

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

magisterské prezenční studium 1999 – 2009

Zdeňka Juránková

Vzdělávací firma v roce 2009 – situace a možnosti

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2009

Vedoucí diplomové práceDoc. Milan Beneš

Oponent diplomové práce

Datum obhajoby

Výsledek obhajoby

Prohlašuji,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně uvádím v ní veškeré prameny, kterých jsem použila.

V Malém Beranově, dne 20.6. 2009.

Zdeňka Juránková

Poděkování

Děkuji všem, kteří mi pomohli při sestavování této práce, především vedoucímu diplomové práce, Doc. Milanu Benešovi, za odborné rady, vedení a hlavně za trpělivost, Mgr. Janu Míkovi za cenné rady, konzultace a možnost čerpat z archivu projektů a zadávacích dokumentací pro projekty NIP společnosti Peoplesource. Mgr. Pavlu Mrázovi bych ráda poděkovala za připomínky k této práci z hlediska regionálního manažera společnosti realizující projekty RIP.

Pracovníkům Úřadů práce bych ráda poděkovala za praktické konzultace vztahující se ke grantovým projektům a projektu „Vzdělávejte se!“.

Zdeňka Juránková

OBSAH

OBSAH.....	4
1. Shrnutí	5
2. Summary.....	6
3. Úvodem	7
4. Cílové skupiny pro vzdělávací firmu	18
5. Typy vzdělávacích společností figurujících ve vzdělávání dospělých – podle právní formy	22
Nevládní neziskové organizace	22
Obchodní společnosti	31
6. Strukturální fondy a vzdělávání.....	34
6.1. ERDF.....	34
6.1.1. Operační program Podnikání a inovace	35
6.1.2. OP Přeshraniční spolupráce s Rakouskem	35
6.1.3. OP Přeshraniční spolupráce se Slovenskem.....	36
6.1.4. Integrovaný operační program	37
6.2. ESF – Evropský sociální fond.....	38
6.2.1. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost.....	38
6.2.2. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).....	43
6.2.3. Operační program Praha - Adaptabilita (OPPA).....	47
7. Státní vzdělávací zakázka – NIP	49
8. Státní vzdělávací zakázka – RIP.....	58
9. Grantové projekty financované z prostředků OPLZZ– příležitost pro vzdělavatele	66
10. Vzdělávejte se! – překlenovací projekt MPSV	73
11. Závěrem.....	77
12. Bibliografie.....	78
13. Přílohy	80

1. Shrnutí

Diplomová práce je zaměřena na popis situace na trhu vzdělávání dospělých v roce 2009. Postupující hospodářská recese a zároveň problémy související s čerpáním finančních prostředků alokovaných Evropskou unií způsobily, že oblast vzdělávání dospělých prodělala zásadní změny a prochází recesí.

Například poptávku po firemním vzdělávání krize zasáhla zásadně. Práce se snaží ukázat, jakými změnami trh kterými trh prošel a mechanismy, které na trhu aktuálně fungují. Nastiňuje cesty, kterými se může dát vzdělávací společnost, která chce na trhu vzdělávání přežít.

Práce se zabývá možnostmi, které má firma, čerpající veřejné prostředky. Komerčním vzděláváním, ať již směrem k podnikům, nebo veřejnosti se práce nezabývá.

2. Summary

The thesis is focused on description of present adult education market situation. Incoming economic recession and problems in utilization of European Funds financial sources (mostly from the ESF) caused principal changes in this field.

The demand of corporate education was highly affected. We try to illustrate the changes of the market and describe how the changed market works now. We also look for possibilities to succeed in the market.

The thesis describes the possibilities of companies which work with public sources. We don't mention the commercial education focused on corporate clients and public.

3. Úvodem

Druhé pololetí roku 2008 a první pololetí roku 2009 vejdu dle našeho názoru do dějin české andragogiky jako významné období, v němž došlo k obrovské¹ změně na trhu vzdělávání.

V tomto období došlo k souběhu dvou okolností – tou první byla celosvětová finanční krize, která donutila většinu podniků významně seškrtnat náklady a to včetně nákladů na vzdělávací aktivity. Tou druhou pak neplánovaný výpadek ve financování vzdělávání z tzv. „evropských fondů“.

Finanční krize donutila, řečeno lapidárně, všechny subjekty pohybující se na trhu (a je jedno, zda jde o státní subjekty, polostátní, nebo soukromé firmy) šetřit a škrtnat náklady. Tyto škrty se dotkly velmi výrazně všech společností, které se živily vnitrofiremním vzděláváním, rozvojovými a tréninkovými programy šitými na míru.

V důsledku ekonomických změn došlo například k pohlcení společnosti Topvision (Topvision je společnost, která nabízí relativně nákladné tréninky a „diskusní fóra“ pro manažery. Den takové aktivity nezřídka vychází na 20,000 Kč a více) firmou Tutor² (Tutor je naopak příkladem lowcost vzdělavatele, který postavil svůj úspěch na trénincích zaměřených na nácvik přijímacích zkoušek na VŠ a na jazykové výuce pro veřejnost). Předpokládáme, že v tomto segmentu trhu budou akvizice a fúze pokračovat.

¹ Neradi používáme slova jako „obrovský“, „přelomový“ a podobně. Máme ale za to, že změny, ke kterým na „politické mapě“ českého trhu vzdělávání dospělých došlo, si tento termín zaslouží
² „Strategické spojení dvou silných hráčů hlásí vzdělávací trh. Počátkem března 2009 došlo k majetkovému vstupu jedničky na trhu jazykového vzdělávání pro veřejnost a přípravy k přijímacím zkouškám na vysoké školy, firmy Tutor, s.r.o. do společnosti top vision s.r.o., která se již léta úspěšně pohybuje na poli manažerského vzdělávání.

Druhou, již zmíněnou a, neméně významnou, okolností se stala prodleva v možnosti čerpání peněz z EU fondů. Stalo se to, že vinou problémů na české straně (neoficiálně se hovořilo o chybách na Ministerstvu pro místní rozvoj, které nebylo schopné administrovat příchozí toky evropských peněz) nepřišly včas prostředky EU.

Na peněžní toky, které umožnily vybudovat vzdělávací giganty typu CC Systems (350 zaměstnanců, působnost na většině území ČR) a realizovat ambiciózní krajské vzdělávací programy typu Najdi si práci, kterými prošlo tisíc a více dospělých v každém kraji ČR, nenavázaly prostředky další. Mezi čerpáním prostředků o OPLRZ a OPLZZ byla minimálně roční prodleva (více o operačních programech v kapitole věnované EU fondům).

Díky, respektive kvůli tomuto více než ročnímu prostoji nebyly vyhlašovány nové výzvy umožňující start vzdělávacích projektů, neplynuly prostředky do pokladen Úřadů práce, nepodporovaly se vzdělávací aktivity zaměřené na dospělé. Na vzdělávací firmy dopadla krize dvojnásobně – ze strany podniků, které nenakupovaly vzdělávání i ze strany státu, který vzdělávací produkty nenakupoval také.

Obě společnosti nyní pokrývají kompletní poptávku po vzdělávání od nejvyššího managementu po řadové zaměstnance firem v České a Slovenské republice, a to jak otevřenou formou, tak v programech připravovaných firmám přímo na míru.

„Věřím, že propojení zkušeností a nabídky obou společností nám umožní stát se jedničkou také v oblasti manažerského a firemního vzdělávání,“ řekl Radek Stavinoha, nový ředitel a jednatel společnosti top vision.

„Český trh vzdělávání je v porovnání se zahraničím stále značně rozdroben a vyžaduje konsolidaci. Jsem rád, že pod vedením Radka Stavinohy vzniká silná skupina firem.“ doplnil Ladislav Profota, zakladatel společnosti top vision. Obě společnosti budou i nadále působit vůči trhu odděleně pod samostatnými značkami.“

Tolik tisková zpráva obou společností, která jinými slovy říká, že v krizi se firma zaměřená „pouze“ na TOP segment nemá šanci uživit (pochopitelně se jedná o naši interpretaci situace, předpokládáme ale, že se limitně blíží pravdě)

Situace se výrazně dotkla jak komerčních firem pohybujících se na poli profesního vzdělávání, tak komerčních firem pohybujících se na poli vzdělávání podporovaného státem.

Doslova likvidační pak byla tato situace pro nestátní neziskové organizace (občanská sdružení³, obecně prospěšné společnosti), které realizovaly „specifické“ projekty, které neměly šanci být financovány jinak než z grantových, tedy povětšinou evropských, prostředků (jako příklad si můžeme uvést projekt zaměřený na aktivizaci lidí s kombinovaným – mentálním a zdravotním – postižením. Projekt měl šanci tehdy, byl-li podpořen z prostředků fondů EU – roční prodleva znamenala likvidaci veškeré funkční infrastruktury, která byla v rámci projektu otestována a vybudována. V současné době (květen 2009) je projekt zastaven, specialisté vyškolení v rámci tohoto projektu pracují v jiných odvětvích a o dalším pokračování projektu nikdo z nich neuvažuje).

Na nastalou situaci, kdy skončily projekty podporované z peněz OPLRZ a nerýsovala se žádná možnost a perspektiva budoucích zakázek podporovaných z OPLZZ⁴ (zní to přinejmenším podivně, ale přesně taková situace v září 2008 panovala – všichni věděli, že evropské peníze přijdou, resp. že už dávno měly v republice být, nikdo však nebyl schopen říci, kdy bude možnost vyčerpat první korunu).

Skutečnost je taková, že první projekt z OPLZZ – zaměřený do oblasti rovných příležitostí žen a mužů byl vyhlášen v září 2009, financován bude v září 2009 (alespoň podle toho, co tvrdí ministerstvo práce, my bychom byli trochu opatrnější).

³ O roli občanských sdružení a obecně prospěšných společností budeme hovořit ve zvláštní kapitole

⁴ OPLRZ a OPLZZ jsou zkratky Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, ze kterých se financuje většina vzdělávacích programů zaměřených na dospělé. O OPLZZ pohovoříme dále v kapitole věnované EU penězům.

Úřady práce pak začaly realizovat vzdělávací aktivity v květnu 2009, první peníze pak dorazily o prázdninách 2009 (hovoříme z vlastní zkušenosti).

V takové situaci, kdy se velmi špatně plánuje jakákoliv aktivita, na rozvoj firmy nehledě, vzdělavatelé zareagovali logicky likvidací všech zbytných „středisek“ a aktivit. Typickým příkladem může být krajská firma s ústředím v krajském městě a s pobočkami ve městech okresních. Okresní pobočky se uzavřely zcela, krajská pak přežívala, či spíše „hibernovala“ pouze s několika zaměstnanci zajišťujícími nejnnutnější úkony. V této situaci se tak paradoxně v evidenci Úřadů práce ocitali ti, kteří, například v roli manažerů projektů, Úřadům práce pomáhali řešit problémy s nezaměstnaností⁵.

Ve druhé fázi se – mnohdy drasticky – zeštíhlené vzdělávací společnosti začaly poohlížet po (jakýchkoliv) vzdělávacích zakázkách a tyto zakázky se snažily za cenu cenového dumpingu vyhrávat. Spustila se cenová válka (vžil se i termín – původně jako vtip, posléze jako suché konstatování nastalého stavu – dumpwar), která poznamenala trh vzdělávání a poznamená jej zřejmě natrvalo. Ceny padly o polovinu až 70%.

Výše popsaný proces si můžeme demonstrovat na konkrétním případu. Ač jsme výše předeslali, že Úřady práce zcela omezily svoje aktivity na poli vzdělávání dospělých, neplatilo to stoprocentně, resp. neplatilo to u sta procent Úřadů. Jednou z výjimek se stal Úřad práce v Havlíčkově Brodě – o tomto případu se můžeme rozepsat zevrubněji, neboť ho známe velmi dobře z pozice subjektu, „který byl při tom“.

⁵ Ostatně podobně dopadli konzultanti z již zmiňovaného projektu, který si kladl za cíl (a cíl splnil) najít lidem s kombinovaným mentálně-tělesným postižením uplatnění na trhu práce (a tím pomoci nejen „klientům“, ale také státu, který získal namísto jednoho nezaměstnaného člověka, který pracoval, platil zdravotní a sociální pojištění a „fungoval“.

Úřady práce, podobně jako každý subjekt české státní správy, se musí chovat hospodárně (ač se na toto téma v Česku velmi vtipkuje, škrtky a šetření jsou na úřadech na denním pořádku). Rekvalifikace a poradenství může Úřad realizovat několika způsoby – jednak vlastními silami (UP takto do roku 2009, kdy se aktivita stala předmětem zakázek NIP (viz dále) realizovaly tzv. Jobkluby – poradenské aktivity zaměřené na poradenství krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaným), jednak službu nakupovat.

Nákup služeb (většinou rekvalifikací) se realizoval prostřednictvím fondů, které Úřad práce získal z Ministerstva práce a sociálních věcí z kapitoly Aktivní politiky zaměstnanosti. Na tyto prostředky se vztahovala všechna pravidla, jako na další rozpočtové peníze – jedním z nich bylo asymetrické čerpání, kdy prostředky alokované na celý rok přišly v na konto Úřadu v dubnu, do října se s nimi šetřilo, aby se pak utratily během posledního kvartálu a proúčtovaly se do 15. prosince, druhým pak zásada hospodárnosti. Řečeno jinými slovy, pokud mohly být aktivity realizovány za jiné peníze, než byla „česká“ APZ, bylo to jen dobře.

Této snaze Úřadů práce vyšla v letech 2006 – 2007 vstříc první vlna tzv. Národních projektů financovaných z prostředků OPLRZ (nyní se nazývají RIP: Regionální individuální programy a jsou financovány z prostředků OPLRZ). Typickým názvem projektu bylo „Najdi si práci v XXX“ a „Návrat do práce v XXX“, kde XXX byl název oblasti, nebo kraje.

