostických center s povolením MPSV), skupinovým poradenstvím pro trh práce a jednou z vybraných rekvalifikací. Účastníci byli vybráni z řad nezaměstnaných, přičemž realizátor do projektu přijal z poloviny osoby nízkokvalifikované, tj. se základním nebo nedokončeným středoškolským vzděláním, 40% tvořili mladí lidé ve věku do 25 let a 10% bylo tvořeno

dlouhodobě nezaměstnanými ve věku nad 50 let. Pro 6 lidí ve věku do 25 let zřídí město Most pracovní místa v oblasti využívání informačních technologií, a proto se také podílí na přípravě a realizaci rekvalifikace v tomto oboru. Zbylých 8 pracovních míst vznikne přímo na sídlišti v Chánově. Bude se jednat o pozice domovníků, ovšem v poněkud jiném slova smyslu, než jsme běžně zvyklí tuto profesi vnímat. „Domovníci“ budou rekvalifikováni v oboru pomocný zedník, protože hlavní náplň jejich práce bude spočívat v opravách poničených vchodů a společných prostor domů na sídlišti.

Stejně jako v obou předchozích případech je i tento projekt koncipován na maximální možnou dobu realizace – 24 měsíců. Výše podpory se u všech uvedených projektů pohybuje od 1,5 milionu až po téměř 4 miliony korun. Místo realizace je, rovněž shodně, vždy vázáno na jeden okres či lokalitu, což je nejspíše dáno tradicí realizovat projekty na podporu zaměstnanosti v rámci působnosti jednotlivých úřadů práce, v okresním měřítku.

#### **6.4 Analýza rozhovorů se zástupci vybraných NNO**

V průběhu měsíce ledna roku 2006 byly provedeny hloubkové rozhovory se zástupci NNO, jejichž projekty byly schváleny k realizaci. Jednalo se o organizace, které předložily projekty popsané v kapitolách 6.1 – 6.3. Rozhovory proběhly vždy přímo na místě realizace projektů – v Kadani (okres Chomutov), v Děčíně a v Chánově (okres Most). Projekty měly v té době za sebou první 3 měsíce realizace.

V následujícím textu budou odpovědi jednotlivých respondentů analyzovány vždy v souvislosti se stanovenými okruhy otázek. Jelikož nebyl získán souhlas s uvedením jmen dotyčných zástupců NNO, nejsou jména v citacích uvedena.

##### **6.4.1 Zkušenosti NNO s projekty EU zaměřenými na zaměstnanost**

Dotazované NNO měly různě dlouhou zkušenost s projekty podpořenými z fondů Evropské unie. Pro Mateřské centrum Radka byl výše popsán projekt první zkušeností s projekty EU vůbec. Toto občanské sdružení existuje teprve dva roky a před evropskými projekty je jejich okolí zpočátku zrazovalo: „Začínali jsme jako sdružení a měli jsme kolem toho hodně práce a když jsem někde narazila na pojem Evropská unie, tak mě lidé

z jiných sdružení odrazovali a říkali: ‚to není pro nás, na to musíš mít peníze dopředu a vůbec se tím nezabývej‘, takže jsem se o to nestarala.“ [Rozhovor 1] Mladičké občanské sdružení RADKA však má již za sebou i úspěšné pokusy využívat nejrůznějších zdrojů financování ze strany veřejné správy a nadací a přispívá i s radou pro ostatní NNO. „Na těch nadacích je většinou přetlak, tak je lepší žádat kraj nebo státní správu.“ [Rozhovor 1]

Ostatní dotazované organizace již za sebou určité zkušenosti s evropskými projekty měly. Představitelka Charitního sdružení Děčín hovořila také o své předchozí sedmileté zkušenosti s projekty EU v rámci církevní organizace – Farní charity v Děčíně. Začínali s projektem financovaným z Phare: „Projekt byl hodně přátelsky veden NROSkou (*Nadací rozvoje občanské společnosti* – pozn. aut.). Hodně se s ní dalo mluvit o tom, jaké ty aktivity jsou, jak jsou myšlené. Když vzniklo nějaké nedorozumění, byl tam velký prostor pro dialog.“ [Rozhovor 2]. Zmíněna byla i zkušenost s jinými zdroji financování, konkrétně s projektem financovaným z Open Society Fund. Na otázku, jestli existuje nějaký rozdíl mezi financováním z fondů EU a z jiných zdrojů, zazněla lakonická odpověď: „Tenkrát, do roku 2002, byly všechny formuláře jednodušší.“ [Rozhovor 2]

Jak je možné, že dříve byly „jednodušší formuláře“ než nyní? Odpověď je nejspíš v tom, kdo je sestavoval. Zatímco Phare, jak již bylo uvedeno, bylo řízeno ze strany evropských institucí a v rámci evropské legislativy, řízení projektů ESF je již plně v kompetenci českých orgánů. Patrný rozdíl ve složitosti nelze tedy vysvětlit jinak, než jako „příspěvek“ našich orgánů, kterým se nejspíš zdálo nepatřičné, abychom si jako stát nepřidali k evropským pravidlům něco svého, národního.

Ke zkušenostem s projekty spolufinancovanými z EU patří také zkušenost s jejich finančním řízením. Zástupce Domu romské kultury popsal v této souvislosti svou negativní zkušenost s Iniciativou Společenství EQUAL, která může posloužit jako ilustrace potíží způsobených s **prodlužováním doby proplácení uznatelných nákladů**. Realizátoři projektů EQUAL jsou již rok bez prostředků z důvodu nevyjasněných postupů implementačních orgánů. „Koncem roku 2004 jsme projekt zahájili, v únoru 2005 jsme dostali zálohovou platbu ve výši 30% a od té doby ani korunu. Takže už máme rok dluh. Je to pro nás likvidační. Z toho důvodu jsme ani nezahájili Akci 2 a 3. Projekt jsme ukončili po poradě s partnery. Bylo to velmi nepříjemné vůči našim zahraničním partnerům, které jsme měli čtyři: ze Španělska, z Finska, z Velké Británie a z Nizozemska.“ [Rozhovor 3]

Na základě zhodnocení všech dosavadních zkušeností s předkládáním a realizací projektů podporovaných z EU se měli nakonec vybraní zástupci NNO vyjádřit k otázce, zda si myslí, že **české NNO „mají na to“ takovéto projekty předkládat**. Oslovení zástupci NNO se v odpovědi na tuto otázku neshodli. Kadaňské mateřské centrum se domnívá, že NNO potřebují s předložením žádosti pomoc od expertů. Když se na toto centrum obrací malé neziskové organizace, zpravidla další mateřská centra, a ptají se, jak se dá zvládnout předložení takového projektu, odpovídá dle vlastní zkušenosti: „Pokud mají člověka, který je trošku schopen to udělat, tak ano. Ale jinak jim radím, aby si spíš sehnali agenturu, která jim to zpracuje.“ [Rozhovor 1]

Ostatní dotazovaní se domnívají, že co se týče schopnosti podat projekt, jsou na tom české neziskové organizace poměrně dobře. „NNO je progresivnější skupina, než ti ostatní. Neexistuje obecně něco jako ‚české neziskovky‘, ale když to vezmu třeba na úrovni Děčína, je zhruba pět organizací, které jsou schopny podat nějaký projekt. Část neziskovek to dokáže určitě lépe než třeba úřady. Není to proto, že by na úřadech byli hloupější lidé, ale NNO byly nuceny se tímto způsobem živit už nějakou dobu, pokud chtěly tuto činnost vykonávat, naučily se to a mají v tom jedinečné know-how.“ [Rozhovor 2]

#### **6.4.2 Komunikace NNO s orgány veřejné správy vyhlášujícími výzvy**

Otázky v tomto okruhu směřovaly ke zjištění, zda vyhlášovatelé výzev dostatečně informují potenciální žadatele o podmínkách získání příspěvků z veřejných zdrojů. Zástupcům NNO byly kladeny dotazy zjišťující využívané informační zdroje a dále otázky na možnosti konzultací s pověřenými osobami a na přínos informačních seminářů. Dotazovaní se zároveň podělili o své obecné zkušenosti s komunikací s úřady.

**Informačních zdrojů** bylo zmíněno několik. Všichni respondenti uvedli, že informace získávají z internetu. Na otázku, kde se dozvěděli o vyhlášení výzvy k předkládání projektu, který právě realizují, odpovídali: „Myslím, že z internetu. Projíždíme to.“ [Rozhovor 3] „Já jsem se to dozvíдалa průběžně z mnoha míst. Jednak jsem jezdila na všechny různé semináře o strukturálních fondech, v Praze to bylo hodně dobré, pak jsem se to samozřejmě naučila studovat na netu.“ [Rozhovor 2] „Od té doby to studuju na všech těch stránkách a sleduju, takže vím, že ty možnosti jsou.“ [Rozhovor 1]



Zajímavé je, že dvě ze tří dotazovaných organizací se o výzvě dozvěděly po neformální linii **od pracovníků veřejné správy**. „Nařukla nás paní vedoucí sociálního odboru na městském úřadě, která nám řekla, že je tady ta výzva a že tam nemusíme mít peníze předem.“ [Rozhovor 1] „Celkem dobrý zásobovač informací je pan ing. P. z děčínského úřadu práce, který mě upozorňoval ‚běží tohle a tamhleto‘.“ [Rozhovor 2] Jedná se o poměrně potěšující jev, pokud zástupci veřejné správy jsou ochotni kontaktovat NNO, aby jim nabízeli informace o dostupných zdrojích. Ani v jednom případě se přitom nejednalo o zástupce vyhlášovatele výzvy, kteří mají tuto činnost v popisu práce.