Tyto projekty – v cenách 20 – 40 milionů korun umožnily Úřadům práce zadat externím firmám „starost“ o některé aktivity spojené (zejména rekvalifikace, zřizování společensky účelných pracovních míst, poskytnutí příspěvku na zapracování). Ostatní aktivity (viz také poznámka 6) UP administrovaly dál dalšími silami.

Když přišel již zmíněný propad financování, neměly Úřady práce prostředky, ze kterých by aktivity zmíněné výše platily. Proto se také zastavilo téměř veškeré vzdělávání. Jedinou cestou, jak rekvalifikační vzdělávání udržet, bylo opět čerpat prostředky z „české“ APZ. To však nebylo zcela v souladu s úspornými plány MPSV. Přesto se našly Úřady, které APZ po výpadku evropských peněz čerpaly.

Havlíčkobrodský úřad práce čerpal prostředky z fondů Aktivní politiky zaměstnanosti od cca poloviny roku 2008, kdy ostatní úřady více či méně pasivně čekaly na prostředky z evropských sociálních fondů (viz výše a také ve zvláštní kapitole věnované evropským fondům). Úřad v Havlíčkově Brodě tak šel proti oficiální doktríně, která velela „českou“ APZ⁶ nečerpat, šetřit a počkat na tu „evropskou“.

To, že na havlíčkobrodsku běží rekvalifikace, záhy zjistilo poměrně hodně notně „vyhládlých“ vzdělávacích firem. Ty oslovily Úřad práce s nabídkou spolupráce a ten, přesně v duchu Zákona o veřejných zakázkách začal soutěžit každou vzdělávací aktivitu, kterou vyhlášoval. Jediným rozhodujícím kritériem se stala cena plnění.

Prakticky se systém změnil takto: Dříve UP mohl oslovit buď jednoho vzdělavatele a vyzvat ho k realizaci vzdělávací zakázky (oslovoval zpravidla „domácí“ firmy). Poté, co o vzdělávací zakázky projeví zájem i jiné subjekty, probíhala o každý kurs realizovaný z veřejných prostředků veřejná soutěž. Mechanizmy těchto soutěží si podrobněji rozebereme v kapitole věnované soutěžím a takzvaným minitendrům.

⁶ Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (parafrázováno podle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.)

Během tří měsíců se cena kurzů (můžeme mluvit o kurzech práce s PC a kurzech zaměřených na pracovníky v sociálních službách) zhroutila na 30% cenové hladiny platné v polovině roku 2008. Tato cenová deformace je v okrese Havlíčkův Brod a kraji Vysočina přítomna doposud a předpokládáme, že je trvalá. Pro příklad jsme vybrali jeden kraj a jeden okres, víme ale, že se jedná o celorepublikovou záležitost (podobné signály máme z jihočeského kraje, Plzeňského kraje, Královéhradeckého i Pardubického kraje).

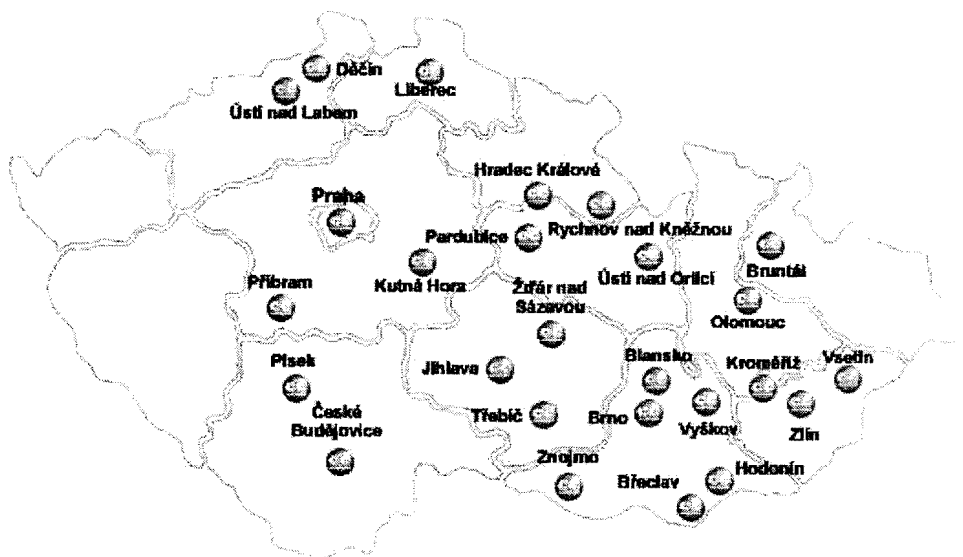
Třetí reakcí na nastalou krizi je změna teritoriálního působení vzdělávacích firem – odlehčeně můžeme mluvit o „velkém stěhování andragogů“.

V roce 2008 a dříve zpravidla platil dvojitý model.

Prvním modelem byla lokální vzdělávací firma, jež měla místní, nebo maximálně okresní působnost (Grafia v Plzni, Jintes v Českých Budějovicích, Globis v Táboře, Štoll ve Znojmě, Peoplesource v Havlíčkově Brodě a podobně).

Modelem druhým pak byly firmy, které působily na krajské úrovni – například bit cz training v Jihlavě, Počítačová služba v Olomouci, POE Educo v Ostravě, Marlin v Uherském Hradišti a na jižní Moravě, S-Comp v Plzni, Liberci a Praze, bfz v Karlových Varech a podobně.

Kapitolou sama pro sebe pak byl již zmíněný CC systems, který operoval na podstatné části českého území. Jeho územní záběr dobře ilustruje následující mapka.



obr 1 – CC systém – největší český vzdělavatel (nyní – 2009 – čelí třetímu insolvenčnímu návrhu)

V prvním čtvrtletí roku 2009 došlo k tomu, že Úřady práce konečně získaly peníze na realizaci vzdělávacích rekvalifikačních aktivit spojených s aktivní politikou zaměstnanosti. Peníze poskytla z 85% Evropská unie, z 15% pak český stát podobně, jak tomu bylo v předcházejícím období.

Aktivita financované z peněz EU byly vyhlášovány a soutěženy v rámci výběrových řízení, podléhajících režimu Zákona o veřejných zakázkách. Rozhodujícími kritérii byly vždy ekonomické výhodnost, jinými slovy cena plnění.

Vzhledem k tomu, že do soutěží se mohl přihlásit v podstatě kdokoliv, došlo k situaci, kdy například do okresu Jindřichův Hradec přišlo 36 nabídek od vzdělávacích firem – dlužno dodat, že se soutěžilo o pět dodavatelů. Jedenatřicet dodavatelů musel Úřad práce okamžitě vyřadit.

Minimálně polovina firem pak byla z Moravy – srovnej se situací, kdy v Jindřichově Hradci v letech 2006-2008 operovala jedna lokální vzdělávací firma, konkrétně českobudějovický DFK Group. Nejinak tomu bylo i v jiných výběrových řízeních – kupříkladu jedním z dodavatelů se stala již zmiňovaná firma Marlin původem z Uherského Hradiště.

Původní model, který jsme si popsali výše – tedy jedno město, jeden vzdělavatel – byl rozmetán. Můžeme si uvést již jednou zmíněnou společnost Peoplesource v.o.s. jako modelový příklad. Peoplesource v.o.s. byla lokální vzdělávací firma spolupracující s Úřadem práce v Havlíčkově Brodě. Zajišťovala vzdělávání v oblasti počítačové gramotnosti pro okres Havlíčkův Brod. V letech 2005 až 2008 byla firma schopna financovat veškerou režii spojenou s vlastním provozem pouze ze vzdělávacích zakázek v Havlíčkově Brodě.

V souvislosti s trojitým propadem cen je pro ni závislost „pouze“ na mateřském městě neudržitelná. V rámci výběrových řízení tedy nabídla své vzdělávací programy (a uspěla) okresům Jindřichův Hradec, České Budějovice, Tábor, Pelhřimov a Hradec Králové. Krize tedy „donutila“ původně malou společnost stát se nadregionálním vzdělavatelem.

Opačnou situaci si můžeme zdokumentovat na příkladu dříve velmi úspěšné krajské vzdělávací společnosti bit cz training z Jihlavy. Společnost bit zajišťovala od roku 2006 do roku 2008 realizaci tzv. „velkých projektů“ – jednalo se o projekty, které na celokrajské úrovni zajišťovaly tréninkové a rozvojové aktivity pro nezaměstnané (projekty se zpravidla jmenovaly Najdi si práci a Návrat do práce – více prostoru jim věnujeme ve zvláštní kapitole, zmiňovali jsme je už i výše).

V roce 2008 financování projektů skončilo a společnost – celkem logicky – zlikvidovala okresní pobočky; ponechala si pouze středisko v Jihlavě a ve Žďáru nad Sázavou. V roce 2009 se přihlásila do výběrových řízení na dodavatele rekvalifikací a uspěla pouze v jediném okrese a to v již zmíněném Žďáru nad Sázavou.

Z dříve silné krajské vzdělávací organizace se stal okresní dodavatel vzdělávacích aktivit. Firma prošla i značným personálním zeštíhlením – z téměř třiceti lidí v roce 2008 v ní aktuálně pracuje lidí pět, z čehož dvě jsou účetní, které „douchťovávají“ realizované tendry Najdi si.

Podobně je na tom dřívější gigant CC Systems, jenž v současnosti čelí třetímu insolvenčnímu návrhu (zdroj: novinky.cz, <http://www.novinky.cz/kariera/173961-cc-systems-poradatel-rekvalifikaci-za-penize-eu-je-v-insolvenci.html>) a vyprodává své vybavení (stoly, židle, počítače, flipcharty, dataprojektory a další didaktickou techniku), aby mohl vyplatit svým zaměstnancům mzdy.

Shrneme-li tedy výstupy z let 2008/9 pro české andragogy, potažmo pro českou profesní andragogiku, resp. její rekvalifikační část, můžeme si říci, že se zhroutily jednak ceny (na úroveň 30% až 50% cen platných v roce 2008), zhroutilo se „rozparcelování“ trhu – mnohé firmy zanikly, některé posílily, jednak zanikly jistoty, které měly jak vzdělávací firmy (vyděláme si v místě bydliště), jednak Úřady práce (dáme „vydělat“ tomu, koho známe a kdo je kvalitní).

V následující diplomové práci se budeme zabývat strategií vzdělávací firmy, která chce přežít a uspět na vzdělávacím trhu v ČR v letech 2009 až 2013.

4. Cílové skupiny pro vzdělávací firmu

Vzdělávací firma se může zaměřit na spolupráci se soukromými subjekty – společnostmi, firmami, fyzickými osobami anebo českým státem.

Jak bylo řečeno v úvodu, poptávka společností po vzdělávacích produktech je v letech 2008 a 2009 velmi omezená. Společnosti, které snižují výdaje, škrtají ve vzdělávacím rozpočtu jako v jednom z prvních. Toto chování je naprosto logické: vzdělávání, pokud nejde o „hi-tech“ školení, nevytváří přímo důchod firmy – slouží spíše jako motivátor (například kurzy cizího jazyka slouží, či spíše sloužily ve většině firem jako motivační faktor, či jakýsi benefit vnímaný zaměstnanci podobně jako stravenky, nebo pátý týden dovolené).

To, že zaměstnanci angličtinu vnímali „jen jako něco navíc“ ukázala současná krize – v několika podnicích (konkrétní příklady jsou ze spedičních a výrobních firem) se stalo, že management nabídl zaměstnancům pro rok 2009 čtyřicetiprocentní příspěvek na jazykové vzdělávání – v roce 2008 hradil celých 100%. Jazykovou výuku podniky zrušily, protože ani jeden zaměstnanec neměl zájem za změněných podmínek pokračovat.

Jako další příklad může sloužit příklad jedné jihočeské jazykové školy – během roku 2009 zrušili jazykovou výuku všichni klienti – spediční firmy, polostátní přepravce i stavební a výrobní společnosti – zde šlo o rozhodnutí firem, nikoliv zaměstnanců jako v případě předchozím. Firmy zrušily jak angličtinu, tak španělštinu i francouzštinu a němčinu.

Podobně jsou na tom i společnosti nabízející vzdělávání v oblasti tzv. měkkých dovedností, tedy komunikace, vyjednávání, týmové práce a spolupráce. Propad v oblasti soukromých společností se snaží vzdělávací společnosti řešit tak, že se snaží vstupovat do tendrů, které vyhlašuje český stát.

Co se fyzických osob týče, nejsou Češi zvyklí a ochotní platit za vzdělávání – jedinými dvěma výjimkami je jazykové vzdělávání (zpravidla pomaturitní) a vyšší a vysokoškolské vzdělání. V těchto segmentech jsou Češi schopni utratit desetitisíce korun měsíčně (semestr na soukromé VŠ vyjde na 10 až 30 tisíc korun, titul Mgr. tak přijde u soukromého vzdělavatele na více než čtvrt milionu korun). Andragogické vzdělávací firmy, nabízející jiné, než jazykové a vyšší a vysokoškolské vzdělávání v segmentu fyzických osob nemají příliš šanci proniknout.

Z veřejných prostředků je v současné době financováno největší množství aktivit – jen z prostředků Evropského sociálního fondu je na vzdělání vyčleněno více než 3,8 miliard Euro do konce roku 2013. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč (více o evropských fondech a finančních alokacích určených na jednotlivé programy v kapitole věnované evropským penězům).

V současnosti má vzdělávací firma několik možností – bereme v potaz možnosti korespondující s veřejnými penězi.

Jednak může využít financování svých aktivit z prostředků určených pro tzv. projekty. Tedy vytvořit vlastní vzdělávací projekt, obsah a pokusit se získat finanční prostředky v rámci takzvaných výzev (více opět v kapitole věnované evropským penězům). Úspěšnost takového snažení je ale poměrně mizivá – z pěti projektů je připuštěn k financování cca jeden.

V již zmiňované výzvě č. 26 k předkládání grantových projektů v oblasti podpory 3.4.- Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života – tedy oné příslovečné „první vlaštovce“, která byla vyhlášena po roční přestávce se sešlo 527 projektových žádostí. Realizátoři potenciálních projektů požadovali přes 2 miliardy Korun, MPSV však disponovalo pouze 405 miliony. Proto bylo nakonec vybráno k realizaci pouze 110 projektů.

Zajímavý byl jistě výběrový klíč, neboť došlo i k tomu, že ze tří identických projektů byl podpořen jeden (jde o konkrétní příklad), přičemž dva podpořené projekty obsahovaly údajně chyby, ten třetí nikoliv. Jak řečeno, jednalo se o stejné projekty.

V první kapitole jsme hovořili o skluzu, který vznikl ve financování „evropských“ projektů. První projektová výzva (viz předchozí odstavec, zaměřená do oblasti rovnosti mužů a žen, čti na podporu žen po mateřské dovolené, případně otevírání podnikových „miniškolek“⁷ a zvyšování funkční gramotnosti žen), která vyšla v září 2008, kdy se měla stát doplňkem aktivity zvané Prorodinný balíček, kterou odprezentoval 19. listopadu 2008 ministr Nečas⁸.

Žel bohu byla zadministrována v až dubnu 2009 s tím, že první peníze dorazí v září 2009. První vzdělávací aktivity v projektech by měly začít v říjnu 2009. Původní harmonogram byl takový, že aktivity projektu měly začít v březnu (!) 2009, projekty tedy nabraly půlroční skluz. Konce projektů (každý projekt má pevný harmonogram, kde je stanoven začátek a konec projektu) se pochopitelně neposouvají. Projekty jsou bez náhrady pokráceny o čtvrtinu až polovinu.

⁷ Miniškolka je službou péče o děti na nekomerčním základě, která není provozována za účelem dosažení zisku

Zřizuje se nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let, do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelky ve věku do 7 let věku

V rámci jednoho místa lze zřídit více miniškolek

V zájmu kvality poskytované služby nemá být jejím předmětem pouhé „hlídání“ dětí, ale péče zaměřená na celkový rozvoj dítěte s ohledem na jeho individuální specifika a věk

Na miniškolky se nevztahují hygienické a prostorové požadavky požadované na provozovny pro výchovu a vzdělávání obecně, jsou požadovány podmínky přiměřené tomuto limitovanému počtu dětí

Zřizovatel hradí náklady na zřízení a provoz miniškolky ze svých prostředků (nově daňově uznatelné náklady), rodiče přispívají na úhradu nákladů na provoz miniškolky dle dohody se zřizovatelem

Tato péče o dítě je doplňkem péče rodinné, není její náhradou a musí odpovídat věkovým a individuálním zvláštěnostem dítěte, svým uspořádáním se tato péče co nejvíce přibližuje životu dítěte v rodině (dle prezentace někdejšího ministra práce Petra Nečase, dle materiálů zmíněné výzvy 26

⁸ Vycházíme z prezentace umístěné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5897/prezentace.ppt>, dále z materiálů vztahujících se ke konkrétní výzvě, pro níž jsme připravovali vzdělávací projekt pro dospělé.

Zajímavostí této konkrétní výzvy se stalo i to, že vzdělávání a rozvojové aktivity byly zastíněny aktivitami směřovanými do oblasti rozvoje již zmíněných miniškolek (viz poznámka na předchozí straně). S trpkým úsměvem můžeme říci, že předškolní pedagogika zastínila andragogiku.

Podobné, alespoň co se skluzu ve financování týče, je to i s výzvou následující (Výzva pro předkládání GP 3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce zaměřenou na sociálně vyloučené skupiny, paradoxně, kromě romských obyvatel ghett, vězňů a uživatelů drog spadají do této skupiny všichni lidé starší padesáti let) – v únoru započalo hodnocení došlých žádostí s tím, že projektové aktivity začnou v červenci 2009. O prázdninách 2009 stále není rozhodnuto. Předpokládáme, že dojde také k minimálně půlročnímu prodlení.

Projekty tedy neznamenaají ani jistotu práce, ani jistý zdroj peněz pro vzdělávací firmu. Také mají problematickou následnou fázi kontroly, kdy se kontroluje „každá koruna“, zpravidla pět až sedm let po ukončení projektu (ve smlouvě o financování je uvedena klauzule o povinnosti archivovat 10 let všechny výstupy projektu pro účely kontroly).

Dochází k takovým paradoxním situacím, že realizátoři projektů archivují reklamní hrnečky a visačky na klíče (povinnou součástí tzv. publicity) osm let v krabici od bot – zástupci MPSV doporučují archivovat minimálně jeden exemplář od reklamních předmětů. Evropským projektům budeme věnovat vlastní kapitulu.

5. Typy vzdělávacích společností figurujících ve vzdělávání dospělých – podle právní formy

V předchozích kapitolách jsme si nastínili situaci na trhu dalšího vzdělávání v ČR v roce 2009. Ukázali jsme si v krátkosti, jakým aktivitám se mohou vzdělavatelé věnovat. Na následujících řádcích přineseme krátkou typologii vzdělávacích firem – začneme firmami neziskovými (nazývanými také NNO, NGO), které v Česku realizují hlavně tzv. projekty – o dvou konkrétních projektových výzvách jsme hovořili v předchozí kapitole, pokračovat budeme firmami „klasickými“, soukromými, tedy společnostmi s ručením omezeným, akciovou společností či veřejnou a komanditní společností.

Nevládní neziskové organizace

V Česku se používají varianty Nevládní organizace, nebo Nezisková organizace, nebo Nevládní nezisková organizace. Pro tento typ organizací se vžila zkratka NNO, nebo anglická NGO (Non-Governmental Organization). Jde o organizace zabývající se obecně prospěšnou činností, avšak nezřizované státem a na státu nezávislé.

Mezi Nevládní neziskové organizace (NNO) v České republice se řadí

1. občanské sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb.,
2. obecně prospěšná společnost podle zákona č. 248/1995 Sb.,
3. nadace a nadační fondy podle zákona č. 227/1997 Sb.
4. církevní právnická osoba podle zákona č. 3/2002 Sb.

Občanské sdružení (také se užívá zkratka o.s. či os) je nejstarší a nejrozšířenější právní formou nevládní neziskové organizace v polistopadovém režimu v Česku. Činnost občanských sdružení je upravena zákonem o sdružování občanů č. 83/1990 Sb.

Pro založení občanského sdružení je třeba minimálně tři zakládajících členů, přípravného výboru. Ten vytvoří stanovy a zašle je na MVČR. Ministerstvo stanov posoudí, zda splňují potřebné náležitosti a neodporují Ústavě a Listině základních práv a svobod a případně schválí. Po schválení je sdružení přiděleno identifikační číslo IČO a činnost může začít.

„Účelem sdružení může být buď sdílení společných zájmů (sportovní kluby, myslivecká sdružení apod. – někdy též nazývány jako vzájemně prospěšná sdružení) nebo nějaká obecně prospěšná činnost (poskytování sociálních služeb, vzdělávací a informační aktivity apod.). Občanské sdružení vzniká registrací stanov na Ministerstvu vnitra České republiky. Členy sdružení mohou být fyzické i právnické osoby.“

Občanská sdružení se mohou věnovat jednak řešení lokálních vzdělávacích projektů – kupříkladu může jít o poradensko-vzdělávací projekty pro maminky navracející se z mateřské dovolené na sídlišti Lužiny na Praze 5 (viz také již zmíněná výzva), nebo resocializační projekt zaměřený na romskou mládež na sídlišti Máj v Českých Budějovicích (viz druhá výzva Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce zaměřená na sociálně vyloučené skupiny). Tyto aktivity na pomezí andragogiky a sociální práce ale spadají spíše do gesce charit, o kterých se zmíníme dále.

Příkladem projektu realizovaného občasným sdružením může být projekt Agentura podporovaného zaměstnávání, který realizoval Fokus Vysočina o.s. v Havlíčkově Brodě a Pelhřimově. V rámci tohoto projektu našlo podporovanou práci 30 lidí s duševním hendikepem. Součástí projektu byly i dlouhodobé (roční) tréninkové aktivity, při kterých se klienti učili začlenit se do „normální“ společnosti.

Kromě místně zaměřených projektů může jít ale i o projekty rozsáhlejší, časově i prostorově náročnější. Příkladem takového projektu může být dlouhodobý projekt „S Krakonošem u počítače“, který zrealizovalo občasně sdružení Most ke vzdělávání společně s Úřadem práce v Semilech. Zde šlo o řetěz aktivit zaměřených na venkovské obyvatelstvo – projekt měl zprostředkovat ICT, jazykové a řemeslné vzdělávání. Probíhal na ploše okresu Semily, financován byl z prostředků programu EQUAL⁹.

OS mohou poskytovat i expertní služby – příkladem je Asociace institucí vzdělávání dospělých, AIVD os, jež sdružuje české vzdělavatele. AIVD poskytuje svým členům informační servis, podporu a záštitu směrem k českému státu – kupříkladu k MŠMT ČR.

Občanská sdružení se věnují širokému spektru aktivit od zastřešování místních ochotníků, majitelů bytů, hasičů, přes ekologický lobbying až po vzdělávání a poskytování poradenství.

⁹ Projekt „S Krakonošem u počítače“ je zaměřen na problematiku vzdělávání venkovských obyvatel s cílem nabídnout lidem z hůře dostupných lokalit příležitost ke zvýšení kvalifikace a získání základních dovedností nezbytných pro plnohodnotný život v moderní společnosti. Občanům, kteří nemají rovné příležitosti následného vzdělávání bude v rámci tohoto projektu nabídnuta příležitost bezplatně a přímo v místě bydliště navštěvovat vzdělávací kurzy v oblasti výpočetní techniky, informatiky, kurzy cizích jazyků, školení pro malé a střední podnikatele (daňové předpisy, účetnictví či legislativní rámec podnikání), ale i řada dalších vzdělávacích modulů, o které tito občané projeví zájem a které se ukáží ve světle aktuální situace regionálního trhu práce jako potřebné a žádoucí. Projekt by měl přispět ke snižování nerovností na trhu práce, odstraňování diskriminací vybraných skupin populace a zvyšování kvalifikace. (citováno podle webové prezentace projektu umístěné na <http://www.krakonos.com/>)

Další formou NNO je obecně prospěšná společnost. Narozdíl od občanského sdružení je institucionalizovanější, „svázanější“ předpisy. Mezi ops najdeme poměrně velké procento vzdělávacích institucí.

Obecně prospěšná společnost (také se zkracují jako o.p.s) je právní formou nevládní neziskové organizace v České republice. Činnost obecně prospěšných společností je upravena zákonem o obecně prospěšných společnostech č. 248/1995 Sb.

Účelem obecně prospěšné společnosti je poskytování obecně prospěšných služeb uvedených v zakládací listině. Obecně prospěšná společnost (o. p. s.) vzniká dnem zápisu do rejstříku obecně prospěšných společností vedeným příslušným soudem. Zakladateli o. p. s. mohou být fyzické i právnické osoby. Obecně prospěšná společnost může vlastním jménem podnikat v rámci tzv. doplňkové činnosti, případný zisk musí být použit na poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla obecně prospěšná společnost založena. Ke konci roku 2003 bylo v ČR registrováno přes 900 obecně prospěšných společností.

Obecně prospěšné společnosti jsou „sofistikovanější“ formou NNO – rozdíl si můžeme přiblížit na paralele živnostník – společnost s ručením omezeným. Oba mohou vykonávat stejnou činnost, společnost ale řeší více administrativy, zapsat jí (do rejstříku obchodního – u akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným, veřejné obchodní společnosti či komanditní společnosti, tak do rejstříku obecně prospěšných společností u obecně prospěšné společnosti) není tak jednoduché, jako získat živnostenské oprávnění a veřejností je vnímána společnost pozitivněji než drobný živnostník. Podobný vztah se dá najít mezi občanským sdružením a obecně prospěšnou společností.

Jak řečeno výše, evidenci vede městské soud pro Prahu, či krajské soudy pro jednotlivé regiony. Pro založení nestačí odeslat stanovy na MVČR jako v případě občanského sdružení.

Na činnost o.p.s. dohlížejí správní a dozorčí rada (zde je patrná paralela s jiným typem obchodní společnosti a to akciovou společností).