Co se týče dostupnosti odpovědných osob pro **konzultace**, liší se situace úřad od úřadu. Kadaňské mateřské centrum zhodnotilo své dosavadní zkušenosti takto: „Ministerstvo (MPSV – pozn. aut.), tam jsou skvělí. Hlavně tam úžasně komunikují, na maily reagují, na telefony, všichni jsou ochotní. S krajem je to horší. Chtějí, abyste přijela osobně, a v situaci, kdy to děláte zadarmo, po nocích a máte dvě děti, jet do Ústí na hodinovou konzultaci, to nejde. Takže jsem se snažila, ale oni moc nechtějí reagovat a po mailu skoro vůbec nereagují. Nejvhodnější jsou maily. Telefony stojí šílené peníze. Tady na městě taky moc po mailu nekomunikují. To se musím ohlásit pomalu týden předem a přijít osobně.“ (Rozhovor 1) Z rozhovorů dále vyplynulo, že mezi žadateli neexistuje ještě jasné povědomí o tom, k čemu mají konzultace sloužit. NNO nazývají konzultacemi prakticky jakýkoliv kontakt se zástupci veřejné správy, např. i poté, co se dozvědí výsledky výběru projektů nebo tehdy, když dojednávají případnou spolupráci. Smysl konzultací, jímž je snaha o nalezení optimálního řešení pro žadatele i vyhlášovatele *předtím*, než bude projekt předložen, není ještě příliš zavedenou praxí. „Konzultace rozhodně. Na úřadě práce jsem každý týden alespoň jednou a vždycky si to konzultuju s příslušnou osobou, která má k tomu co říci.“ [Rozhovor 3]

Všichni dotazovaní realizátoři projektů také prošli **informačními semináři**. „Jezdíme na semináře. V EQUALu dělali semináře jednou za měsíc. U Phare nejsou tak často, řekl bych, tak jednou za půl roku. V OP RLZ byly semináře asi tři.“ [Rozhovor 3] Absolvované semináře však u vybraných NNO nezanechaly příliš hluboké vzpomínky. Pro vyhlášovatele z rozhovorů vyplývá, že informační semináře, zpravidla celodenní akce pro 100 a více osob, nemohou sloužit jako jediný prostředek informování veřejnosti o vyhlášovaných výzvách. Hromadná setkání mohou jen stěží nahradit výše zmiňované konzultace a ostatní formy informování potenciálních žadatelů. „Na semináři jsme byli, ale

konzultace jsou lepší. Ze začátku jsou ty semináře dobré, ale když už trošku víte, tak seminář je moc obecný. Sice je tam taky prostor pro dotazy, ale pro všechny. Takže pak je potřeba spíš těch konzultací a jít přímo se svými dotazy. Ze začátku jsme ale byli rádi za každý kontakt.“ [Rozhovor 1]

Jeden z dotazů směřoval na **informovanost o případných změnách podmínek**, které mohou komplikovat předložení či realizaci projektů. Otázka byla kladena se zřetelem na komunikaci s vyhlášovatelí výzev, kteří jsou v takových případech odpovědní za předání informací o změnách. Nikdo z dotazovaných si nevzpomněl na situaci, která by ohrozila projekt předkládaný v OP RLZ,<sup>17</sup> snad kromě drobných nepříjemností technického rázu spojených s vyplňováním elektronické žádosti v programu Benefit. Zástupce Domu romské kultury nechal při této otázce vyplavat na povrch neblahé vzpomínky na Iniciativu Společenství: „Stoprocentně se podmínky změnilly v EQUALu. Tam se podmínky změnilly několikrát. Museli jsme zpětně předělávat, co jsme už měli napsané.“ [Rozhovor 3] Zástupkyně mateřského centra zase popsala svou zkušenost se změnami podmínek u programu vyhlášovaného Ústeckým krajem: „První rok jsem to zkoušela na hřiště, ale nevyšlo to. Když jsem to pak konzultovala, tak mě ta paní vysvětlila, že to bylo myšleno spíš na nějaké vybavení heren a na tábory a pobyty. Tak jsem to druhý rok napsala na pobyty a zase mi řekli, že se změnilo osazenstvo a že to mělo být spíše na hřiště.“ [Rozhovor 1] V každém případě lze konstatovat, že vyhlášovatelům nijak neprospívá, zanedbají-li svou povinnost informovat včas a všechny zúčastněné o změnách podmínek, protože pak jen stěží vysvětlí překvapeným žadatelům a realizátorům, že se nejedná o momentální zvůli či zlomyslnost nasměřovanou proti nim. Včasným a efektivním informováním lze předejít mnoha problémům a nedorozuměním.

Co se týče **obecné zkušenosti s komunikací** zvolených NNO s vyhlášovatelí výzev, vzácná shoda panovala u obou realizátorů, kteří již mají za sebou bohatší zkušenost s projekty, a to v názoru na Národní vzdělávací fond (NVF), který administruje projekty v programu Phare. Nespokojenost obou realizátorů pramení z pocitu, že NVF příliš upřednostňuje čísla a formuláře před podstatou projektů. „Máme krátkodobý projekt ... a tam se posílají výkazy aktivit. Je tam tabulka s křížky v harmonogramu. Já tam mám aktivitu Příprava projektu a pak tam mám Workshop. A já jsem jednala s expertem, který

---

<sup>17</sup> Kdyby byla tato otázka položena organizacím podpořeným v rámci první výzvy k Opatření 4.1 OP RLZ, jistě by si některé z nich vzpomněly na to, jak musely celou žádost kopírovat do nové verze elektronického formuláře, protože v té původní byly dodavatelem softwaru chybně nastaveny limity pro nákup služeb.

přijde na ten workshop, ale nedala jsem to pod Přípravu ale pod ten Workshop. A oni mi řekli, že si mám zažádat o změnu projektu.“ [Rozhovor 2] Vzhledem k tomu, že nebylo získáno vyjádření druhé strany, NVF, nelze tento problém hodnotit jinak než všeobecně. Vyhlášovatelé, kteří projekty následně kontrolují, by měli při posuzování „správnosti“ realizace jednotlivých projektů vždy kromě tabulek a čísel užívat princip zdravého rozumu.

### **6.4.3 Zdroje potřebné k předložení projektu financovaného z ESF**

K předložení projektu spolufinancovaného z ESF potřebují žadatelé nezbytné zdroje, a to nejen finanční, ale především lidské. V rámci tohoto okruhu otázek bylo zjišťováno, kolik času potřebovali realizátoři na to, aby zpracovali svůj projekt do podoby, která mohla být předložena vyhlášovateli výzvy, kolik osob se na sestavení projektu podílelo, zda na to stačili sami nebo zda si najali expertní zpracovatele a za jakých podmínek.

**Časový úsek** od vyhlášení výzvy po termín předložení projektu, který je v Příručce pro administraci a hodnocení OP RLZ a JPD3 stanoven na min. 8 týdnů, [Ministerstvo práce, 2005b: 15] považují dotazované NNO za dostatečný. „Samozřejmě, že se to nedá psát najednou, že by si člověk sednul a za dva, tři dny to napsal, to nejde.“ [Rozhovor 3] „Vyráběla jsem to zhruba tak tři týdny, ale ne 12 hodin denně.“ [Rozhovor 2] „Tak tři týdny, možná měsíc, se kolem toho motáme, kolem těch evropských projektů.“ [Rozhovor 1]

Na zpracování žádosti a přípravu projektu musí mít NNO zkrátka čas. Není možné napsat v krátké době několik projektů a doufat, že jeden z nich nakonec vyjde, jak se o to pokoušejí některé organizace. Hodnotitelé jsou zpravidla dostatečně zkušení na to, aby projekty napsané „horkou jehlou“ rozpoznali a patřičně jim snížili body z důvodu nedostatečné propracovanosti. „Nesmíte mít v té době rozdělaného něco jiného, třeba důležitého.“ [Rozhovor 1]

Zpracování žádosti není jen o tom, že si někdo sedne k počítači a vyplňuje kolonky. Je třeba kontaktovat potenciální partnery a dodavatele, dojednávat časový harmonogram, podmínky spolufinancování apod. „Objížděla jsem všechny ty potenciální dodavatele, školy – na tom jsem trávila asi 14 dní plného pracovního úvazku. Měla jsem třeba představu, že budou chodit na angličtinu a musela jsem zjistit, kolik to bude stát, jestli

budou pojištění, jestli to tam vůbec jde dělat. Potřebovala jsem zjistit, jestli je ta moje představa reálná.“ [Rozhovor 1] „Zabere to celý ten čas – doladit smlouvy s partnery, kdo co bude dělat a podobně.“ [Rozhovor 3]

Podstatné je mít poměrně jasnou představu, čeho chce daná organizace projektem docílit. To souvisí s předpokladem pojmání ESF jakožto příležitosti k odzkoušení nových věcí, namísto často pozorovaného zúženého pohledu na ESF jako na zdroj financování. Čím jasnější je daná představa, tím snadněji se projekt zpracovává. „Když to začnete teprve vymýšlet a než zjistíte co a jak – oni ti partneři také nereagují hned – tak je skoro pozdě.“ [Rozhovor 1] „O takovémhle poradenském projektu jsem uvažovala, ale takové to Kde a Jak, to přijde až při tom psaní.“ [Rozhovor 2]

**Počet lidí**, kteří se na zpracování žádosti podíleli, se u dotazovaných NNO pohyboval od tří do sedmi. Ve všech případech si mezi sebou lidé v organizaci práci rozdělili na části a následně dávali projekt dohromady prostřednictvím společné dohody. Ani v jednom případě neplatilo, že by se na vlastním zpracování žádosti podíleli zástupci partnerských organizací. Partnerství bylo dohodnuto a věcná stránka projektu projednávána, ale odpovědnost za technické zpracování projektu leželo vždy na žadatelích.

Prakticky všechny dotazované organizace se domnívají, že by bylo ideální mít člověka pouze na zpracování projektů, ovšem ani jedna si to nemůže dovolit. „Na to chce člověka v té neziskovce, který dělá jenom tohle. Myslím si ale, že by ho málokdo zaplatil a také málokdo to asi umí.“ [Rozhovor 1] „Jak zaplatit člověka, který by dělal jenom projekty? U nás to takhle nefunguje. My jsme malá neziskovka a musíme dělat všichni všechno. Kmenoví zaměstnanci jsou tu tři.“ [Rozhovor 3] „Nikdo si to nemůže dovolit. Jak vidím neziskovky kolem sebe, tak všichni dělají všechno. Mě to baví, psát projekty, ale zase bych neškolila.“ [Rozhovor 2] V praxi to tedy u sledovaných organizací vypadalo tak, že projekt napsali nebo alespoň vymysleli kmenoví zaměstnanci, kteří jsou vzdělání převážně prostřednictvím informačních seminářů pro žadatele v konkrétních programech.

U **kurzů programového managementu**, které by žadatelům měly pomoci při tvorbě a zpracování projektů, narážejí NNO na překážku jejich ceny. „I to ICN chce za školení zaplatit. My jsme ze začátku neměli ani na pastelky, natož abych jela za 2,5 tis. Kč na školení do Prahy. Kdyby to udělali zadarmo, tak možná ano. Oni mají spoustu krásných

kurzů, ale na naše poměry jsou předražené.“ [Rozhovor 1] Uvedená citace ukazuje na postoj mnohých českých NNO, které se ještě neorientovaly ve světě tržního prostředí. Z titulu své „neziskovosti“ požadují, aby měly úlevu i tam, kde není na místě. Jsou-li kurzy a semináře kvalitní, není možné, aby byly zdarma. Investice do vzdělání zaměstnanců, stejně jako jakákoliv jiná investice, kterou musí neziskovka podstoupit, zkrátka něco stojí.

Kvalifikací současných realizátorů projektů je dle provedených rozhovorů především vlastní zkušenost s již běžícími programy. Kde tato zkušenost chybí, je nutné hledat pomoc se zpracováním projektu u někoho jiného, jako tomu bylo v případě mateřského centra.

Kadaňské mateřské centrum se podělilo o své zkušenosti s **expertními zpracovateli žádosti**: „Bez nich bychom to neovládli... protože když se staráte o to, abyste si tam pořídila koberec a hodila tam ty děti, tak se nemůžete starat zároveň o formulář.“ [Rozhovor 1] Tato NNO byla jedinou z dotazovaných, která na daný způsob zpracování projektu přistoupila. Na dotaz, jak proběhl kontakt a jaké jsou podmínky spolupráce s touto firmou, zazněla velice otevřená odpověď: „Nabídlí se nám sami. Zadarmo to udělají a pak si to z toho projektu vezmou jako služby. Náklady AC (*zkratka názvu firmy, která neudělila souhlas se zveřejněním* – pozn. aut.) se schovají do rozpočtu jako ‚zpracování monitorovacích zpráv‘. Oni to neziskovkám takhle nabízejí, protože jinak by za nimi nešly, na to nikdo nemá.“ [Rozhovor 1] Na zpracování monitorovacích zpráv je v tomto projektu vymezeno 60 tis. Kč. [Mateřské, 2005] Informace z Děčínska hovoří částce 20 tisíc. Třetí dotazovaná organizace má zkušenost se zpracovateli žádosti ve Společném regionálním operačním programu (SROP): „Ve SROPu jsme si museli sehnat pomoc. Tam je problém, jakým způsobem je pak zaplatit, aby to bylo čisté, aby to něčím nezavánělo. Vyplnění žádosti je pro o.p.s. složité. Je tam potřeba dělat tak složité kroky, že by se měly dát prostředky na zpracování.“ [Rozhovor 3] Zpracovávání projektů „na zakázku“ se tedy v Ústeckém kraji poměrně dobře ujímá a jedná se o evidentně výnosný byznys. Vážným problémem ale je, že zpracování projektu nepatří mezi uznatelné náklady, a proto je celé toto počínání ze strany zpracovatelů i NNO nelegitimní.

V Příručce pro žadatele jsou „výdaje spojené s přípravou projektu (platby konzultantům, kteří pomáhají s vyplňováním žádostí či žádostí o platby)“ [Ministerstvo práce, 2005d: 46] uvedeny mezi neuznatelnými výdaji. Stejně tak neuznatelné jsou „výdaje vzniklé před oficiálním dnem zahájení a po dni ukončení projektu (mimo smluvní vztah)“

[Ministerstvo práce, 2005d: 46], čímž je myšlen smluvní vztah mezi poskytovatelem a příjemcem podpory z ESF. V OP RLZ tedy nelze legitimně zaplatit z prostředků projektu službu spojenou se zpracováním projektu. Jednoduchým řešením se zdá být změna těchto ustanovení a umožnění zpětného proplácení nákladů na zpracování projektu. To však dlouhodobě neřeší problém, proč je předkládání tak složité, aby na to musel být expert. Možnost zahrnout náklady na přípravu projektů do uznatelných nákladů byla odzkoušena ve SROPu. „Tento postup ‚dotace pro přípravu žádostí o dotace‘ však nedoporučujeme,“ [Ministerstvo pro místní, 2005: 57] sděluje k problému Ministerstvo pro místní rozvoj. Vhodnějším řešením by bylo spíše připravit jednodušší finanční mechanismus proplácení podpory, přinejmenším pro menší organizace.

**Náklady** na materiál nutný k předložení žádosti, ověřování kopií dokladů, náklady na tisk žádosti, cenu elektronického nosiče, poštovné, cestovné apod. hradí předkladatelé ze svých ostatních zdrojů. Všechny oslovené neziskovky si postesklly, že jim investovaný materiál a hlavně čas nikdo nenahradí a že musí investovat „ze svého“. „To je vždycky dobrovolná práce nad úvazek.“ [Rozhovor 2] Je to nejspíš otázka úhlu pohledu. Investovat energii, čas a materiál do něčeho, co může posunout NNO dál je také možno chápat jako samozřejmou věc a dobře vynaložené úsilí. Je otázka, zda lze v tomto případě mluvit o práci navíc, či „nad úvazek“.

#### **6.4.4 Partnerství NNO a veřejné správy**

Všechny dotazované organizace mají určité zkušenosti s partnerstvím s orgány veřejné správy. Charitní sdružení úzce spolupracuje s děčínským úřadem práce, Dům romské kultury s magistrátem města Mostu a s Úřadem práce v Mostě a Mateřské centrum RADKA má v nově podaném projektu doloženo prohlášení o partnerství od města Kadaň. K navázání partnerství došlo ve většině případů na základě iniciativy neziskové organizace, až na specifický příklad Domu romské kultury, kdy členem správní rady jsou i představitelé veřejné správy.

Kadaňské mateřské centrum hovoří o svých protikladných zkušenostech s partnerstvím se dvěma institucemi veřejné správy – s městem Kadaň a s Úřadem práce v Chomutově. „My jsme chtěli město za partnera, ale oni se z toho trochu vyvlékli, protože ten projekt je na dva roky, budou volby a tak dále. Nakonec nám to partnerství dali, ale bez

finanční podpory. Oni se toho bojí.“ [Rozhovor 1] Zatímco u města Kadaň je za „partnerství“ považováno získání podpisu pod určitý závazek, u chomutovského úřadu práce je už náznak snahy o skutečné partnerství s cílem provozovat společně konkrétní činnost. „Paní K. nám tenkrát řekla, že by chtěli tady v Kadani zřídit Job Club. Že už ho mají v Chomutově, ale v Kadani to zatím nikdo nedělá a že to určitě bude do budoucna potřeba. Jestli bychom nad tím neuvažovali, jestli si to nechceme připravit. Takže my si to teď připravujeme do toho Globálního grantu (*Opatření 2.3 OP RLZ* – pozn. aut.) za Kadaň a Klášterec. Já jsem za to ráda, že nás oslovila.“ [Rozhovor 1] Uvedené příklady prokazují dosud nejasné vymezení principu projektového partnerství na úrovni českých obcí a regionů.

Na otázku, zda si myslí, že veřejná správa není dostatečně informována o činnostech NNO v místě jejího působení, neodpověděli respondenti jednotně. „Je to složitější. Na úřadech neví pravá ruka, co dělá levá, to je pravda. Ale jsou tam lidé, kteří přehled mají. My máme dobrou spolupráci.“ [Rozhovor 3] Trochu jiný pohled má mateřské centrum: „Pokud tam někdo pořád neběhá a neříká jim o tom, tak není informována... Jedině co tam funguje komunitní plánování, tak se to trošku zlepšilo. Přes tenhle odbor (*odbor sociálních věcí* – pozn. aut.), to ano. Ale dřív tam ty informace vlastně vůbec nepronikly.“ [Rozhovor 1]

Komunitní plánování zmínil i Dům romské kultury, a to v odpovědi na druhou otázku, jestli si myslí, že NNO aktivně usilují o povědomí o své činnosti u orgánů veřejné správy. „Už zhruba rok je na městě organizovaný komunitní plán a tam je spousta neziskovek. Veřejná správa, v tomto případě město, má neziskovky docela zmapované, spolupracuje s nimi.“ [Rozhovor 3] V otázce zvyšování povědomí o činnostech NNO u veřejné správy prostřednictvím komunitního plánování byl však zmíněn také problém politikaření. „Jde o to, kolik si kdo dokáže okolo sebe udělat prostoru, a samozřejmě, jak je kdo politicky zapsaný.“ [Rozhovor 3] Komunitní plánování se nicméně na základě uskutečněných rozhovorů jeví jako slibná cesta pronikání principu partnerství do vztahů mezi NNO a veřejnou správou.

Kadaňské mateřské centrum má vzhledem ke krátké době své existence ještě čerstvou zkušenost s těžkými začátky zviditelňování své činnosti u orgánů veřejné správy. „Tady působily do té doby jen klasické organizace jako Skauti nebo tu bylo K-centrum, ale jinak tady moc neziskovek není. Až pak si nás začali spojovat, že my jsme tedy taky

taková nějaká organizace. Někdo to dodnes nechápe. Pan tajemník mi několikrát řekl, že se pořád oháním, že jsem neziskovka, ale že všude se musí platit. Až tak po roce, když jsme se snažili dát do novin, že jsme udělali hřiště, tak nám to pomohlo. Občas vyšel nějaký článeček, sem tam nějaká fotka.“ [Rozhovor 1] Zajímavý je také postřeh mateřského centra, že obrat v postoji města nastal poté, co se této organizaci podařilo získat prostředky z ESF: „Už na nás slyší o té doby, co jsme dostali nějaké peníze. Když jsme získali milion a půl, tak se to zvirtlo. To už vědí, že se něco děje. Ale do té doby to bylo: ‚Vy si myslíte, že když jste neziskovka, tak vám každý bude otvírat dveře!‘“ [Rozhovor 1] Pro zviditelnění činnosti NNO je tedy důležité nejen předání informací o existenci NNO, ale především konkrétní výsledky. Obojí spolu samozřejmě souvisí. Bez článku v novinách se o výsledcích těžko někdo dozví.

Na problém nevráživosti plynoucí ze vzájemného nepochopení narazila i zástupkyně děčínského charitního sdružení. Navrhuje „umožnit vzájemnou komunikaci nebo pomalu povinné stáže úředníků u neziskovek, aby pochopili, o čem ta jejich práce je. Je to taková zbytečná nedůvěra.“ [Rozhovor 2] Paní z Charitního sdružení však v žádném případě nestraní ani neziskovým organizacím: „Já to nemám ráda, takový ten arogantní přístup. Takové to ‚máme dobré srdce a tím pádem nám každý musí jít na ruku‘. Jenom dobrý úmysl je strašlivá záležitost. Oba přístupy se potřebují propojit. Jinak je z toho buď studený formulář nebo dobrosrdečný paskvil.“ [Rozhovor 2] A princip partnerství je právě o tom, jít si navzájem naproti a doplňovat se vzájemnou růzností, což je myšlenka např. i územních paktů zaměstnanosti zmiňovaných v teoretické části této práce.

Prakticky nikdo z dotazovaných se nedomnívá, že by NNO byly znevýhodňovány při výběru projektů, např. proto, že jsou jako nositelé projektů rizikové, nedostatečně finančně stabilní apod. Znevýhodnění však vidí všichni dotazovaní v tom, že neziskovky musí část svých činností předfinancovat, protože jen maximálně 90%, někdy pouze 80% uznatelných nákladů mohou získat formou záloh. „Nevím, jestli při výběru, ale myslím si, že jsou znevýhodňovány při vyhlásování. Tím, že se musí udělat spoluúcast nebo se musí předfinancovat, tím se už udělá síto. Už tím samotným vyhlášením se z toho řada neziskovek vyčlení. Myslím si, že to jsou diskriminační opatření, aby se do toho nehlásily.“ [Rozhovor 3] Zástupkyně mateřského centra zmínila obdobný problém v souvislosti se Společným regionálním operačním programem (SROP): „Nemůžeme do investičních projektů, když chceme udělat něco většího. My bychom tu třeba chtěli bazén.



Je mi jasné, že už to jsou velké peníze, ale mělo by být jasné, že neziskovka to udělá líp, protože to nedělá kvůli penězům. Nemáme na to předfinancování.“ [Rozhovor 1] Z citovaných odpovědí je patrná snaha upozornit na to, že NNO nemají prostředky, aby jakoukoliv část svých projektů hradily „ze svého“.