Obecně prospěšné společnosti, kterých se v Česku přes 900, zpravidla vystupují v roli „větších“ vzdělavatelů – základních (například Základní škola Bernarda Bolzana v Táboře), středních (například Střední škola podnikání, o.p.s. v Českých Budějovicích) a vysokých škol (příkladem může být Vysoká škola finanční a správní v Praze). Přehled Českých nestátních VŠ si uvádíme níže v tabulce:

1. Bankovní institut vysoká škola, a.s. - Praha
2. Evropský polytechnický institut, s.r.o. - Kunovice
3. Vysoká škola hotelová v Praze 8, s.r.o.
4. Vysoká škola finanční a správní, o.p.s. - Praha
5. Vysoká škola Karlovy Vary, o.p.s.
6. Vysoká škola podnikání, a.s. - Ostrava
7. ŠKODA AUTO a.s. Vysoká škola - Mladá Boleslav
8. Literární akademie (Soukromá vysoká škola Josefa Škvoreckého), s.r.o. - Praha
9. Vysoká škola cestovního ruchu, hotelnictví a lázeňství, s.r.o. - Praha
10. Soukromá vysoká škola ekonomických studií, s.r.o. - Praha
11. Vysoká škola obchodní v Praze, o.p.s.
12. Akademie STING, o.p.s. - Brno
13. Metropolitní univerzita v Praze, o.p.s.
14. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s.r.o.
15. Vysoká škola Karla Engliš v Brně, a.s.
16. Anglo-americká vysoká škola, o.p.s. - Praha
17. Pražská vysoká škola psychosociálních studií, s.r.o. - Praha
18. Vysoká škola aplikovaného práva, s.r.o. - Praha
19. Vysoká škola ekonomie a managementu, o.p.s. - Praha
20. University of New York in Prague, s.r.o.
21. Vysoká škola manažerské informatiky a ekonomiky, a.s. - Praha
22. Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů Praha, o.p.s.
23. Středočeský vysokoškolský institut, s.r.o. - Kladno
24. Mezinárodní baptistický teologický seminář Evropské baptistické federace, o.p.s. - Praha
25. Západomoravská vysoká škola Třebíč, o.p.s.
26. Academia Rerum Civilium - Vysoká škola politických a společenských věd, s.r.o. - Kolín
27. Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s. - České

Budějovice
28. Rašínova vysoká škola s.r.o. - Brno
29. Vysoká škola regionálního rozvoje, s.r.o. - Praha
30. Filmová akademi Miroslava Ondříčka v Písku, o.p.s.
31. Vysoká škola tělesné výchovy a sportu Palestra, s.r.o. - Praha
32. NEWTON College, a.s. - Brno
33. Vysoká škola logistiky, o.p.s. - Přerov
34. Vysoká škola zdravotnická, o.p.s. - Praha
35. B.I.B.S., a.s. Brno International Business School
36. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, s.r.o.
37. Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.
38. Vysoká škola obchodní a hotelová, s.r.o. - Brno
39. CEVRO Institut, o.p.s. - Praha
40. Unicorn College s.r.o. - Praha
41. Vysoká škola aplikovaných ekonomických studií v Českých Budějovicích, s.r.o.
42. Vysoká škola realitní - Institut Franka Dysona s.r.o.
43. Vysoká škola sociálně-správní, Institut celoživotního vzdělávání Havířov, o.p.s.
44. Vysoká škola cestovního ruchu a teritoriálních studií v Praze, spol. s r.o.
45. AKCENT College, s.r.o. – Praha

Tabulka: České nestátní vysoké školy

Jak vidno, ze 45 akreditovaných nestátních vysokých škol tvoří obecně prospěšné společnosti nezanedbatelné procentu (17 subjektů, 38%), zbylé subjekty jsou obchodními společnostmi (společnostmi s ručením omezeným a akciovými společnostmi).

Pochopitelně ne všechny o.p.s. se věnují vzdělávání. Ale počet vzdělavatelů mezi ops je poměrně značný. Na trhu rekvalifikačního vzdělávání je velmi aktivní německo-česká obecně prospěšná společnost bfz o.p.s se sídlem v Chebu, v současnosti též vyvíjí aktivity v jihočeském a plzeňském kraji.

Jinak je „rekvalifikační byznys“ (uvozovky používáme záměrně, rekvalifikaci chápeme spíše jako veřejnou službu, slovo „byznys“ jsme použili z toho důvodu, že rekvalifikace nejsou považovány za neziskovou nebo obecně prospěšnou činnost, proto musí rekvalifikační zařízení například nakupovat počítačový software plné ceny, i když tomu neodpovídají marže v oboru) doménou spíše obchodních společností.

Výjimkou snad může být jen občanské sdružení Jihočeský institut celoživotního učení, jež dodává ICT rekvalifikace pro celý jihočeský region a znojensko, případně občanské sdružení Most ke vzdělávání, které zajišťuje rekvalifikace pro oblast semilská a liberecká (a realizovalo již zmíněný projekt Krakonoš).

Nadace je podle současného českého práva účelové sdružení majetku zřízené zakladatelem nebo zakladateli k dosahování obecně prospěšných cílů.

Jedná se o právnickou osobu s vlastním jméním, která sice má vlastní statutární orgány, ty však smějí s majetkem nadace disponovat jen v souladu s příkazy obsaženými v nadační listině nebo v závěti, jíž byla nadace zřízena. Účel nadace nesmí dodatečně měnit nikdo, ani její zakladatel.

Role Nadací a nadačních fondů tkví spíše než ve vytváření vzdělávacích obsahů v jejich financování. Tato složka podpory procesu vzdělávání je však srovnatelně důležitá, ne – li důležitější než aktivity nastíněné v textu výše.

Nadace a nadační fondy mohou vypisovat soutěže a granty o prostředky podporující určitý program, nebo směr ve vzdělávání. O tyto prostředky pak mohou soutěžit občanská sdružení a o.p.s. a jejich prostřednictvím naplňovat vlastní vzdělávací cíle.

Nadace mohou podporovat jak vzdělávání profesní, tak neprofesní – občanské, volnočasové – záleží na zaměření nadace a na vůli jejích zakladatelů.

Církevní právnická osoba nebo také evidovaná právnická osoba podle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech může být orgán církve a náboženské společnosti, řeholní instituce nebo jiná církevní instituce osob hlásících se k církvi nebo náboženské společnosti založené za účelem vyznávání náboženské víry nebo účelové zařízení pro poskytování charitativních služeb.

Příkladem takových právnických osob může být farnost, biskupství, charitativní organizace, řeholní řád nebo řeholní komunita.

Vzdělávání dospělých se věnují nebo mohou věnovat, nikoliv však jako své hlavní činnosti, všechny výše uvedené subjekty. Vzdělávací aktivity v rámci církevních společností probíhají jako vedlejší produkt života náboženské obce, řeholní řády vzdělávají své členy po celý život.

Církevní charity vystupují směrem k dospělé veřejnosti s projekty majícími smysl v oblasti na pomezí učení, andragogiky a socializace, resocializace. Tyto projekty jsou zaměřeny zpravidla na sociálně vyloučené (bezdomovce, Romy, narkomany, vězně) a další občany, kteří se dostali do svízelných nebo obtížně řešitelných situací. Charity se snaží své projekty pojmout celostně – tedy lidi nejen vzdělat, ale také je „doprovodit“ na „správnou cestu“, tedy s klienty dlouhodobě pracovat a monitorovat jejich pokroky.

Roli NNO v oblasti vzdělávání shrnují i závěry z 5. mezinárodní konference UNESCO o vzdělávání dospělých konané ve dnech 14.-18. července 1997 v Hamburku.

Je zde zdůrazňována role NNO jako části celku podílejícího se na vzdělávacích aktivitách. „Rozvíjení programu vzdělávání dospělých vyžaduje uzavření partnerství mezi vládními institucemi, mezivládními a nevládními organizacemi, zaměstnavateli a odborovými organizacemi, univerzitami a výzkumnými středisky, hromadnými sdělovacími prostředky, občanskými sdruženími a sdruženími na komunální úrovni, institucemi uskutečňujícími vzdělávání dospělých a samotnými dospělými osobami v roli studentů.“

Role NNO vyplývající z tohoto odstavce plně koresponduje s aktivitami, které jsme uvedli v předchozím textu – role NNO je zejména ve vytváření lokálního vzdělávacího „milieu“ zaměřeného na konkrétní problémy dané komunity.

V Hamburské deklaraci se přímo hovoří o „podporování většího uznání nevládních organizací a skupin místních komunit a jejich vyšší zapojení do vzdělávání dospělých a zvýšení odpovědnosti

Uznáním úlohy, kterou nevládní organizace hrají při zvyšování povědomí a emancipace lidí, což má nesmírně důležitý význam pro demokracii, mír a rozvoj, (dále – doplnila ZJ)... uznáním a odpovídajícím financováním rostoucí úlohy nevládních organizací a skupin místních komunit při poskytování příležitostí dospělým vzdělávat se ve všech odvětvích, při oslovování těch nejpotřebnějších a při budování aktivní občanské společnosti.“¹⁰

¹⁰ citováno podle <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/con5eng.pdf>

Obchodní společnosti

Práce na vzdělávacích projektech a obecně prospěšných (andragogických) aktivitách je doménou spíše NNO, nebo také NGO, o kterých jsme hovořili výše. Vzdělávání (poskytování vysokoškolského vzdělání), rekvalifikacím a poradenství na trhu práce se věnují spíše obchodní společnosti, nebo živnostníci – odborníci na volné noze. Ti mohou pracovat „sami za sebe“ – poskytují školicí, poradenské nebo expertní služby (příklad z rekvalifikační praxe: v době, kdy Úřady práce využívali „dvorní“ dodavatele, spolupracovali živnostníci jako dodavatelé přímo s UP, nyní, v době, kdy zakázky financuje ESF a kdy je s jejich získáním a hlavně administrací spojena velká administrativní zátěž figurují živnostníci spíše jako subdodavatelé jiných vzdělavatelů).

Zdaleka nejrozšířenějším typem obchodní společnosti nejen ve vzdělávací branži je společnost s ručením omezeným. Firmu může založit jeden člověk (jednatel), případně může být zakladatelů více (pak se jedná o více jednatelů, nebo jednatelů a společníky). Jako jediné z obchodních společností umožňuje zákon založit s.r.o. pouze jediným člověkem.

Tento typ společnosti nabízí několik významných plusů – prvním je relativní laxe a rychlost procesu vzniku s.r.o. – kromě základního kapitálu ve výši 200,000 korun vyjde založení takové společnosti na cca 20,000 Kč. Za těchto 20,000 Kč a měsíc trpělivosti (při komunikaci s notářem, městským/krajským soudem, finančním úřadem a živnostenským rejstříkem) pak majitel získá velmi účinný „firewall“ mezi osobním majetkem a vnějším světem. S.r.o. ručí za své závazky do výše svého majetku a základního jmění (zpravidla oněch 200,000 Kč).

Speciálně ve chvíli, kdy společnost realizuje projekty, jež běží dva roky a následná kontrola probíhá sedm let po skončení tohoto projektu, jde o opatření nanejvýše moudré. Všechny chybně zaúčtované (pozor, nikoliv zpronevěřené!) prostředky se musí vrátit. Na takový „překlep“ je pak kontrolním orgánem pohlíženo jako na tzv. porušení rozpočtové kázně se všemi důsledky, které to s sebou nese (tj. subjekt musí vrátit veškeré použité prostředky a k tomu přidat nemalé úroky). Z milionového projektu se tak může stát pětimilionová noční můra.

Značně rozšířeným typem vzdělávací firmy je veřejná obchodní společnost – tento zdaleka nejjednodušší případ obchodní firmy vzniká zpravidla tam, kde dva partneři v podnikání chtějí vystupovat pod jedním jménem a zároveň nechtějí zakládat společnost s ručením omezeným.

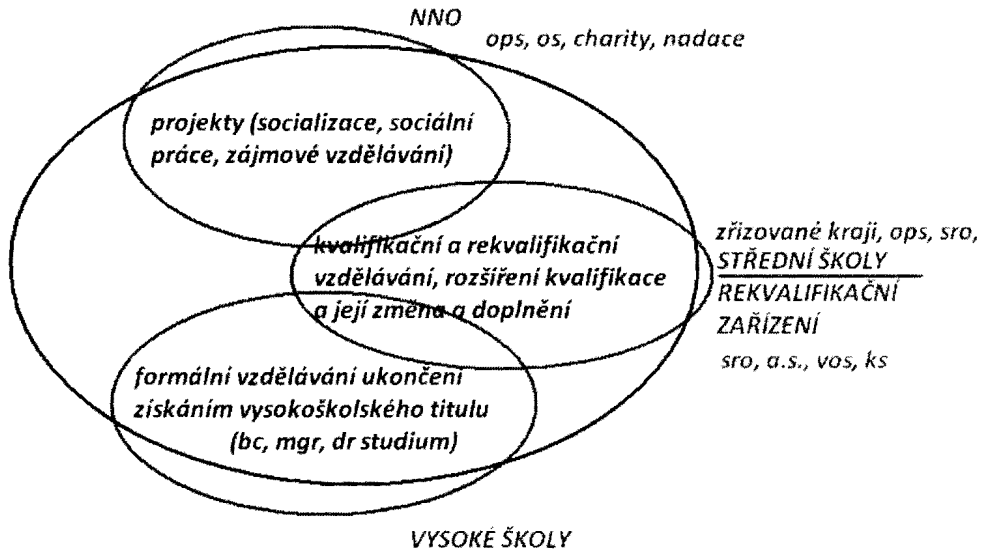
Nevýhodou je ručení – veřejná obchodní společnost ručí celým svým jměním a také jměním svých vlastníků (společníků).

Realizovat evropský projekt jako v.o.s. je z výše uvedeného důvodu velmi nemoudré. Přesto se však najdou vzdělavatelé, kteří se nebojí a tyto aktivity realizují i v tomto typu obchodní společnosti.

Akciové společnosti, snad kromě některých vysokých škol, se ve světě vzdělávání příliš nevyskytují. Důvodem mlže být jednak poměrně vysoká administrativní náročnost založení takového subjektu, jednak nutnost zajistit obsazení míst v dozorčí a správní radě společnosti – podobně jako je to v případě již zmíněné obecně prospěšné společnosti. Pro vznik akciovky potřebujeme minimálně 6 lidí, kteří budou (chtít) zasahovat do jejího chodu.

Příkladem vzdělávací akciovky budiž společnost CC systems a.s. z Hodonína, bývalý vzdělávací gigant, nyní v insolvenční, nebo První obslužná společnost, a.s., realizátor „velkých“ poradensko-vzdělávacích projektů ve středních Čechách.

Pro možnost operativního řízení je – dle našeho názoru - lepší formou společnosti společnost s ručením omezeným s jedním jednatelem.

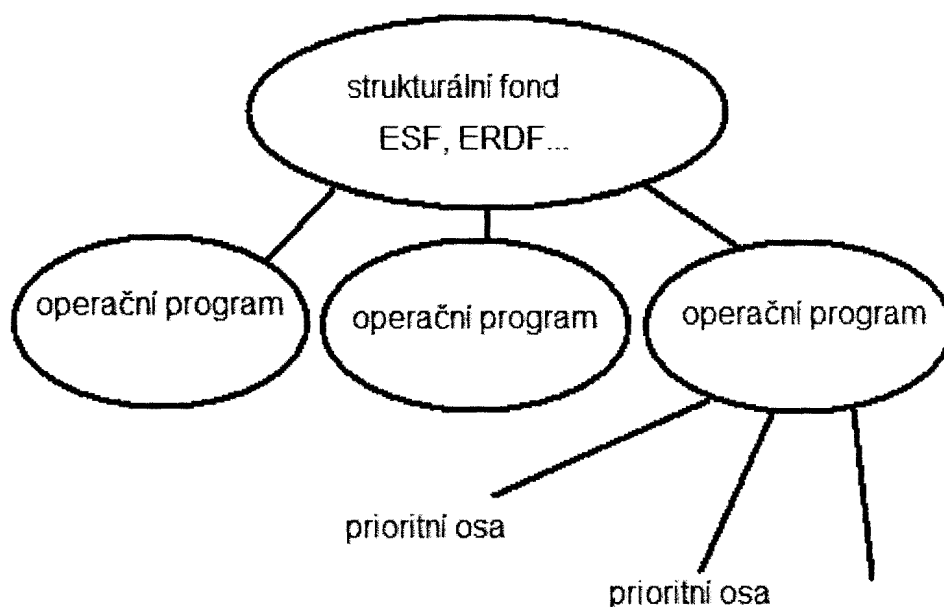


obr. 2 – vzdělávání a vzdělavatelé

V další kapitole si osvětlíme „svět“ strukturálních fondů, ze kterých se většina českých vzdělavatelů v roce 2009 snaží čerpat prostředky pro svou práci (rádi bychom napsali „čerpání“, zatím ale mnoho prostředků nevyčerpalo).

6. Strukturální fondy a vzdělávání

Strukturální fondy EU jsou nedílnou součástí systému financování vzdělávání dospělých v ČR. Projekty podporující rozvoj vzdělanosti (dospělých) jsou financovány ze dvou hlavních strukturálních fondů EU a to ESF, Evropského sociálního fondu (European Social Fund) a ERDF, tedy Evropského fondu pro regionální rozvoj (European Regional Development Fund). Evropskému sociálnímu fondu se budeme věnovat na následujících stránkách, aktivity ERDF podporující vzdělávání i shrneme v následující podkapitole.



obr. 3 – hrubá struktura a členění SF

6.1. ERDF

Z prostředků ERDF jsou financovány rozvojové aktivity s dopadem na jeden, nebo více regionů. Pro vzdělavatele mohou být zajímavé následující Operační programy (dále v textu jako OP).

6.1.1. Operační program Podnikání a inovace

Operační program Podnikání a inovace je zaměřený na podporu rozvoje podnikatelského prostředí a podporu přenosu výsledků výzkumu a vývoje do podnikatelské praxe. Podporuje vznik nových a rozvoj stávajících firem, jejich inovační potenciál a využívání moderních technologií a obnovitelných zdrojů energie. Umožňuje zkvalitňování infrastruktury a služeb pro podnikání a navazování spolupráce mezi podniky a vědeckovýzkumnými institucemi. Z prostředků OPPI je možno financovat také vzdělávání dospělých. Řídícím orgánem je MPO, tedy Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

Pro oblast vzdělávání dospělých je zajímavá prioritní osa 5 - Prostředí pro podnikání a inovace, na aktivity spjaté s touto prioritní osou je vyčleněno 1076,6 mil. €, tj. 35,4 % OPPI.

V rámci této osy je podporováno vytváření a rozvoj územně koncentrovaných odvětvových nebo oborových seskupení podnikatelských subjektů, vědeckovýzkumných, vzdělávacích a jiných podpůrných institucí, podpora zapojování českých výzkumných institucí a podniků do mezinárodních technologických platforem, zakládání a rozvoj podnikatelských inkubátorů a podnikatelských inovačních center (BIC, PIC apod.), které provozují inkubátor, infrastruktura pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů podnikatelských subjektů a další.

V rámci prioritní osy 5 je možno vytvářet základnu pro podnikové vzdělávání.

6.1.2. OP Přeshraniční spolupráce s Rakouskem

Tento operační program zahrnuje projekty spolupráce s příhraničními regiony Rakouska. Lze podávat projekty na zkvalitnění vzdělávání a výzkumu, ale obě strany se na projektu musí podílet finančně, personálně a při šíření výsledků tohoto projektu. Je třeba si tedy najít partnera na druhé straně hranice.

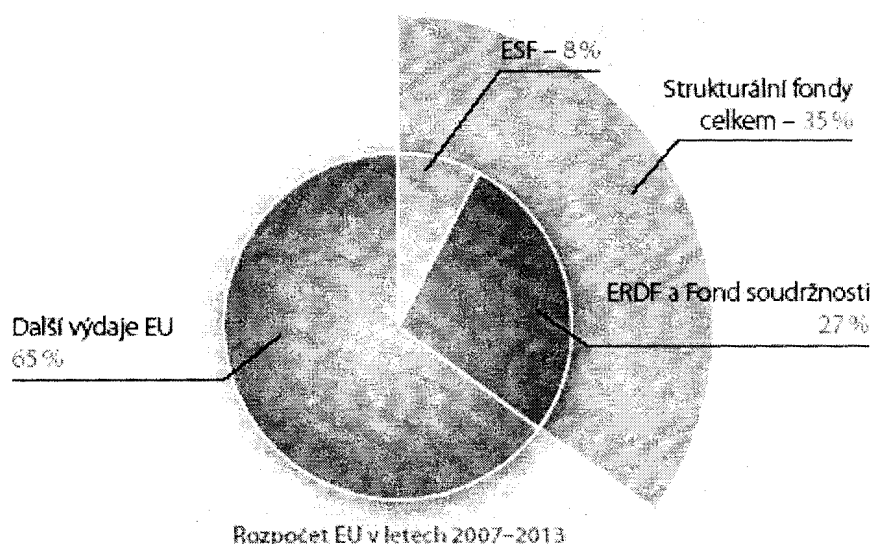
Z vlastních zkušeností můžeme říci, že některé projekty fungují, jiné však zkrachují na již zmíněném partnerství – rakouský partner může mít jiné představy než partner český, svou roli mohou hrát i jazykové bariéry. Podpora vzdělávání probíhá v rámci prioritní osy 1 Socioekonomický rozvoj, cestovní ruch a transfer knowhow.

Z OP Přeshraniční spolupráce měl být financován mimo jiné projekt „S Krakonošem u počítače“, zaměřený na jazykové a IT vzdělávání lidí ve venkovských oblastech. Ač byla pilotní verze úspěšně ověřena v rámci EQUALu, nenašly se na realizaci dalších etap prostředky (více informací o projektu lze dohledat na www.krakonos.com).

6.1.3.OP Přeshraniční spolupráce se Slovenskem

Operační program Přeshraniční spolupráce ČR - Slovensko je určen pro české kraje Jihomoravský, Moravskoslezský a Zlínský, ze slovenské strany jde o Trenčínský, Trnavský a Žilinský kraj.

V rámci prioritní osy 1 „Podpora sociokulturního a hospodářského rozvoje přeshraničního regionu a spolupráce“ jsou podporovány i aktivity související s rozvojem společných systémů vzdělávání, trhu práce a sociálních služeb, rozvojem přeshraniční spolupráce mezi podniky, výzkumnými a vývojovými institucemi, tedy aktivitami dotýkajícími se vzdělávání dospělých.



financování aktivit prostřednictvím Evropských fondů

6.1.4. Integrovaný operační program

Integrovaný operační program (IOP) je zaměřený na řešení společných regionálních problémů v oblastech infrastruktury pro veřejnou správu, veřejné služby a územní rozvoj: rozvoj informačních technologií ve veřejné správě, zlepšování infrastruktury pro oblast sociálních služeb, veřejného zdraví, služeb zaměstnanosti a služeb v oblasti bezpečnosti, prevence a řešení rizik, podporu cestovního ruchu, kulturního dědictví, zlepšování prostředí na sídlištích a rozvoj systémů tvorby územních politik (<http://www.strukturalni-fondy.cz/iop>).

Pro vzdělavatele je zajímavá prioritní osa 3. - Veřejné služby - služby pro sociálně vyloučené, nezaměstnané apod. a prioritní osa 4. Cestovní ruch - ochrana a propagace kulturního dědictví. Program je ale určen pro instituce veřejné správy, kulturní instituce apod. Příjemci NEMOHOU být univerzity. Proto se na programu mohou podílet pouze ve spolupráci s nějakou takovou institucí.

6.2. ESF – Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil.Eur¹¹.

Evropský sociální fond je rozdělen na jednotlivé Operační programy. Pro andragogy nejdůležitějším z těchto operačních programů OP LZZ, tedy Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

6.2.1. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (v médiích se často setkáme se zkratkou OPVK) je, dle materiálů zveřejněných na stránkách strukturálních fondů EU, zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji¹².

V rámci tohoto operačního programu mohou žádat o podporu školy a školská zařízení, organizace působící ve vzdělávání a kariérovém poradenství, instituce vědy a výzkumu, ústřední orgány státní správy a jimi řízené organizace, obce, města, kraje a nestátní neziskové organizace.

¹¹ citování podle <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

¹² Bližší informace na <http://www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>

Řídícím orgánem – tedy institucí, která aktivity spojené s tímto operačním programem zajišťuje je MŠMT. Peníze vyčleněné na aktivity spjaté s cíli OPVK pocházejí z ESF, tedy Evropského sociálního fondu.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost je rozdělen do pěti částí – takzvaných prioritních os, ty jsou pak dále konkretizovány. Jsou děleny na takzvané oblasti podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být financovány.

Tento program byl schválen evropskou komisí v říjnu 2007, kvůli potížím s implementací se jeho aktivity rozjíždějí až v letech 2008 a 2009.

První osou je Počáteční vzdělávání.

Na tuto prioritní osu je vyčleněno 612,1 milionů Eur, tj. 34 % alokace OPVK. V rámci této prioritní osy je podpořeno „zavádění nových vyučovacích metod, organizačních forem a výukových činností včetně tvorby modulových výukových programů s důrazem na mezipředmětové vazby, které vedou k rozvoji klíčových kompetencí, rozšíření výuky v cizích jazycích na středních školách, zpracování a rozšíření nabídky asistenčních služeb pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, vytvoření systému dalšího vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení a podpora tohoto vzdělávání s důrazem na odborné kompetence i kompetence vedoucí ke zvyšování manažerských schopností nutných pro další rozvoj škol a školských zařízení“ apod. (citováno dle <http://www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>, verze z 14. května 2009).

Problém vidíme v implementaci první osy OPVK, neboť na školách není zpravidla nikdo, kdo by se čerpání peněz na projektové aktivity věnoval. Úvazky učitelů, případně poradců jsou zpravidla natolik naplněné, že nepřipouštějí žádnou rezervu potřebnou pro vytvoření a řízení projektu.

Pokud se na škole najde pracovník, který má možnost, či chuť v rámci svého úvazku, či nad jeho rámec na projektu pracovat, nemá zpravidla dostatečně silnou oporu v „backoffice“, tedy zaměstnancích, kteří by se věnovali administraci projektu, psaní monitorovacích zpráv, archivaci dokumentů a další škále činností, kterou s sebou implementace projektu a čerpání evropských peněz nese.

Platí podobné konstatování jako v předchozím případě. Hospodárka nebo asistentka školy nemá ani čas, ani průpravu na to, aby administrovala a účtovala několikamilionové aktivity s projektem spjaté. Některé školy řeší tento problém tak, že řízení projektu nakupují jako službu, nebo zaměstnávají projektové manažery, kteří mají na projekty a jejich implementaci dohlížet.

Z vlastní zkušenosti ale můžeme říci, že „kmenoví“ zaměstnanci škol nepřijímají „za své“ ani projekty (fungovalo to tu před nimi, proč něco měnit), ani projektové manažery (berou peníze za nic, dělají zbytečné činnosti).

Druhou osou je Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj.

Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 626,5 milionů Eur, tj. 35 % alokace OPVK. V rámci této osy jsou podporovány aktivity spojené se změnami v sektoru terciárního vzdělávání.

Podle materiálů uvedených na www.strukturalni-fondy.cz jde například o inovace studijních programů na VOŠ a VŠ v souladu s požadavky znalostní ekonomiky a potřebami trhu práce, zapojení odborníků z praxe i ze zahraničí při vytváření a realizaci těchto programů, další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků a administrativních pracovníků na VOŠ, další specifické odborné vzdělávání pracovníků výzkumu a vývoje, další vzdělávání pracovníků výzkumu a vývoje v oblasti řízení výzkumu a vývoje, podpora mobility pracovníků mezi výzkumnými institucemi a soukromým a veřejným sektorem, spolupráce mezi institucemi terciárního vzdělávání, výzkumnými a vývojovými pracovišti a podnikatelským a veřejným sektorem.

Předpokládáme, že na VŠ a VOŠ jsou projekty a případné prostředky z nich plynoucí přijímány s větším nadšením, než na školách základních a nižších stupních víceletých gymnasií (viz také prioritní osa 1).