Obě odpovědi hovoří o problému **předfinancování**. V Příručce pro příjemce jsou uvedeny dva způsoby úhrady výdajů v projektech podpořených v rámci OP RLZ. Kromě jednoho opatření je v tomto programovacím období využíván způsob zálohování, tj. poskytování zálohových plateb. Zároveň je stanoveno, že „kumulovaná výše uvedených plateb nesmí u grantových projektů přesáhnout 90% celkové schválené částky podpory.“ [Ministerstvo práce, 2005c: 17] O proplacení zbývajících nákladů, které činí zpravidla 10-20% smí příjemce podpory požádat až po ukončení projektu. „Žádost o závěrečnou platbu zasílá příjemce podpory nejpozději do dvou měsíců od ukončení projektu spolu se závěrečnou monitorovací zprávou a další související dokumentací.“ [Ministerstvo práce, 2005c: 18] Časově to vychází tak, že realizátor do dvou měsíců požádá o závěrečnou platbu, poskytovatel ji do 15 pracovních dnů schválí a do 25 pracovních dnů pošle finanční prostředky na účet příjemce. V ideálním případě tak neziskové organizace potřebují zhruba na čtyři měsíce prostředky na předfinancování. Ve skutečnosti se však může stát, že poskytovatel není spokojen se způsobem vykázání výdajů a vrátí příjemci žádost o platbu k doplnění údajů nebo nápravě nedostatků. Na vrácení žádosti má poskytovatel 15 pracovních dní, příjemci stanoví další lhůtu 15 pracovních dní a pak opět začíná běžet lhůta 15 pracovních dní na další kontrolu správnosti údajů. [Ministerstvo práce, 2005c: 18] Dotazované NNO se s tímto problémem potýkají samozřejmě také, i když konec jejich projektů je zatím hodně časově vzdálený. „Dostanu 90% a 10% musím předfinancovat. Na krajském úřadě šla původně informace, že Česká spořitelna nabízí neziskovkám za velmi výhodných podmínek půjčku. Teď mám informace z Arkádie (*NNO v Teplícih* – pozn. aut.), že jim to nedali, ač mají barák. A to byla oficiální informace na úrovni krajského semináře! To jsou pro neziskovku strašné věci.“ [Rozhovor 2] Ovšem i když se neziskové organizaci podaří úvěr od banky získat, problémy tím nekončí. Úroky z půjček totiž nejsou uznatelným nákladem a nikdo jim je tudíž neproplatí. [Ministerstvo práce, 2005d: 46] „Myslím, že by to šlo vyřešit nějak systémově. Možná by šlo udělat nějaká výjimka, že úroky z úvěru jsou pro neziskové organizace oprávněným nákladem. Pak si můžeme vzít úvěr a my to proúčtujeme, to není problém.“ [Rozhovor 3]

Poslední otázka z tohoto okruhu směřovala k názoru na vliv projektů spolufinancovaných z fondů Evropské unie na **profesionalizaci NNO**. Odpovědi se lišily už v základu – v pochopení pojmu profesionalizace. Zástupkyně mateřského centra jím rozumí změnu neplacené práce v placenou. Na danou otázku tedy odpovídá: „Určitě ano a myslím si, že je to i cílem, protože to nejde dělat zadarmo jen tak dobrovolně. Musí tam být alespoň jeden člověk nebo dva, kteří budou placeni a budou to táhnout.“ [Rozhovor 1] Barvitější pohled na profesionalizaci NNO podala pracovnice Charitního sdružení: „Tyhle projekty jsou pro neziskovky rozhodně rozvojovým nástrojem. Pokud to přežijí, tak už přežijí všechno. Člověk se učí komunikovat s partnery, organizacemi, hodně dopředu plánovat, hlídat si úkoly, monitorovat si to. Přichází na spoustu věcí za pochodu.“ [Rozhovor 2] Zároveň však zazněla obava z potenciálního nebezpečí byrokratizace NNO: „Je to ale spíše otázka vyhoření manažerů. Vůbec se to nemusí týkat týmu pracujícího přímo s klienty. Dostaneme se na úroveň papírů a hlídání těchto věcí. Já už prakticky neseďím s klienty. Předtím bych si to vůbec nedokázala představit, protože jsem začínala jako občanský poradce.“ [Rozhovor 2] Zajímavý je také postřeh, že projekty spolufinancované z EU mají na jednotlivé organizace vzájemně stmelující efekt: „Pozitivní dopad evropských projektů je, že to koaličně dává NNO dohromady. Radí si, podporují se, tady v Děčíně třeba dělají výstavu Rok v Evropě. Navzájem si můžeme pomáhat s projekty.“ [Rozhovor 2]

#### **6.4.5 Doporučení směrem k vyhlášovatelům a k NNO**

V rozhovorech zazněly tyto návrhy na doporučení směrem k vyhlášovatelům: uznávat náklady na úroky z půjček od banky a pokud možno zrušit nutnost platit některé aktivity předem v případě NNO. Následují doporučení týkající se procesu vyhlásování výzev a předkládání projektů, která vyplývají z provedených hloubkových rozhovorů.

##### ***Doporučení směrem k vyhlášovatelům výzev:***

- zachovat dobu na zpracování projektu v současné podobě (minimálně 8 týdnů),
- hradit zpracování žádosti,
- umožňovat dálkové konzultace, nejlépe prostřednictvím e-mailu,
- maximálně zjednodušit současnou podobu žádostí – odstranit technické nedostatky, omezit pasáže, kterým žadatelé nerozumějí,

- umožnit odpovídající školení v oblasti projektového managementu, a to za dostupnou cenu nebo zdarma.

Dotazované NNO se poměrně shodovaly v tom, co považují za důležité, aby NNO zvládly předložit projekt spolufinancovaný z ESF.

***Doporučení směrem k NNO předkládajícím projekty ESF:***

- podrobně si prostudovat výzvu – oprávněné činnosti, náklady ...,
- zajistit si prostředky na zpracování žádosti, ať už jej provede expertní firma nebo sama NNO,
- neustále se vzdělávat a orientovat se na internetu,
- vyhradit si dostatek času,
- disponovat entusiasmem s potřebnou dávkou citu pro realitu.

„Chce to nadšené profesionály. Občas bývají jenom takové ty dobré vůle. Pak do toho ta neziskovka může spadnout, že ani neví, o co jde.“ [Rozhovor 2]

Kromě doporučení k předložení žádosti, které je pochopitelně pouze začátkem vlastního procesu, prostupovala všemi rozhovory jako červená nit otázka zajištění **předfinancování** aktivit provedených po vyčerpání prostředků poskytnutých formou záloh. NNO by se touto záležitostí měly zabývat rozhodně ještě před podáním žádosti.

## Závěr

Evropský sociální fond je pro nestátní neziskové organizace významným zdrojem financování aktivit, které se vztahují k uplatnění lidí na trhu práce. Může se jednat o poradenství, motivační aktivity, rekvalifikace či jiný typ vzdělávání, ale i o podporu pracovních míst formou mzdových příspěvků. NNO jsou oprávněnými žadateli ve všech opatřeních zaměřených na podporu zaměstnanosti. ESF by nicméně neměl být vnímán pouze jako dotační titul. Peníze jsou a vždy budou jen prostředky nutné pro rozvoj činnosti příjemců, kteří díky nim mohou vyvíjet aktivity vedoucí k podpoře znevýhodněných lidí na trhu práce a tím zpravidla i ke zvyšování jejich šancí ve společnosti. V této diplomové práci byl ESF představen jako jedna složka strukturální politiky Evropské unie, jejímž cílem je vyrovnávání rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů a lidí. Konkrétně ESF je přitom zaměřen na investice do lidských zdrojů.

Úvodní část práce se věnuje ESF v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Naše národní orgány se zatím ještě pořád sžívají s podmínkami a možnostmi, které strukturální fondy skýtají. Také české NNO musejí teprve plně pochopit své dvě základní role. Nejedná se pouze o roli realizátorů projektů či projektových partnerů, ale také o roli konzultační a monitorovací při přípravě a vyhodnocování samotných programů podpory, které určují, na co se prostředky z ESF mají věnovat.

Příklady projektů podpořených v minulosti v zahraničí i u nás v oblasti lidských zdrojů mohou posloužit jako inspirace po žadatele z řad NNO o podporu z ESF. NNO jsou v projektech nenahraditelné zejména tam, kde se jedná o zapojení znevýhodněných osob na trh práce, ať už jsou to lidé se zdravotním či sociálním omezením, ženy, nízkokvalifikovaní, osoby se závislostmi nebo prostě jen jedinci, kterým se po dlouhou dobu nedaří nalézt zaměstnání, což s sebou nese riziko sociální izolace a nabalování dalších problémů. Veřejná správa umí těmto lidem pomoci materiálně, ale jen těžko se jich ujme také na „lidské“ rovině, jako k tomu mají potenciál organizace občanské společnosti.

Při řešení problémů nezaměstnanosti se v českých podmínkách často zapomíná na práci se zaměstnavateli. Je to nejspíš proto, že úřady práce jsou přeplněné uchazeči o zaměstnání, zatímco zaměstnavatelé tyto úřady vyhledávají jen zřídka, takže vzniká dojem, že se nezaměstnanost musí řešit ze strany poptávky po práci – ze strany nezaměstnaných. Opak je samozřejmě pravdou. Evropský sociální fond je od počátku koncipován i jako

pomoc podnikům při řešení strukturálních problémů, které se projevují např. potřebou změnit výrobní program nebo dokonce ukončit výrobu a zahájit nový provoz. Aby se tyto změny neprojevovaly negativně zvyšováním nezaměstnanosti, jsou ve vyspělých státech Evropy často k vidění projekty zaměřené na řízení lidských zdrojů v organizacích procházejících restrukturalizací, jejichž podstatou je rekvalifikace či reorientace zaměstnanců. Příkladem může být např. zkušenost ze spolkové země Durynska ve středním Německu uvedená v této práci.

Nedostatečně využívaným nástrojem zvyšování zaměstnanosti v ČR je také podpora malého a středního podnikání. Kromě podpory investic – zřízení provozovny a vybavení pracovních míst – je pro zahájení podnikání zapotřebí vybavit budoucí podnikatele nezbytnými dovednostmi a znalostmi nutnými pro řízení firmy, k čemuž může pomoci ESF. Ve starých zemích EU jsou pro podporu podnikání využívány kombinace investičních a neinvestičních („měkkých“) projektů. Příkladem takové pomoci je projekt NOVI v Dánsku a příkladem „měkkého“ projektu je PLATO v Belgii. Ačkoliv neziskové organizace jen těžko mohou přímo pomáhat podnikům v jejich rozvoji, mají možnost zapojovat se v rámci projektů do partnerství a provádět např. vzdělávací činnost v oblasti, v níž se dobře orientují.