Je to dáno mimo jiné tím, že peníze, které přijdou z prostředků OPVK jsou často jedinými prostředky, které škola na daný záměr získá. Oblast podpory osy dvě je také „praktičtější“ a konkrétnější, než v případě osy jedna.

Třetí osou je Další vzdělávání

Prioritní osa 3 je pro nás, jako andragogy, obzvláště důležitá – oblast podpory je zaměřena na projekty podpory vzdělávání v oblasti obecných a odborných kompetencí, vytvoření vzdělávacích modulů zaměřených na podporu obecných kompetencí - jako jsou jazykové a IT dovednosti, podpora podnikatelských dovedností, znalostí a dovedností v environmentální oblasti.

Dále je podporován rozvoj vzdělávacích programů pro vzdělávání dospělých ve školách a dalších vzdělávacích institucích, vzdělávání pedagogů, lektorů, řídicích a organizačních pracovníků škol a dalších vzdělávacích a poradenských středisek v oblasti specializačního vzdělávání a vzdělávání pro udržitelný rozvoj apod. Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 289,9 milionů Eur, tj. 16 % alokace OPVK.

Osa 4 - Systémový rámec celoživotního učení.

Financovány jsou aktivity, které v oblasti počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání přispívají k vytváření systému celoživotního učení, a to na území celé ČR, tedy i v Praze. Na prioritní osu 4 je z fondů EU vyčleněno 227,1 milionů Eur, tj. 12 % alokace OPVK

Prioritní osou 5 je Technická pomoc.

Na prioritní osu 5 je z fondů EU vyčleněno 72,4 milionů Eur, tj. 4 % alokace OPVK. Z prostředků této prioritní osy je financován „background“ přispívající ke hladké implementaci projektů OPVK.

Osa 5 řeší financování aktivit spojených s řízením programu, například platy pracovníků zapojených do řízení OPVK, administrace a hodnocení projektů, monitoring projektů a programu, zpracování studií a analýz, publicita programu, podpora schopnosti potenciálních příjemců čerpat finanční prostředky.

Z prostředků osy 5 jsou financovány i oblíbené semináře se sodbou a bagetou, které znají všichni žadatelé o podporu z prostředků strukturálních fondů.

6.2.2. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, hovoříme o něm průběžně na ploše celé této práce, je zaměřený na snižování nezaměstnanosti – a to zejména prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce a profesního vzdělávání.

Z prostředků OP LZZ je financováno například rekvalifikační vzdělávání v ČR – a to jednak tzv. Národní individuální projekty, tak i tzv. Regionální individuální programy.

Dále jsou aktivity podporované z OP LZZ zaměřeny na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti (například prostřednictvím projektů zaměřených na cílové skupiny sociálně vyloučených, seniorů, nebo maminek po mateřské dovolené), zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Řídícím orgánem OP LZZ je ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). OPLZZ je financován z prostředků ESF (více informací o ESF najdeme na www.esf-cr.cz).

Kdo může žádat o podporu?

Poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, orgány služeb zaměstnanosti a další.

Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. Eur, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. Eur. Z OPLZZ mohou být financovány projekty pro celou ČR s výjimkou hlavního města Prahy.

Jaké projekty jsou z OP Lidské zdroje a zaměstnanost financovány?

OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny.

Prioritní osa 1: Adaptabilita

Např. další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů, uplatňování pružných forem organizace práce apod. Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 525,4 milionů Eur, tj. 28,6 % OP LZZ. Tato osa se rozděluje do dvou oblastí podpory:

Oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků – zde spolupracuje MPSV v MPO (Ministerstvo průmyslu a obchodu). V rámci oblasti podpory jsou financovány projekty zaměřené na odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů - zejména na prohloubení, rozšíření, zvýšení, obnovení nebo udržení kvalifikace.

Dále klíčové (obecné) dovednosti, které zvyšují udržitelnost zaměstnání a zaměstnatelnost na trhu práce (informační technologie, komunikační dovednosti, jazyková příprava apod.). Tvorba podnikových vzdělávacích programů pro zaměstnance včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů.

Aplikování všech forem vzdělávání zaměstnanců dle specifických potřeb zaměstnavatelů včetně přípravy na konkrétní náplň práce pro konkrétní pracovní pozici. Poskytování podpůrných služeb k usnadnění přístupu a dokončení aktivit dalšího profesního vzdělávání a poradenství k vyhledávání pracovní pozice a další.

Oblast podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků. Specifické cíle jsou zabezpečení požadované kvalifikační struktury zaměstnanců v restrukturalizovaných organizacích pro jejich pracovní mobilitu jak ve vlastní organizaci, tak pro trh práce; zvýšená péče zaměstnancům, kteří se z věkových a zdravotních důvodů obtížněji uplatňují na trhu práce; nové pracovní uplatnění a příprava na nová pracovní místa, včetně poradenství, rekvalifikace a odborné praxe (parafrázováno podle materiálů ESF ČR).

Jak oblast podpory 1.1., tak i 1.2. se přímo dotýkají profesního vzdělávání dospělých – prostředky alokované v těchto oblastech podpory umožňují financovat změnu, či prohloubení kvalifikace pracovníků.

Prioritní osa 2: Aktivní politika trhu práce

Na aktivity spjaté s prioritní osou 2 je z fondů EU vyčleněno 605,8 milionů Eur, tj. 33,0 % OP LZZ

Peníze z prioritní osy dvě rozdělují Úřady práce, alokují je na rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostiku (tyto aktivity jsou zpravidla „zabaleny“ do tzv. NIP a RIP - Regionálních individuálních projektů a Národních individuálních projektů; v rámci NIP úřady práce zadávají „klasické“ rekvalifikace a poradenství, vždy pro jeden okres – zpravidla jako zakázku na určitý časový úsek; objem zakázek činí 0,5 až cca 3 miliony Kč [zde jde o empirii, poznatky jsou získány četbou desítek zadávacích dokumentací].

RIP pak sdružuje poradenství a rekvalifikace do jednoho programu a regionu (kraje), s klientem se snaží pracovat komplexně, zahrnuje prvky tvorby jakési obdoby individuálních akčních plánů, tj. dlouhodobější komplexní práce s klienty Úřadů práce [finanční alokace na jeden RIP je zpravidla 15 – 45 milionů Kč]).

Dále je financována podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí (dříve financována z prostředků APZ – aktivní politika zaměstnanosti), zajištění odborné praxe, podpora nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podpora začínajícím OSVČ, a další.

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 398,6 milionů Eur, tj. 21,7 % OP LZZ

Financovány jsou projekty poskytování sociálních služeb, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení (financovány jsou projekty pro romské komunity, přistěhovalce, sociálně vyloučené lokality).

Dále zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, vzdělávací programy, kurzy, odborné vzdělávání pro sociálně vyloučené, poradenské programy k aktivizaci a motivaci sociálně vyloučených při vyhledávání zaměstnání (tyto programy využívají nestátní neziskové organizace zaměřené na pomoc sociálně slabým a vyloučeným – jde o občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, charity a další.) Z této prioritní osy je možno financovat i vzdělávací akce zaměřené na občany starší padesáti let a ženy.

Financováno je poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání.

Osa 4 - Veřejná správa a veřejné služby

Na prioritní osu 4 je z fondů EU vyčleněno 195,1 milionů Eur, tj. 10,6 % OP LZZ. Nedotýká se však přímo vzdělávání dospělých, proto se jí na tomto místě nebudeme věnovat.

Osa 5 - Mezinárodní spolupráce

Na prioritní osu 5 je z fondů EU vyčleněno 39,0 milionů Eur, tj. 2,1 % OP LZZ. Ani osa 5 není prioritně zaměřena na vzdělávání, ale prostředky z ní se na něj dají použít.

Např. výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách týkajících se věcného zaměření ESF, vznik tematických sítí, zaměřených na řešení specifického problému.

Osa 6 -Technická pomoc

Na prioritní osu 6 je z fondů EU vyčleněno 73,5 milionů Eur, tj. 4,0 % OP LZZ

Jako v případě OPVK tato osa slouží k financování „backgroundu“ potřebnému k tomu, aby mohly být čerpány prostředky OP LZZ.

6.2.3. Operační program Praha - Adaptabilita (OPPA)

OPPA je platný pouze pro území hlavního města Prahy. Kvůli rozdělení regionů EU pro účely strukturální politiky podle výše HDP, jež region vyprodukuje, nemůže hlavní město Praha využívat prostředky určené z fondů EU zbytku ČR.

Ostatní kraje pak nemohou mít prospěch z prostředků, které EU vyčlenila pro hlavní město. Praha je tedy „trestána“ za svůj úspěch a OPPA je takovou malou „náplastí“ na to, že Praha nemůže čerpat prostředky z výše uvedených operačních programů.

OPPA je rozdělen do 4 prioritních os. Vzdělávání se přímo či nepřímo věnují první 3.

Přehled prioritních os OPPA

Prioritní osa 1: Podpora rozvoje znalostní ekonomiky

Zaměřuje se na cílovou skupinu lidí, kteří jsou zaměstnání. Podpořený projekt by měl zvýšit kvalitu práce těchto lidí prostřednictvím jejich dalšího vzdělávání či navázáním spolupráce s jinou organizací

Prioritní osa 2: Podpora vstupu na trh práce

Zaměřuje se na lidi, kteří jsou při vstupu na trh práce z nejrůznějších důvodů znevýhodněni (např. z důvodu zdravotního postižení, duševního onemocnění, příslušnosti k etnické menšině, své sociální situaci atd.), a také představuje možnost pro rozvoj organizací, které znevýhodněným lidem pomáhají.

Prioritní osa 3: Modernizace počátečního vzdělávání

Zaměřuje se na cílovou skupinu lidí, kteří se připravují na vstup na trh práce, tj. na studenty středních, vyšších odborných a vysokých škol, a také na pedagogické a akademické pracovníky, kteří s žáky či studenty pracují.

Platí však, že pražské firmy se snaží uplatnit a čerpat prostředky z ESF v regionech (příkladem budiž například S-Comp, který realizuje vzdělávání na Liberecku, Karlovarsku, v Jihlavě a ve středních Čechách, nebo společnost MAVO, která získala agresivní cenovou politikou (kterou pokrřivila již tak pokrřivené ceny) velké spektrum vzdělávacích zakázek ve všech koutech republiky.)

7. Státní vzdělávací zakázka – NIP

Národní individuální programy (zkráceně NIP) jsou nástrojem, který umožňuje úřadům práce provádět opatření Aktivní politiky zaměstnanosti a na tato opatření čerpat prostředky z fondů Evropské unie – kde čerpání je rozděleno na 85% ve prospěch Evropských fondů a 15% z prostředků českého státu (o OPLZZ jsme hovořili v předcházející kapitole).

Národní individuální programy umožňují financovat jednak rekvalifikace, jednak poradenské činnosti související s problematikou hledání zaměstnání (ty se nazývají jobkluby).

Z rozhovorů, které jsme na přelomu let 2008 a 2009 vedli s úředníky úřadů práce vyplynulo, že český stát, resp. Ministerstvo práce a sociálních věcí zvažovalo dva přístupy z NIP.

Prvním možným přístupem bylo vytvořit systém NIPů tak, že každý okresní úřad práce (struktura Úřadů práce kopíruje strukturu bývalých okresů, Úřady práce realizují aktivity pro jednotlivé okresy, pokud se jedná o krajské aktivity (například tzv. Regionální individuální projekty, RIP), ty koordinuje Úřad práce v krajském městě, tento úřad není však nikterak (ač to tak občas vypadá) ostatním UP v regionu nadřazen), bude nabízet kompletní balík rekvalifikací a poradenských činností (jedná se přibližně o zakázky v objemu 15 až 20 milionů korun) ve veřejné soutěži jednomu výherci, případně konsorciu vzdělavatelů.

Pro ilustraci připojujeme tabulku s vymezenými tematickými okruhy rekvalifikačních kurzů.

- Část 1: Poradenské programy
- Část 2: Kurzy pro obsluhu osobního počítače
- Část 3: Sváření a pájení kovů
- Část 4: Kurzy pro služby – pohostinství
- Část 5: Kurzy pro osobní služby – péče o tělo

- Část 6: Kurzy pro obchod
- Část 7: Kurzy pro sociální a zdravotní služby
- Část 8: Kurzy pro stavebnictví a truhlářské práce
- Část 9: Obsluha stavebních strojů
- Část 10: Řidičské průkazy
- Část 11: Profesní způsobilost řidiče
- Část 12: Kurzy pro administrativu
- Část 13: Kurzy pro logistiku
- Část 14: Kurzy pro strojírenství
- Část 15: Kurzy údržby zeleně – zahradnictví

Tabulka: Typické rekvalifikační kurzy zastoupené v NIP, zpracováno podle zadávací dokumentace UP Třebíč

Druhým přístupem, který nakonec, snad i navzdory vůli řídicího orgánu, tedy MPSV, zvítězil, bylo rozdělit jednotlivé NIPy na subkategorie podle jednotlivých oborů – kupříkladu práce s počítačem, pokročilá práce s počítačem, kurzy zaměřené na sociální oblast, kurzy zaměřené na obsluhu motorové pily, vysokozdvizných vozíků, kurzy autoškoly, případně masérské a pedikérské kurzy.

O každou z těchto podkategorií může soutěžit vzdělávací zařízení, které splní podmínky dané zadávací dokumentací, nebo zákonem o veřejných zakázkách. Zadávací dokumentace zpravidla zpřísňuje podmínky dané tímto zákonem. Příkladem může být zajímavý a dlužno říci, že bezprecedentní požadavek Úřadu práce v Jihlavě – v rámci splnění tzv. ekonomických kvalifikačních kritérií – na to, aby uchazeč, vzdělavatel prokázal svou kvalifikaci pětimilionovým ročním obratem tři roky nazpět.

Druhým takovým – pro zadavatele rovněž neúspěšným – pokusem, byl výběr dodavatele rekvalifikací na jižní Moravě (město nebudeme konkretizovat). Pracovní úřad měl dlouholetého dodavatele, který vyhovoval ve všech ohledech. V rámci výběru se tedy – pochopitelně – úředníci snažili vyřadit všechny protinabídky. Zvláště pikantní bylo vyřazení jedné z firem za chybu v řádu procenta v (jinde) nepovinném (!!!) formuláři „kalkulace nákladů rekvalifikace“.

I tuto zakázku jsme získali my, proto víme, jak byl výběr zamýšlen a jak nakonec dopadl. Zadavatel vyžadoval vysokoškolské vzdělání u lektorů, protože nepředpokládal, že by se našel někdo, kdo by disponoval lektorským týmem složených výhradně z vysokoškoláků (paradoxem je, že ve školství – jak základním, tak i středním a vysokém musí být vzdělavatel vysokoškolsky vzdělán; ve vzdělávání dospělých toto neplatí).

Naše spekulace nám ostatně naši noví obchodní partneři potvrdili, přičemž kvitovali s povděkem, že se jim podařilo najít tým vysokoškoláků, kteří jsou ochotni školit dospěle.

Jakým způsobem se snažili a snaží veřejní zadavatelé „přiohnout“ veřejnou soutěž? Dlužno podotknout, že nastavení tvrdších, nebo specifických kritérií není trestné, ani sankcionovatelné.

Výše jsme si řekli, že některé úřady se striktně drží/držely zákona o veřejných zakázkách, který jasně definuje tzv. základní kvalifikační předpoklady¹³ a tzv. profesní kvalifikační předpoklady¹⁴, některé komplikují podmínky výběru, případně je upravují tak, aby vyhráli místní vzdělavatelé.

¹³ Základní kvalifikační předpoklady (§ 53 cit. zák.) splňuje dodavatel, který

a) nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný ve prospěch zločinného spolčení, trestný čin účasti na zločinném spolčení, legalizace výnosů z trestné činnosti, podílnictví, přijímání úplatku, podplácení, nepřímého úplatkářství, podvodu, úvěrového podvodu, včetně případů, kdy jde o přípravu nebo pokus nebo účastenství na takovém trestném činu, nebo došlo k zahlazení odsouzení za spáchání takového trestného činu; jde-li o právnickou osobu, musí tento předpoklad splňovat statutární orgán nebo každý člen statutárního orgánu, a je-li statutárním orgánem dodavatele či členem statutárního orgánu dodavatele právnická osoba, musí tento předpoklad splňovat statutární orgán nebo každý člen statutárního orgánu této právnické osoby; podává-li nabídku či žádost o účast zahraniční právnická osoba prostřednictvím své organizační složky, musí předpoklad podle tohoto písmene splňovat vedle uvedených osob rovněž vedoucí této organizační složky; tento základní kvalifikační předpoklad musí dodavatel splňovat jak ve vztahu k území České republiky, tak k zemi svého sídla, místa podnikání či bydliště, což prokazuje předložením výpisu z evidence Rejstříku trestů,

b) nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisí s předmětem podnikání dodavatele podle zvláštních právních předpisů nebo došlo k zahlazení odsouzení za

První způsob, o kterém jsme napsali, je podstatné navýšení tzv. ekonomických či profesních kvalifikačních předpokladů (jedná se o dvě kolonky, použitelné jsou však podobně).

spáchání takového trestného činu; jde-li o právnickou osobu, musí tuto podmínku splňovat statutární orgán nebo každý člen statutárního orgánu, a je-li statutárním orgánem dodavatele či členem statutárního orgánu dodavatele právnická osoba, musí tento předpoklad splňovat statutární orgán nebo každý člen statutárního orgánu této právnické osoby; podává-li nabídku či žádost o účast zahraniční právnická osoba prostřednictvím své organizační složky, musí předpoklad podle tohoto písmene splňovat vedle uvedených osob rovněž vedoucí této organizační složky; tento základní kvalifikační předpoklad musí dodavatel splňovat jak ve vztahu k území České republiky, tak k zemi svého sídla, místa podnikání či bydliště, což prokazuje předložením výpisu z evidence Rejstříku trestů,

- c) nenaplnil skutkovou podstatu jednání nekalé soutěže formou podplácení dle § 49 zák. č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, což prokazuje předložením čestného prohlášení,
- d) vůči jehož majetku neprobíhá insolvenční řízení v němž bylo vydáno rozhodnutí o úpadku nebo insolvenční návrh nebyl zamítnut proto, že majetek nepostačuje k úhradě nákladů insolvenčního řízení, nebo nebyl konkurs zrušen proto, že majetek byl zcela nepostačující nebo zavedena nucená správa podle zvláštních právních předpisů, což prokazuje předložením čestného prohlášení,
- e) není v likvidaci, což prokazuje předložením čestného prohlášení,
- f) nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, a to jak v České republice, tak v zemi sídla, místa podnikání či bydliště dodavatele, což prokazuje předložením potvrzení příslušného finančního úřadu a ve vztahu ke spotřební dani předložením čestného prohlášení,
- g) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, a to jak v České republice, tak v zemi sídla, místa podnikání či bydliště dodavatele, což prokazuje předložením čestného prohlášení,
- h) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to jak v České republice, tak v zemi sídla, místa podnikání či bydliště dodavatele, což prokazuje předložením potvrzení příslušného orgánu či instituce.

¹⁴ Profesní kvalifikační předpoklady (§ 54 cit. zák.) splňuje dodavatel, který předloží:

- a) výpis z obchodního rejstříku, pokud je v něm zapsán, či výpis z jiné obdobné evidence, pokud je v ní zapsán
- b) doklad o oprávnění k podnikání podle zvláštních právních předpisů v rozsahu odpovídajícím předmětu veřejné zakázky, zejména doklad prokazující příslušné živnostenské oprávnění či licenci
- c) doklady osvědčující odbornou způsobilost dodavatele, a to doklady prokazující, že je subjektem uvedeným v ust. § 108 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, přičemž je oprávněn provádět rekvalifikaci ve všech rekvalifikačních kurzech uvedených v té části veřejné zakázky, pro kterou bude podávat nabídku, a to k datu podání nabídky. Dodavatel je povinen po celou dobu realizace zakázky tyto skutečnosti prokázat zadavateli na jeho vyzvání.

Úřady práce zpravidla požadují prokázání kvalifikace doloženým seznamem významných zakázek – jedné, tří nebo pěti. Významnými zakázkami jsou myšleny realizované rekvalifikační nebo poradenské aktivity. Jihlavský úřad navýšil toto – standardní (vycházíme z detailní znalosti všech zadávacích dokumentací, které v ČR v rámci NIP vyšly) opatření – o onu pětimilionovou klauzuli.

Ta sítím „propustila“ pouze společnosti, které v minulosti realizovaly již vzpomenuté „velké“ vzdělávací projekty v rozsahu 15 - 40 milionů Korun (děleno třemi lety realizace vychází oněch pět milionů).

Dalším způsobem je nesprávné vyhlášení zakázky – zakázky (ne – musí, ale mají) mají být soutěženy určitým konkrétním způsobem. Slušností je, vyčlenit určitý čas – cca 14 až 30 dní na zpracování nabídky, doložení kvalifikace a doručení nabídky.

V rozporu s těmito „dobrymi mravy“ nezveřejnily některé pracovní úřady své veřejné zakázky na portále věnovaném tomuto typu zakázek (www.esfcr.cz), ale pouze na stránkách příslušného úřadu, případně je na portále www.esfcr.cz zveřejnily pozdě.

Na zpracování dokumentace v takovém případě nebylo obvyklých 30 – 14 dní, ale třeba 5. Takové výběrové řízení je zvládnutelné, přesto poměrně náročné. Několika takových jsme se zúčastnili, byli jsme však vyloučeni bez udání důvodu. Vzhledem k dalším okolnostem jsme se vzdali práva na odvolání.

Třetí způsob, jak „upravit“ výsledky výběrového řízení, jsou nestandardní formální podmínky vyplnění žádosti.

Nejoriginálnějším způsobem, se kterým jsme se v rámci výběrů setkali, bylo umístění podpisu. V zadávací dokumentaci bylo výslovně uvedeno – obálku podepište vlevo dole. Kdokoliv, kdo obálku nepodepsal, nebo ji podepsal vlevo nahoře, jak je to obvyklé, byl z výběru vyřazen. Podobného „Černého Petra“ zakomponovaly do výběrových kritérií jihočeské Úřady práce. K materiálům, které se do Jižních Čech zasílaly, bylo třeba připojit speciální papír nazvaný „rozzvrh rekvalifikace“. Tento dokument zcela dubluje kolonku uvedenou ve formuláři „Nabídka zabezpečení rekvalifikace“. Svůj účel splnil. Na jeho nedoložení zkrachovalo několik nabídek.

Vítězští dodavatelé NIP (ať jednotlivé firmy, nebo konsorcia¹⁵) byli hodnoceni podle kritérií ukazujících na ekonomickou výhodnost nabídky. Některé Úřady hodnotily pouze cenu plnění, některé pak několik kritérií.

Uvedeme si příklad hodnocení většiny (cca 80%) zakázek NIP. Jak řečeno výše, některé úřady vyžadovaly pouze jedno kritérium (cenu plnění), jiné zařadily kritérií více. Princip hodnocení je ale shodný s uvedeným příkladem.

Kritérium č. 1:

$$100 \times \frac{\text{nejvýhodnější nabídka,} \\ \text{tzn. nejnížší nabídnutá celková nabídková cena plnění}}{\text{celková nabídková cena plnění hodnocené nabídky}} \times \text{váha } 80 \%$$

Kritérium č. 2:

nejvýhodnější nabídka,

¹⁵ Předmět veřejné zakázky může být plněn několika dodavateli společně, přičemž za tímto účelem musí tito dodavatelé podat společnou nabídku. Současně s doklady prokazujícími splnění kvalifikačních předpokladů jsou tito dodavatelé povinni předložit smlouvu, ve které je obsažen závazek, že všichni tito dodavatelé budou vůči zadavateli a třetím osobám z jakýchkoliv právních vztahů vzniklých v souvislosti s veřejnou zakázkou zavázáni společně a nerozdílně, a to po celou dobu plnění veřejné zakázky i po dobu trvání jiných závazků vyplývajících z veřejné zakázky. V takovém případě se tito dodavatelé považují za jednoho uchazeče. (citováno podle Zadávací dokumentace UP v Třebíči)

$$100 \times \frac{\text{tzn. nejnížší nabídnutý průměrný minimální počet účastníků}}{\text{průměrný minimální počet účastníků hodnocené nabídky}} \times \text{váha } 20 \%$$

Body za obě hodnocená kritéria se sečtou. Nabídka, která získá nejvíce bodů, je nabídkou vítěznou. V případě rovnosti bodů nejuvýchodnějších nabídek se vítězná nabídka vylosuje.

Dodavatel, který veřejnou zakázku získá má automaticky povinnost, po dobu 10 let od skončení plnění zakázky uchovávat doklady související s plněním zakázky a umožnit osobám oprávněným k výkonu kontroly projektu (zejména se jedná o poskytovatele, MPSV, MF, NKÚ, EK, Evropský účetní dvůr), z něhož je zakázka hrazena, provést kontrolu těchto dokladů.

Desetiletá lhůta začíná běžet od 1. ledna kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém byla uhrazena závěrečná platba (viz také krátká douška v kapitole věnované právní formě vzdělávací společnosti).

Detailní přehled aktivit NIP je uveden jako příloha této práce – je zpracován podle zadávací dokumentace UP Třebíč.

Mezi vzdělávacími společnostmi je největší zájem o poradenské programy (v Třebíči činila celková alokace 3,500,000 Kč, tj. 21% všech prostředků alokovaných v rámci NIP, u jiných Úřadů práce je alokace podobná). Poradenství má svůj půvab – pro jeho realizaci není zapotřebí zařízená CNC hala za desítky milionů, stačí pouze šikovný lektor, flipchart, deset židlí a dataprojektor.

Na druhém místě jsou tradičně počítačové rekvalifikace. Alokace je také vysoká – v tomto konkrétním případě 2,900,000 Kč, tj. 17% veřejné zakázky – náklady relativně nízké. Počítačovou učebna s dvanácti stanicemi je možno pořídit do dvou set tisíc Korun.

Logicky proto obě aktivity přitahují velké množství firem a proto také ceny, které padají v celé rekvalifikační branži, padají nejmarkantněji právě zde.

Komunikace mezi Úřady práce a dodavateli (když je zakázka vysoutěžena, smlouva podepsána a vše běží) se odehrává podobně jako v minulosti. Úřad práce zjistí a zajistí poptávku po určitém vzdělávacím produktu (rekvalifikačním kursu).

Kontaktuje dodavatele a vyzve jej k realizaci. Dodavatel připraví pro Úřad potřebnou dokumentaci (ta sestává z tzv. Nabídky provedení rekvalifikace a Kalkulace nákladů rekvalifikace; u poradenských činností dokládá dodavatel Nabídku poradenské činnosti a Kalkulaci nákladů poradenské činnosti). Oba formuláře jsou přílohou této diplomové práce.

Poté, co jsou kalkulace a nabídky doloženy, může začít samostatný vzdělávací proces. Jeho průběh nově reguluje „Vyhláška ze dne 5. června 2009, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení“.