Tato diplomová práce postupně zužuje problematiku ESF na konkrétní program, Operační program Rozvoj lidských zdrojů, jehož prostřednictvím jsou realizovány projekty podpořené z ESF v celé České republice kromě Prahy. Seznamuje čtenáře se spleťtostí administrativních postupů a strukturou priorit a opatření zaměřených na podporu zaměstnanosti. Dalším zúžením je pak představení problematiky na konkrétním místě – v Ústeckém kraji. Pro tento krok bylo zapotřebí nejprve provést stručnou analýzu kraje z hlediska problematiky zaměstnanosti, struktury obyvatel i působení zdejších NNO, z níž vyplývá, že v kraji je druhá nejvyšší nezaměstnanost v republice, nižší věková struktura než je průměr ČR a nepříznivá kvalifikační struktura obyvatel. Kraj trpí vykořeněním způsobeným poměrně rozsáhlými migracemi, což se podepisuje i na stavu místní občanské angažovanosti. V některých částech kraje, zejména na Chomutovsku a Lounsku, chybí širší zastoupení NNO s orientací na rozvoj lidských zdrojů.

Sekundární analýzou dat ze dvou dostupných databází bylo zjištěno, že v Ústeckém kraji působí 53 NNO v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Ve srovnání s počtem NNO, které zde podaly takto zaměřené projekty, se jedná o vysoký počet.

Žadatelů o podporu z ESF na projekty v oblasti zaměstnanosti bylo v Ústeckém kraji dosud jen 17, jak dokládají výsledky výběrových řízení v rámci prvních výzev k předkládání projektů. Tímto lze považovat za potvrzenou hypotézu, že v Ústeckém kraji existuje nevyužitý potenciál NNO, které by mohly pomocí prostředků z ESF provádět svou činnost v širším měřítku nebo se pustit do zcela nových projektů a přispět tak ke zlepšení situace v oblasti zaměstnanosti.

Popis situace v kraji v oblasti vytváření **partnerství mezi institucemi veřejné správy a NNO** přinesl **potvrzení druhé hypotézy, kterou byl předpoklad, že tento typ partnerství není příliš rozvinut.** Zaměňování principu partnerství za lobbying, mylné chápání významu konzultací pouze jakožto jednostranného získávání informací, např. o výsledcích výběru projektů, politikaření ve vztahu k zástupcům veřejné správy i ve vztahu mezi jednotlivými NNO navzájem – to jsou jevy zjištěné z analýzy Programu rozvoje Ústeckého kraje, z výzkumu Spolupráce NNO a veřejné správy při tvorbě strategických rozvojových dokumentů a také přímo z rozhovorů se zástupci NNO. Diplomová práce obsahuje řadu příkladů regionálního partnerství zaměřených na podporu zaměstnanosti v zahraničí, které mohou sloužit jako model pro vytváření obdobných vztahů a uskupení v Ústeckém kraji, stejně jako kdekoli jinde v České republice.

**Hypotéza o existenci bariér, které brání NNO předkládat projekty spolufinancované z ESF, nebyla potvrzena jednoznačně.** Procento projektů schválených k podpoře ze strany žadatelů z řad NNO je vyšší než poměr úspěšnosti u ostatních typů žadatelů. Jedná se o 35% úspěšnost u NNO oproti 31% úspěšnosti u ostatních typů žadatelů, což svědčí o obecně vyšší schopnosti nestátních neziskových organizací předložit kvalitní projekt než tomu je u ostatních žadatelů. Na druhou stranu, v průběhu rozhovorů s úspěšnými žadateli byla zmíněna celá řada bariér, které NNO sice přímo nebrání projekt předložit, ale značně komplikují jeho samotnou realizaci. To může být také důvodem, proč tyto organizace projekt nakonec vůbec nepředloží. Jedná se především o problém předfinancování určité části aktivit a problematiku spolufinancování v případě podpory pracovních míst. Obdobné bariéry byly zjištěny i u NNO v ostatních státech Evropské unie a byly zformulovány v Manuálu řízení strukturálních fondů EU vydaném v letošním roce. Nakolik se stejné problémy dotýkají českých NNO, komentuje kapitola 4.4 této práce.

České neziskové organizace se budou muset vyrovnat s faktem, že strukturální fondy EU, a tedy ani ESF, nejsou orientovány specificky na udržení stávající práce či

dokonce na provoz NNO, ale pouze a jen na podporu činností vedoucích ke stanoveným cílům, čímž je v případě ESF podpora zaměstnanosti, a to bez ohledu na typ žadatelů. Z toho musejí NNO vycházet vždy, když se rozhodnou zkusit si podat projekt spolufinancovaný z ESF. Mají-li určitou vizi, co a pro koho chtějí dělat, měly by ještě uvažovat o tom, nakolik je jejich záměr v souladu s cíli konkrétního opatření daného programu a případně své původní představy adekvátně poupravit, jako se to podařilo např. občanskému sdružení Fokus v projektu zmiňovaném v kapitole 3.3.

Flexibilní způsob uvažování je také cestou, která může vést k překonání některých identifikovaných bariér, např. problému předfinancování a spolufinancování. Vhodný partner, např. město nebo podnikatelský subjekt, může pomoci s předfinancováním a zaměstnavatel přijímající cílové skupiny na dotovaná pracovní místa se může stát zdrojem spolufinancování. V obou případech záleží především na vyjednávacích schopnostech dané NNO a na tom, jak nosné dokáže navázat vztahy s partnerskými organizacemi či zaměstnavateli. Při dodržení výše uvedených doporučení mají české NNO poměrně vysokou šanci s projekty ESF uspět, protože zkušenosti s předkládáním projektů mají prokazatelně větší než ostatní žadatelé.

## Použitá literatura a zdroje

### Literatura:

Agentura regionálního rozvoje Euroregionu Labe. 2001. *Aktualizace Programu rozvoje Ústeckého kraje, Stručný výtah*. Ústí nad Labem: ARREL. [cit. 8.3.2006] Dostupné z: <[http://www.arrel.cz/pruk/pdf/Pruk\\_str.pdf](http://www.arrel.cz/pruk/pdf/Pruk_str.pdf)>

Agentura regionálního rozvoje Euroregionu Labe. 2001. *Aktualizace Programu rozvoje Ústeckého kraje*. Ústí nad Labem: ARREL. [cit. 8.3.2006] Dostupné z: <[http://www.kr-ustecky.cz/soubory/450018/Pruk\\_akt.pdf](http://www.kr-ustecky.cz/soubory/450018/Pruk_akt.pdf)>

Asociace neziskových organizací Ústeckého kraje. s.d. *Informační leták ANOÚK*. Ústí nad Labem: ANOÚK.

BirdLife International, CEE Bankwatch Network et al. 2006. *NGO Statement on the Sustainable and Fair Use of EU Funds*. Brussels: BirdLife et al. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <[http://www.foeeurope.org/publications/2006/NGO\\_Statement\\_on\\_EU\\_funds.pdf](http://www.foeeurope.org/publications/2006/NGO_Statement_on_EU_funds.pdf)>

Centre for Social Innovation. 2005. *Partnership Folder – Partnerships primarily focusing on Employment*. Vienna: ZSI.

Centrum pro komunitní práci. 2006. „Zapojení NNO do přípravy programových dokumentů 2007 – 2013“. [online]. Praha: CpKP. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <[http://www.cpkp.cz/regiony/eu2007/ks0213\\_usti](http://www.cpkp.cz/regiony/eu2007/ks0213_usti)>

Co-ordination Office for Austrian Employment Pacts. 2002. *Guide to Territorial Employment Pacts in Austria 2000 – 2006*. Vienna: BMWA.

Česká agentura na podporu obchodu/CzechTrade. 2003. „Fondy EU a jejich určení, historie, cíl regionální politiky EU“. *BusinessInfo.cz*. [online]. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/politiky-eu/fondy-eu-a-jejich-urceni-historie-cil/1000521/8880/#ESF>>

Delegace Evropské komise v České republice. 2002. *Evropská unie Regionům*. Praha: Delegace EK v ČR.

Econnect. 2006. „Finanční podpora z EU, strukturální fondy“. Občanská společnost – návod k použití. [online] Econnect. [cit. 9.3.2006]. Dostupné z: <<http://obcan.ecn.cz/index.shtml?w=e&x=264985>>

European Commission. 2005. *Partnership in the 2000 - 2006 programming period. Analysis of the implementation of the partnership principle*. Brussels: European Commission.

European Commission. 2006a. „European Social Fund. Evolution of the ESF from 1957 to 1988“. *Employment, Social Affairs & Equal Opportunities*. [online]. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/esf2000/overview/chapter1\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/overview/chapter1_en.htm)> (European Commission, 2006a)

European Commission. 2006b. „And tomorrow?“ [online]. Brussels: European Commission. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/intro/working7\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/intro/working7_en.htm)>



- European Commission. 2006c. „Working for the Regions“ [online]. Brussels: European Commission. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/intro/working4\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/intro/working4_en.htm)>
- Evropská komise. 2005: *Návrh Nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu*, Brusel: Evropská komise. [cit. 14.3.2006] Dostupné z: <<http://www.cpkp.cz/regiony/eu2007/nvrhy-narizeni-v-ceskem-jazyce>>
- Finanční noviny.cz. 2006. „MMR: Čerpání prostředků z fondů EU je neuspokojivé“. *Finanční noviny.cz* [online]. *Finanční noviny.cz* 5. 3. 2006. [cit. 21. 3. 2006]. Dostupné z: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/63076/>>
- Forum Partnerships. 2005. *OECD LEED forum on partnerships and local governance*. Vienna: Forum Partnerships.
- Harvey, Brian. 2006. *Manual on the Management of the European Union Structural Funds*. s.l.: EAPN.
- Holmanová, Naděžda. 2005. „Podpora pracovních míst v OP RLZ“ [email]. 25.7.2005 9:17 [cit. 14.3.2006]
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2000. *Služby zaměstnanosti v České republice - Deset let služeb pro občany*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2003. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2004a. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu*. Praha: MPSV
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2004b. *Příručka dobré praxe – Příklady úspěšných projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR i v zahraničí*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2005a. *Dodatek k programu Rozvoj lidských zdrojů*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2005b. *Příručka pro administraci a hodnocení OP RLZ a JPD3*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2005c. *Příručka pro příjemce finanční podpory projektů Operačního programu rozvoj lidských zdrojů*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2005d. *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operačního programu rozvoj lidských zdrojů*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006a. „Co je ESF?“ [online]. Praha: MPSV. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006b. „Partnerství v projektech OP RLZ“. [online] Praha: MPSV. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1838>>
- Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. 2003a. *Společný regionální operační program České republiky na léta 2004 – 2006*. Praha: MMR. Dostupné z: <[http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/old/1078135275sropverze8\\_12\\_konec.doc](http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/old/1078135275sropverze8_12_konec.doc)>
- Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. 2005. *Shrnutí výstupů analýz evaluace SF v ČR*. Praha: MMR.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. 2006. *Rozhodnutí o účasti státního rozpočtu a strukturálních fondů EU a Podmínky k Rozhodnutí (Příloha č. 1 Příručky pro příjemce)*. Praha: MMR. [cit. 25.3.2006]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/upload/1135065717.1--rozhodnut-o-asti-st-tn-ho-rozpo-tu-a-struktur-ln-ch-fond-eu-a-podm-nky.doc>>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. 2006. *Výzva k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci OP RLZ pro Opatření 3.1 Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání*. Praha: MŠMT. [cit. 14.3.2006] Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/files/htm/MDvyzva02inzerce.htm>>

NDP/CSF Information Office. 2004. *Guide to the Implementation and Administration of EU Structural and Cohesion Funds in Ireland*. Dublin: NDP/CSF Information Office.

NDP/CSF Information Office. s.d. *EU Structural & Cohesion Funds in Ireland*. Dublin: NDP/CFS Information Office.

Putnam, Robert D. 1995. „Bowling Alone: America’s Declining Social Cupital“. *Journal of Democracy* 6 (1): 223-234.

Špidla, Vladimír. 2006. „Evropský sociální fond a podpora institucionální kapacity v programovacím období 2007 – 2013“. *Zahájení setkání ministrů*. 9. 2. 2006. Brusel: Evropská komise. Dostupné z: <[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/speeches/2006/vs\\_060209\\_2\\_cs.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/speeches/2006/vs_060209_2_cs.pdf)>

Transparency International – Česká republika. 2005. *Hrozby a příležitosti strukturálních fondů v ČR – Monitoring a evaluace*. s.l.: Transparency International. Dostupné z: <[http://www.transparency.cz/pdf/TIC\\_SF\\_sesit4.pdf](http://www.transparency.cz/pdf/TIC_SF_sesit4.pdf)> (Transparency, 2005)

Úřad práce v Mostě. 2006a. *Komentář k vývoji trhu práce v Ústeckém kraji v 1. pololetí 2005*. Most: Úřad práce v Mostě.

### **Analyzované dokumenty:**

Asociace neziskových organizací Ústeckého kraje. 2005. *Databáze NNO Ústeckého kraje*. Ústí nad Labem: ANOÚK. [cit. 1.11.2005]. Dostupné z: <<http://www.volny.cz/anouk>>

Dům romské kultury. 2005. *Projekt „Cesta k zaměstnání“ č. CZ.04.1.03/1.1.06.1/0025*. Most: DRK.

Charitní sdružení Děčín. 2005. *Projekt „Aktivní padesátka“ č. CZ.04.1.03/1.1.06.1/0015*. Děčín: CHSD.

Informační centrum neziskových organizací. 2002. *Databáze neziskových organizací*. Praha: ICN. [cit. 1.11.2005]. Dostupné z: <<http://www.icn.cz/dbnno/asp/formnno.asp>>

Mateřské centrum RADKA v Kadani. 2005. *Projekt „Centrum pro rodinu“ č. CZ.04.1.03/1.1.06.1/0008*. Kadaň: MC RADKA.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. 2003b. „Průběh čerpání strukturálních fondů – únor 2006“. [online]. Praha: MMR. [cit. 15.4.2006]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/index.php?show=000008001000004>>

Úřad práce v Mostě. 2005a. *Výsledky výběrového procesu žádostí o poskytnutí finanční podpory z OP RLZ předložených v rámci 1. kola výzvy ke grantovému schématu „Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací“ vyhlášeném*

Úřadem práce v Mostě. Most: Úřad práce. [cit. 19. 3. 2006] Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/files/clanky/922/vysledky.pdf>>

Úřad práce v Mostě. 2005b. *Výsledky výběrového procesu žádostí o poskytnutí finanční podpory z OP RLZ předložených v rámci 1. kola výzvy ke grantovému schématu „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti“*. Most: Úřad práce. [cit. 19. 3. 2006] Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/files/clanky/580/vysledky.pdf>>

Úřad práce v Mostě. 2005c. *Vyrozumění o výsledku výběru projektů žadatelům z 1. výzvy v Opatřeních 1.1 a 4.1 OP RLZ v Ústeckém kraji*. Most: Úřad práce.

Úřad práce v Mostě. 2005d. *Statut Výběrové komise ÚP v Mostě pro grantové projekty OP RLZ*. Most: Úřad práce.

Úřad práce v Mostě. 2006b. *Protokol o výsledku kontroly č. 04/2006 projektu „Centrum pro rodinu“ konané dne 9. 2. 2006*. Most: Úřad práce v Mostě.

Úřad práce v Plzni. 2005e. *Výsledky výběrového procesu žádostí o poskytnutí finanční podpory z OP RLZ výběru projektů předložených v rámci 1. kola výzvy grantového schématu „Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací“ ÚP v Plzni*. Plzeň: Úřad práce. [cit. 23.4.2006]. Dostupné z: <[http://www.esfcr.cz/files/clanky/949/vysledky\\_plzen.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/949/vysledky_plzen.pdf)>

Úřad práce v Plzni. 2006c. *Zpráva o výsledcích výběrového procesu*. Plzeň: Úřad práce. [cit. 23.4.2006] Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1017>>

#### **Webové stránky:**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/esf2000/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/index_en.html)

[http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo\\_info/esf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/esf)

<http://www.esfcr.cz>

[http://www.kr-ustecky.cz/soubory/450018/brouk\\_informace.pdf](http://www.kr-ustecky.cz/soubory/450018/brouk_informace.pdf)

<http://www.strukturalni-fondy.cz>

#### **Přednášky na konferenci:**

Poschmann, Thomas. 2004. „Regionální příležitosti obchodování a evropská strukturální politika – zkušenost a výhled z pohledu regionu ve středním Německu“. In IREAS. *Budoucnost strukturální politiky Evropské unie*. Praha: IREAS.

#### **Použité výzkumy:**

*Spolupráce NNO a veřejné správy při tvorbě strategických rozvojových dokumentů*. 2003. Gabal Analysis & Consulting.

#### **Legislativa:**

Council Regulation (EC) No 1260/1999 laying down general provisions on the Structural Funds. [cit. 9.3.2006]. Dostupné z: <[http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/1999/l\\_161/l\\_16119990626en00010042.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/1999/l_161/l_16119990626en00010042.pdf)>

Nařízení Parlamentu a Rady (ES) č. 1784/1999 o Evropském sociálním fondu. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999R1784:CS:HTML>>

Návrh Nařízení Rady o obecných ustanoveních týkajících se Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti. KOM(2004)492 v konečném znění. [cit. 9.3.2006]. Dostupné z: <[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/cs/com/2004/com2004\\_0492cs01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/cs/com/2004/com2004_0492cs01.pdf)>

Rozhodnutí Rady (2005/600/ES) o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. [cit. 14.3.2006]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni\\_smery\\_zamestnanosti\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_smery_zamestnanosti_2005-2008.pdf)>

Treaty Establishing the European Community. 1957. Dostupné z: <<http://www.hri.org/docs/Rome57/Part3Title08.html#Art123>>

zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

zákon č. 227/1996 Sb., o nadacích a nadačních fondech

zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech

zákon č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

### **Rozhovory:**

Rozhovor 1. Anonymní respondent. *Rodiče a děti Kadaně, o. s.* Vedla Alena Zieglerová 12.1.2006.

Rozhovor 2. Anonymní respondent. *Charitní sdružení Děčín.* Vedla Alena Zieglerová 19.1.2006.

Rozhovor 3. Anonymní respondent. *Dům rómské kultury, o. p. s.* Vedla Alena Zieglerová 25.1.2006.

## **Přílohy**

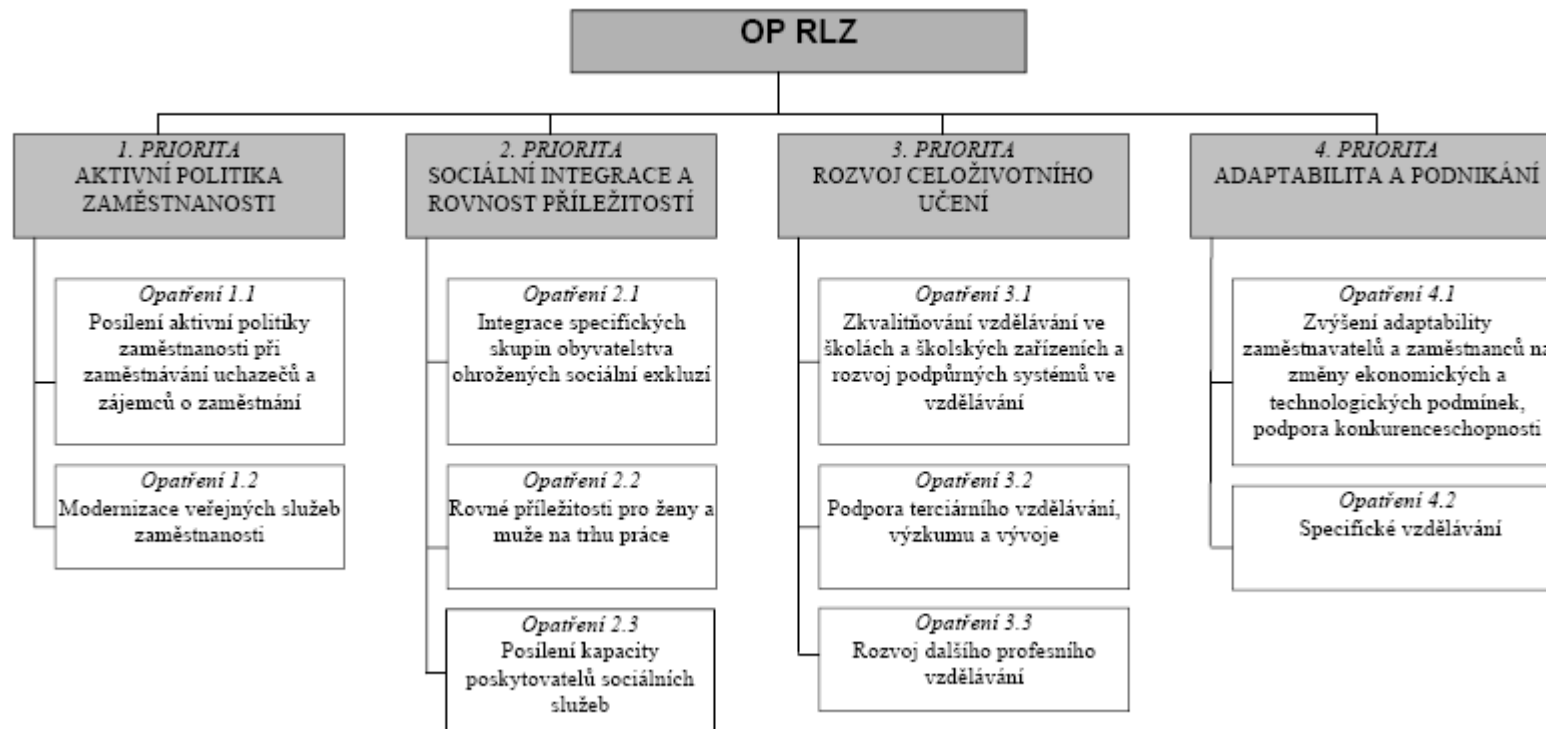
Příloha č. 1: Priority a opatření OP RLZ

Příloha č. 2: Schéma implementační struktury OP RLZ

Příloha č. 3: Přehled NNO působících v oblasti zaměstnanosti v Ústeckém kraji

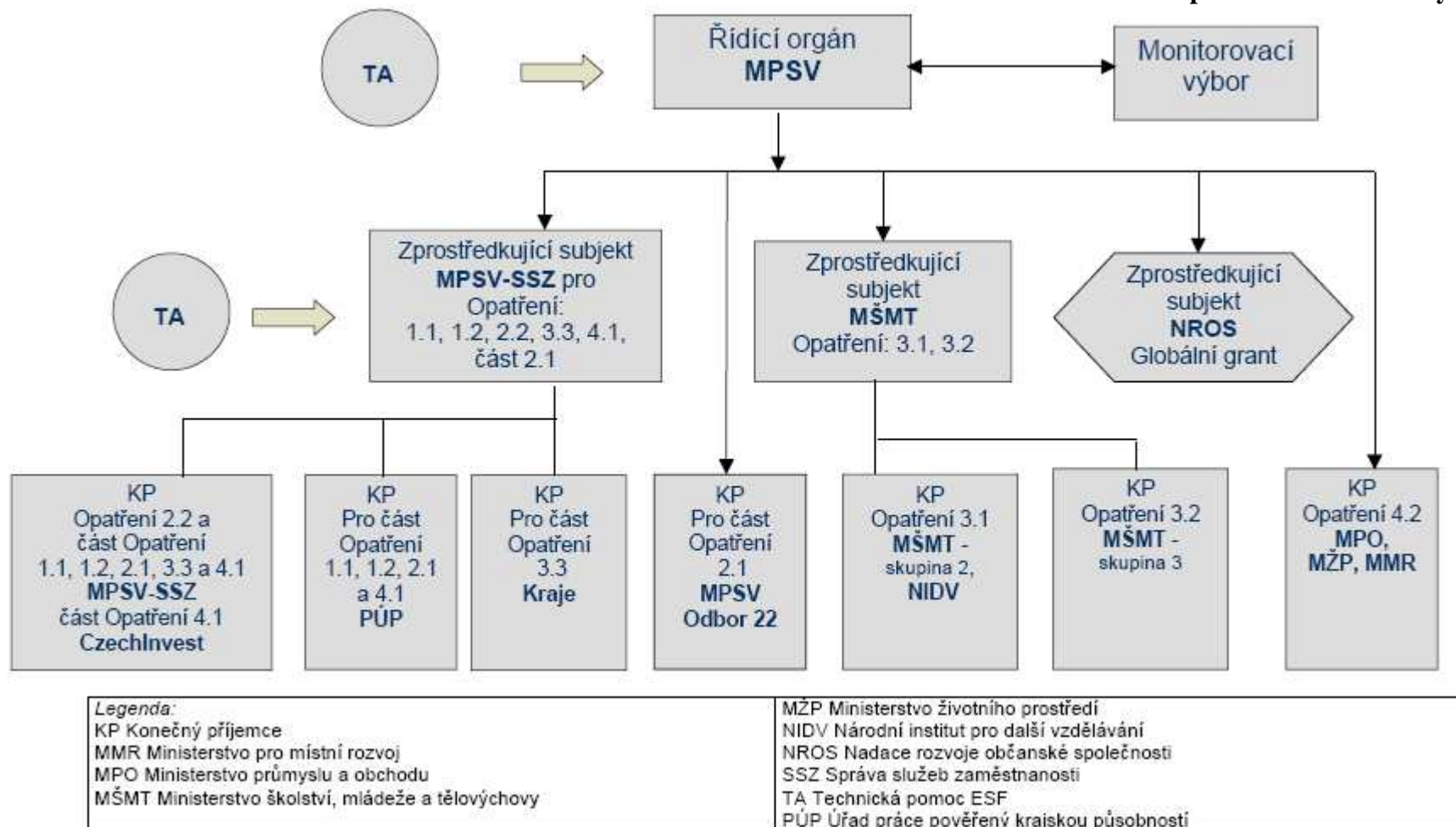
Příloha č. 4: Otázky k hloubkovým rozhovorům se zástupci NNO

## Příloha č. 1: Priority a opatření OP RLZ



Zdroj: Operační program Rozvoj lidských zdrojů

**Příloha č. 2: Schéma implementační struktury OP RLZ**



Zdroj: Dodatek k programu OP RLZ, verze 1.3 z prosince 2005



**Příloha č. 3: Přehled NNO působících v oblasti zaměstnanosti v Ústeckém kraji**

Název		Právní forma	Zaměření	Okres
1.	Agentura hospodářské soudržnosti - Krušnohoří	zájmové sdružení právnických osob	rozvoj lidských zdrojů	MO
2.	Agentura hospodářské soudržnosti - Labe	zájmové sdružení právnických osob	rozvoj lidských zdrojů	TP
3.	Akademie J. A. Komenského Děčín	občanské sdružení	vzdělávání a rekvalifikace	DC
4.	Akademie J. A. Komenského Litoměřice	občanské sdružení	vzdělávání a rekvalifikace	LT
5.	Akademie J. A. Komenského Ústí nad Labem	občanské sdružení	vzdělávání a rekvalifikace	UL
6.	ALTÁN, o. s.	občanské sdružení	pracovní rehabilitace	TP
7.	ARKADIE, společnost pro komplexní péči o ZP	občanské sdružení	pracovní rehabilitace	TP
8.	Asociace regionálního rozvoje Euroregionu Labe	obecně prospěšná společnost	rozvoj lidských zdrojů	UL
9.	Centrum komunitní práce v Ústí nad Labem	občanské sdružení	integrace znevýhodněných osob	UL
10.	Centrum pro zdrav. postižené Ústeckého kraje	občanské sdružení	Integrace znevýhodněných osob	UL
11.	Centrum sociální pomoci	obecně prospěšná společnost	chráněná pracoviště	LT
12.	CESPO, o. s.	občanské sdružení	integrace sluchově postižených	UL
13.	Diakonie ČCE - Středisko křesťanské pomoci	církevní organizace	chráněná pracoviště	LT
14.	Dobrovolnické centrum	občanské sdružení	dobrovolnická práce	UL
15.	Dům romské kultury, o. p. s.	obecně prospěšná společnost	zaměstnávání znevýhodněných osob	MO
16.	ENERGIE, o. p. s.	obecně prospěšná společnost	pracovní rehabilitace mentálně postižených	MO
17.	Farní charita Děčín	církevní organizace	integrace znevýhodněných osob	DC
18.	Farní charita Litoměřice	církevní organizace	integrace znevýhodněných osob	LT
19.	Farní charita Roudnice nad Labem	církevní organizace	integrace znevýhodněných osob	LT
20.	Farní charita Rumburk	církevní organizace	integrace znevýhodněných osob	DC
21.	FOKUS - Self help	občanské sdružení	integrace duševně nemocných	UL
22.	FOKUS Teplice	občanské sdružení	integrace duševně nemocných	TP
23.	Handicap Žatec, organizace zdravotně postižených	občanské sdružení	integrace zdravotně postižených	LN
24.	Charitní sdružení Děčín	občanské sdružení	integrace znevýhodněných osob	DC
25.	Iniciativa pro Děčínský zámek	občanské sdružení	zaměstnávání znevýhodněných osob	DC
26.	JURTA, o. s.	občanské sdružení	chráněná pracoviště	DC
27.	Komunitní nadace Euroregionu Labe	nadace	rozvoj lidských zdrojů	UL
28.	KONEXE, o. p. s.	obecně prospěšná společnost	vzdělávání a rekvalifikace	MO
29.	Krajská hospodářská komora	občanské sdružení	rozvoj lidských zdrojů	UL



30.	Krušnohorské centrum pro rodinu a sociální péči	občanské sdružení	integrace znevýhodněných osob	MO
31.	Most k naději	občanské sdružení	integrace drogově závislých	MO
32.	Mozaika Litvínov	občanské sdružení	chráněná pracoviště	MO
33.	Na křižovatce	občanské sdružení	poradenství, zprostředkování práce	DC
34.	Naděje Litoměřice	občanské sdružení	integrace znevýhodněných osob	LT
35.	Občanské sdružení Svět dokořán	občanské sdružení	integrace cizinců a azylantů	TP
36.	Občanské sdružení Romů Integrace NOVUM	občanské sdružení	integrace Romů	CV
37.	Občanské sdružení Lačo Drom	občanské sdružení	zaměstnávání znevýhodněných osob	MO
38.	Oblastní charita Česká Kamenice	církevní organizace	poradenství, zprostředkování práce	DC
39.	Oblastní charita Most	církevní organizace	poradenství, zprostředkování práce	MO
40.	Oblastní charita Teplice	církevní organizace	poradenství, zprostředkování práce	TP
41.	Oblastní spolek Českého červeného kříže	občanské sdružení	poradenství, zprostředkování práce	UL
42.	Odborová organizace REGION	občanské sdružení	bezpečnost a ochrana zdraví při práci	MO
43.	Poradna pro integraci	občanské sdružení	integrace cizinců a azylantů	UL
44.	Programy občanské pomoci a sociální intervence	občanské sdružení	krizová intervence, poradenství	DC
45.	Rodiče a děti Kadaně	občanské sdružení	vzdělávání a rekvalifikace	CV
46.	Sdružení Dživas	občanské sdružení	zaměstnávání znevýhodněných osob	MO
47.	Sdružení odborových organizací MUS	občanské sdružení	bezpečnost a ochrana zdraví při práci	MO
48.	Severočeské ekonomické a vzdělávací sdružení	občanské sdružení	vzdělávání a rekvalifikace	UL
49.	Sociální agentura	občanské sdružení	poradenství, zprostředkování práce	UL
50.	Soužití - rovnost	občanské sdružení	vzdělávání a rekvalifikace, zaměstnávání	UL
51.	Spirála	občanské sdružení	poradenství, zprostředkování práce	UL
52.	Vzdělávací centrum Podkrušnohoří	občanské sdružení	vzdělávání a rekvalifikace	LN
53.	YMCA v Ústí nad Labem	občanské sdružení	rozvoj lidských zdrojů	UL

*Zdroj: Databáze ANOÚK a ICN, vlastní analýza*

## **Příloha č. 4: Otázky k hloubkovým rozhovorům se zástupci NNO**

### ***Otázky na dosavadní zkušenosti dané NNO s projekty EU zaměřenými na zaměstnanost:***

1. **Jaké projekty** v oblasti zaměstnanosti **podpořené z EU** jste dosud realizovali v Ústeckém kraji? V čem podle Vašeho názoru spočívá hlavní rozdíl mezi financováním z fondů EU a z jiných zdrojů (české veřejné rozpočty, soukromé nadace – včetně zahraničních)?
2. Myslíte si, že **české NNO „mají na to“** ucházet se o podporu z evropských fondů nebo jsou tyto fondy určeny spíše jiným typům subjektů?

### ***Otázky na dosavadní zkušenosti s komunikací s orgány veřejné správy vyhláštějícími výzvy:***

3. **Jak byste popsal/a zkušenosti** s komunikací s orgány veřejné správy (ministerstvy, krajem, úřadem práce, obcemi apod.), které vyhláštějí výzvy na projekty v oblasti realizace projektů zaměřených na RLZ?
4. **Jak jste se dozvěděli** o tom, že je vyhláštěna výzva k předkládání projektů ESF? Jaký by byl podle Vás nejdostupnější / nejvhodnější zdroj informací pro NNO o vyhláštění výzev ze strany úřadu práce?
5. Využili jste nabízených možností ke **konzultaci** s lidmi z orgánu veřejné správy, který výzvu vyhláštěl? S jakým výsledkem?
6. Vyhláštěl vyhláštěvatel výzvy bezplatné **informační semináře**? Pokud ano, zúčastnili jste se jich? Co se Vám na nich líbilo/nelíbilo? V čem Vám případně byly prospěšné?
7. **Změnily se** během vyhláštění výzvy **podmínky** (např. úpravy v Benefitu nebo změny některých pravidel)? Pokud ano, kým a jak jste byli o těchto změnách informováni?

### ***Otázky na zdroje potřebné k předložení projektu ESF:***

8. Zdál se Vám **čas na přípravu projektu** dostatečný (od vyhláštění výzvy po předkládání projektů)? Pokud ne, jaký čas považujete za adekvátní a proč?
9. Zpracovali jste si žádost **zcela sami** nebo jste pro některé její části využili i **expertních zpracovatelů**?
10. **Kolik lidí** z Vaší organizace pracovalo na zpracování projektové žádosti? Jaké byly jejich **úkoly**? Jaké byly jejich **zkušenosti či vzdělání** v oblasti projektového managementu či přípravy projektů?
11. **Kolik dní čistého času** odhadujete, že trvala příprava předložení projektu včetně dojednávání partnerství, přípravy prostor apod.? (je možno započítat i dobu před vyhláštěním výzvy)
12. Jaké byly **náklady** na předložení žádosti (ověřování kopií, tisk žádosti, cena nosiče, poštovné, cestovné) bez nákladů na mzdy?

### ***Otázky na partnerství NNO a veřejné správy:***

13. Je ve Vašem projektu **partnerem orgán veřejné správy**? V čem spočívá jeho role v projektu?
14. **POKUD ANO:** V jakém momentu přípravy projektu došlo k navázání tohoto partnerství? Kdo udělal první krok a s jakým výsledkem?
15. **POKUD NE:** Pokoušeli jste se pro tento projekt usilovat o partnerství s veřejnou správou? Kde a s jakým výsledkem?

16. Souhlasíte s následujícími výroky? Kromě souhlasu/nesouhlasu připojte svůj komentář.
- a) **Veřejná správa není dostatečně informována** o činnostech NNO v oblasti RLZ v místě jejího působení (obci, okrese, kraji).
  - b) **NNO aktivně usilují o povědomí o své činnosti** u orgánů veřejné správy.
  - c) NNO jsou orgány veřejné správy vnímány jako rizikové nositelé projektů z důvodu nedostatečné finanční stability, malé vykazatelnosti apod., a jsou proto **znevýhodněny při výběru projektů**.
  - d) Projekty EU/ESF vedou k **profesionalizaci NNO**.

***Doporučení směrem k vyhlášovatelům a k předkladatelům - NNO:***

17. Co byste **doporučili vyhlášovatelům výzev**, aby měly NNO usnadněno předkládání projektů ESF?
18. Co byste **doporučili předkladatelům projektů ESF** z řad NNO? Co považujete za klíčový faktor úspěchu?

## O autorce



**Alena Zieglerová** – po absolvování gymnázia vystudovala obor Sociálně právní činnost na Střední pedagogické škole v Mostě. Již během tohoto studia pracovala jako sociální asistentka pro mladistvé nezaměstnané. Od roku 1995 až dosud působí na Úřadě práce v Mostě. Zde se věnovala postupně několika činnostem, od zprostředkování práce přes individuální a skupinové poradenství až po rekvalifikaci. V letech 2001 – 2004 studovala obor Sociální práce na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. Toto studium ukončila bakalářskou prací Cesty k efektivní skupinové práci s nezaměstnanými. Od roku 2004 pracuje jako projektová manažerka v oblasti Evropského sociálního fondu a současně studuje obor Občanský sektor na Univerzitě Karlově v Praze.

# Slovník pojmů

(s využitím Příručky pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů)

## **Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)**

Souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. APZ je zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a úřady práce prostřednictvím nástrojů, jakými jsou např. rekvalifikace nebo podpůrné programy pro osoby se zdravotním postižením.

## **Globální grant**

Část pomoci ze strukturálních fondů EU je svěřena k administraci jednomu nebo více zprostředkujícím subjektům, např. i nevládním organizacím, s cílem pomoci místním iniciativám s použitím zjednodušené implementace.

## **Implementace programu**

Proces uvedení programu v činnost, který zahrnuje schválení a vyhlášení programu, přípravu technické dokumentace, výběrová řízení, uzavření smluv o financování, přípravu a realizaci projektů, kontrolu, autorizaci a provádění plateb, předkládání zpráv a monitorování efektivity programu.

## **Jednotný programový dokument**

Dokument schvalovaný Evropskou komisí pro účely financování Cílů 2 a 3 politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU.

## **Konečný příjemce**

Subjekt, který žádá Řídící orgán o příspěvek ze strukturálních fondů. Může se jednat jak o veřejný tak o soukromý subjekt odpovědný za zadávání a realizaci projektu.

## **Konečný uživatel**

Subjekt, který obdrží dotaci ze strukturálních fondů a který realizuje projekt. Nejedná-li se o grantové schéma, je tento subjekt totožný s konečným příjemcem.

## **Monitorovací výbor**

Instituce zřízená Řídícím orgánem po konzultaci s partnery, která je odpovědná za monitorování pokroku dosaženého při realizaci priorit a cílů stanovených v programových dokumentech.

## **Národní rozvojový plán (NRP)**

Zdůvodňuje potřeby členského státu čerpat pomoc ze zdrojů EU a definuje cíle, jichž má být dosaženo. Vypracování NRP je základní podmínkou pro získání pomoci z EU. Je také významnou zkouškou připravenosti členského státu na realizaci politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU.

## **Nestátní neziskové organizace (NNO) – z hlediska čerpání prostředků z ESF**

- občanská sdružení vyvíjející činnost dle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů
- obecně prospěšné společnosti zřízené dle zákona č. 248/1995 Sb. o obecně prospěšných společnostech
- církevní právnické osoby zřízené dle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech, pokud poskytují zdravotní, kulturní, vzdělávací a sociální služby nebo sociálně právní ochranu dětí
- nadace a nadační fondy zřízené dle zákona č. 227/1996 Sb., o nadacích a nadačních fondech

## **NUTS**

Mezinárodní standard zavedený Statistickým úřadem Evropských Společenství, který určuje jednotné struktury územních jednotek. Klasifikace NUTS obsahuje 6 úrovní a jejich vymezení je dáno počtem obyvatel a rozlohou. Pro potřeby poskytování dat vztažených ke strukturálním fondům EU byly vytvořeny tzv. sdružené kraje (nazývané také regiony soudržnosti) na úrovni NUTS II. Regiony soudržnosti jsou v ČR tvořeny územím 1 – 3 krajů.

## **Opatření**

Tématicky vymezený rámec, jehož prostřednictvím je realizována určitá priorita programového dokumentu. Pro jednotlivá opatření je stanoven soubor konkrétních cílů, oprávněných aktivit a cílových skupin.

## **Operační program**

Prioritní osy Národního rozvojového plánu jsou realizovány prostřednictvím operačních programů. V České republice je v programovacím období 2000 – 2006 celkem 5 operačních programů, přičemž 4 z nich jsou sektorové a jeden je zaměřen regionálně (SRPOP – Společný regionální operační program).

## **Partnerství**

Vztah mezi dvěma nebo více subjekty založený na společné odpovědnosti při přípravě a realizaci projektu či programu.

## **Priorita**

Základní strategický cíl programu, u kterého je uznána nezbytnost pomoci. Dělí se na jednotlivá opatření.

## **Program**

Zahrnuje soubor priorit a opatření. Vymezuje pravidla vedoucí k dosažení předem stanovených cílů.

## **Programový dodatek**

Dokument obsahující podrobné informace k programovému dokumentu o implementaci programu, zejména pak o opatřeních, typech žadatelů, formě pomoci apod.

## **Programový dokument**

Dokument schválený Evropskou komisí pro účely realizace jednotlivých cílů Rámce podpory Společenství. Umožňuje čerpání prostředků z EU v členském státě.

## **Projekt**

Časově ohraničené činnosti prováděné konečnými příjemci (uživateli) za účelem dosažení požadovaného výsledku v rámci programu. Konkrétní akce financované prostřednictvím strukturálních fondů.

## **Rámec podpory Společenství**

Oficiální rozhodnutí Evropské komise o financování jednotlivých programů v rámci Cíle 1.

## **Řídící orgán**

Subjekt odpovědný za řízení a implementaci operačního programu, iniciativy Společenství nebo jednotného programového dokumentu. Části svých pravomocí deleguje na implementační jednotky.

**Strukturální fondy**

Nástroj dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým oblastem, regionům postiženým strukturálními problémy, na podporu adaptace a modernizace systému vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti.

**Uznatelné výdaje**

Výdaje uskutečněné v rámci období stanoveného v rozhodnutí o financování, které jsou v souladu s příslušnými předpisy Evropské unie.

**Výzva k předkládání projektů**

Souhrn informací o termínu, od kterého je možné předkládat žádosti o finanční podporu, o místech příjmu žádostí a vyhlašované struktuře opatření apod.

**Zprostředkující subjekt**

Instituce, která vykonává delegované činnosti Řídícího orgánu. Realizuje daný program v delegované působnosti, podílí se na vypracování podkladů pro výroční zprávy a závěrečnou zprávu o realizaci za jednotlivá opatření programu.

## Rejstřík

**Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)**, 27, 35, 36, 86

**Evropský sociální fond**, 1, 5, 14, 69, 70, 76

**Jednotný programový dokument (JPD)**, 8, 23, 59, 86

**Monitorovací výbor**, 13,86

**Národní rozvojový plán**, 8, 86

**Nestátní neziskové organizace**, 1, 9, 10, 25,36, 69, 86

**Operační program**, 8, 12, 23, 24, 70, 73, 87

**Rámec podpory Společenství**, 8, 87

**Strukturální fondy**, 29, 69, 72, 76, 88