Vyhláška definuje mimo jiné délku vyučovacích hodin (60 minut pro praktickou výuku, 45 minut pro výuku teoretickou) a povolené absence (20%). Tyto ukazatele dokládá rekvalifikační zařízení Úřadu práce v samostatných dokumentech – třídní knize a docházce. Nově musí oba dokumenty splňovat pravidla publicity evropských projektů, tedy obsahovat loga EU.

V Manuálu publicity se píše „... při přípravě projektu by se měl každý žadatel zamyslet nad tím, jakým způsobem bude informovat o realizaci projektu a jeho výsledcích.“ V žádosti o finanční podporu z OP LZZ je jedna samostatná část věnována popisu aktivit zajišťujících publicitu projektu (žadatel např. popisuje, které komunikační nástroje využije, jak bude spolupracovat s médii, jak bude poskytovat informace např. na webových stránkách apod.).

V rámci návrhu rozpočtu projektu v žádosti o finanční podporu proto doporučujeme vyčlenit na tuto aktivitu samostatné finanční prostředky, které jsou způsobilými výdaji projektu, a zároveň stanovit, kdo z projektového týmu se bude publicitě a PR věnovat (ať již se bude jednat např. o koordinátora projektu nebo samostatného PR pracovníka, či PR pracovníka na částečný úvazek apod.).

Stanovení rozpočtu i personální zajištění publicity projektu musí vycházet z popsaných aktivit a jejich rozsahu¹⁶.

Aktivity NIP navazují na „staré“ rekvalifikační bilaterální vztahy, kdy Úřady práce přímo oslovovaly vzdělávací firmy, které pro ně zajišťovaly servis. Předpokládáme, že až utichne první vlna emocí, kterou vyvolalo stěhování vzdělavatelů popsané v první kapitole, dojde ke stabilizaci trhu a Úřady práce buď naváží na původní – nyní zpřetrhaná partnerství, nebo naváží partnerství nová.

Jak se situace na trhu rekvalifikací v režimu NIP vyvine, ukáže však až rok 2010 a 2011, kdy končí nyní uzavřené kontrakty.

¹⁶ Kdo by měl zájem prostudovat manuál publicity zevrubněji, může si jej stáhnout z Internetu na adrese http://www.esfcr.cz/modules/download/file.php?rew=/6834/D4__Manual_pro_publicitu.pdf

8. Státní vzdělávací zakázka – RIP

RIPy – neboli regionální individuální programy jsou financovány z prostředků OP LZZ, tedy z ESF (Evropského sociálního fondu). Řídícím orgánem RIP je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

RIPy mají za cíl, podobně jako Národní projekty v minulém období, „vyvést“ z Úřadů práce část činností související s naplňováním cílů Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ jsme si definovali a cíle představovali v předchozích kapitolách).

Jde zejména o poradenské činnosti (motivační a diagnostické aktivity, poradenské aktivity) a rekvalifikace. Součástí projektů RIP je také poskytování tzv. přímé podpory – tedy podpory pro klienty projektu (cestovné, stravné, příspěvky na hlídání dětí apod.). Přímá podpora je hodnocena (jak ministerstvem, tak Úřady práce) velmi pozitivně, my si však myslíme, že nemá valné ceny.

Typicky dojde k tomu, že příspěvek na oběd (typicky 50 Kč) je první den přijat s povděkem, druhý den vyžadován a třetí den haněn jako příliš malý (neradi bychom zabředli na půdu teorií motivace, satisfaktorů a dissatisfaktorů, neboť o nich tato práce nepojednává, možná by si ale jejich aplikace do prostředí RIP zasloužila vlastní kapitolu).

RIP realizují soukromé vzdělávací společnosti, které zakázku vysoutěží na „krajském“ Úřadě práce. Princip je podobný, jako v případě NIP, jen se jedná o zakázku pohybující se o jeden řád výše (typicky 15 – 40 milionů Kč).

Zadavatel zpravidla nepožaduje, aby vzdělavatel vlastnil akreditace (osvědčení od MŠMT, případně MPSV) pro všechny vzdělávací činnosti v RIPu obsažené – je možno tyto činnosti zařizovat pomocí subdodavatelů. Proto se v RIPEch často, právě v roli subdodavatelů, prosazují Střední školy (viz schéma rozdělení vzdělávacích činností výše), které vlastní mnohé akreditace, které jsou v souladu s jejich vzdělávacími programy.

Cílová skupina RIP zaměřených na krátkodobě nezaměstnané jsou zájemci o zaměstnání, uchazeči o zaměstnání s délkou evidence do 12 měsíců (zde se rozchází definice krátkodobé nezaměstnanosti – některé Úřady považují klienty, kteří nemají práci šest a více měsíců za dlouhodobě nezaměstnané, některé úřady za dlouhodobě nezaměstnané považují klienty, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců).

Typická doba trvání je 36 měsíců, z čehož aktivity projektu trvají 24 měsíců, 12 měsíců pak příprava a ukončení projektu. Počty klientů: 600-700, klient „zůstane“ v projektu cca 4 měsíce.

Počty klientů jsou víceméně pevně dány v době, co vzniká zadávací dokumentace a jsou rozloženy na základě statistického rozložení počtu evidovaných cílových skupin, návrhů jednotlivých ÚP a zkušeností s naplňováním jednotlivých poradenských a vzdělávacích aktivit.

Příklad:

okres 1:	65 – 80
okres 2:	125 – 135
okres 3:	50 – 55
okres 4:	215 – 230
okres 5:	75 – 80

Jedná se o odhady vycházející z požadavků realizovatelnosti projektu (včetně rozložení do turnusů).

Jednotlivé ÚP by měly počty dodržovat a snažit se o jejich naplnění, závazné je ale pouze celkový počet osob vstupujících do projektu (v tomto příkladu se jedná o číslo mezi 600 a 700).

Při konečné realizaci je proto možné, že některý okres nabere lidí více a jiný méně než jsou výše uvedené počty, vždy ale v mezích, které neohrozí celkovou realizaci projektu.

V rámci projektu běží, jak jsme již nastínili poradenské a rekvalifikační aktivity. Aktivity spojené s poradenstvím vypadají následovně (nejedná se o přesnou citaci žádného konkrétního dokumentu, spíše o průřez projekty běžícími aktuálně v ČR).

Aktivity v modulu poradenství + zprostředkování zaměstnání:

Sestavení IP (individuální plán) – obdoba IAP (individuální akční plán – sestavují Úřady práce, nebo poradci v rámci NIP; tento dokument vymezuje „dráhu klienta v průběhu jeho spolupráce s Úřadem práce, pro klienta je závazný, jeho významné porušení má za následek nepříjemné sankce jako vyřazení z evidence ÚP a s tím spojenou nutnost hradit si sám zdravotní a sociální pojištění).

IP má 2 části zachycující účastníkovu „pozici“ na trhu (problémy, potřeby, překážky a omezení, dosažené vzdělání, praxe) a také harmonogram účasti v projektu a poskytnuté aktivity. S IP pracují jednotlivé ÚP (je závazné jako IAP, nebude možné svévolně se rozhodnout jinak

Založení osobní složky klienta a uchování kompletní dokumentace o účastníkovi.

Individuální poradenství, osobní konzultace v kontaktních kancelářích, které je klientům k dispozici k dispozici minimálně jednou týdně, dle potřeb klienta. Jeho výstupem jsou záznamy v návštěvní knize (prezenční listina) a záznamy o provedeném poradenství.

Bilanční diagnostika – pro cca 30 -50 osob, přednostně na doporučení vysílajícího ÚP, výstupem je prezenční listina a závěry z provedené diagnostiky. Bilanční diagnostika je nabízena také jako součást Jobklubů financovaných v rámci NIP.

V projektu se vyčleňují tzv. Osobní asistenti – ti jsou k dispozici prioritně pro klienty, poskytují jim individuální pomoc s přípravou na pohovory u zaměstnavatele a poskytují asistence přímo při pohovorech u zaměstnavatelů, slouží jako kontaktní osoby během kurzů a praxí. Osobní asistenti „zasahují spíše“ zřídka u lidí, kteří trpí buď trémou, nebo postižením (například mentálním, nebo tělesným).

V rámci RIP je zajišťován kontakt se zaměstnavateli, výstupem je (resp. má být) databáze volných míst přístupná klientům v kontaktních kancelářích, ta je aktualizována například s týdenní periodicitou)

Zajištění praxí – v době trvání až 14 dní až 3 měsíce (v závislosti na druhu činnosti a na potřebě) pro 60 – 70 osob, součástí praxe bude příspěvek pro zaměstnavatele za poskytnutí zaměstnance k provedení zaučení (z prostředků projektu, dříve APZ, srovnaj opatření APZ) na praxe jsou zpravidla navázána společensky účelná pracovní místa (místa, která jsou vytvořena pro konkrétního (zpravidla znevýhodněného, neplatí to ale na 100%) člověka, takzvaná SÚPM.

SÚPM fungují tak, že stát zaplatí cca 60% hrubé mzdy pracovníka přijatého na toto místo, za to jej musí firma 2 roky zaměstnávat. Státu se tento krok královsky vyplatí, firmě už méně. Zejména proto, že nebýt pobídka, tak by konkrétního člověka na SÚPM nepřijala, případně by místo nevytvořila, pokud je místo zrušeno, vrací se všechny poskytnuté prostředky včetně úroků (již jsme zmiňovali porušení rozpočtové kázně).

Součástí projektových aktivit jsou tzv. Motivační kurzy. V rámci NIP jsou řazeny mezi poradenské aktivity, je na ně zpravidla alokováno 20 – 30% prostředků projektu. V případě RIP je to podobné.

Uvedeme si příklad dvou kurzů – kurzy se mohou jmenovat jinak, vzdělávací obsahy jsou však velmi podobné.

Kurz základních znalostí trhu práce trvá cca 2 dny – celkem 14 vyučovacími hodinami (dle citované vyhlášky má vyučovací hodina 45 minut).

Tento kurs sestává typicky z následujících témat (necitujeme, parafrázujeme na základě znalosti několika zadávacích dokumentací)

- Proškolení v předpisech BOZP
- Environmentální osvěta – ochrana ŽP, třídění odpadů, možnosti úspory energií apod. (ano, tato témata se také probírají, ZJ).
- Pracovníprávní předpisy, možnosti ochrany zaměstnanců, hlavní úskalí pracovníprávních vztahů a pracovních smluv
- Vyhledávání pracovních nabídek – v tisku, na internetu apod.
- Úřady práce a jejich činnosti – nástroje APZ
- Možnosti využití agentury práce
- Portál MPSV
- Možnosti fungujících databází – DAT, Job-tip – vypracování osobního profilu
- Bilanční diagnostika

Výstupem z kurzu je prezenční listina s podpisem o tom, že uchazeč byl poučen o BOZP, prezenční listina s podpisy, ze kterých je vidět, že uchazeč

absolvovat oba dva (tři) dny poradenského programu a hodnotící dotazník, který se bude archivovat 10 let.

Kurz komunikace a sebepoznání trvá cca 5 – 7 dní, celkem cca 30 - 40 vyučovacích hodin. Témata těchto kurzů jsou:

- Verbální i nonverbální komunikace, umění projevu a řeč těla
- Nácvik komunikačních dovedností – osobní kontakt
- Nácvik přijímacího pohovoru – zpravidla před kamerou, po „pohovoru“ je poskytnuta zpětná vazba
- Zásady vedení telefonního hovoru
- Jak má vypadat formální dopis – motivační, žádost o práci, kontakt elektronickou poštou
- Vytvoření životopisu
- Přístupy a motivace k žádání o práci
- Osobnostní typologie a charakteristiky
- Prezentace vlastních předností a dovedností
- Zvládání emocí a trémy
- Pozitivní myšlení
- Řízení krizových situací
- Mezilidské vztahy
- Zásady společenského chování
- Plán osobního rozvoje

Výstupem je prezenční listina, „osvědčení“ o absolvování poradenské činnosti – je podobné jako Osvědčení o rekvalifikaci, sepsaný životopis, hodnotící dotazník.

Rekvalifikační kurzy jsou v RIPEch zpravidla rozděleny na obecné a specifické. Některé Úřady práce specifickým rekvalifikačním říkají „řemeslné“, nebo rekvalifikace s praxí.

Obecné, počítačové, rekvalifikace zpravidla obsahují dvě až čtyři úrovně kurzů práce s PC – typicky Základy práce (40 až 70 hodin – podle uvážení UP) a práci s PC.

Kurzy „Práce s PC“ mají časovou dotaci 80 – 150 hodin, některé Úřady požadují kurzy splňující standardy ECDL¹⁷.

Specifické rekvalifikační kurzy vypadají zpravidla následovně – pokusili jsme se přinést jakýsi průřez požadavky jednotlivých UP (pochopitelně, najdou se kurzy zde nezmíněné – například krupiór, nebo kadeřník psů).

Administrativní pracovník (120 h; m 80h)
 Finanční poradce (160 h)
 Počítačový grafik (Zpracování projektů s využitím grafických editorů) (90 h; m 80h)
 Logistik (120 h)
 Management, management se zaměřením na veřejnou správu (120 h)
 Manikúra včetně nehtové modeláže (190h)
 Marketing (100 h)
 Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky (200 h; min pro SŠ 120)
 Obchodní zástupce (100 h)
 Operátor Call centra (120 h)
 Pečovatel/pečovatelka o děti ve věku od 3 do 15 let (160 h)
 Pracovník bezpečnostní služby (150 h)
 Pracovník v soc. službách (150 h)
 Programátor www aplikací (120 h)
 Recepční (120 h)
 Rozšíření řidičského průkazu
 Řidič vysokozdvizného vozíku
 Sekretář(ka) (150 h; min 120h)

¹⁷ Koncept ECDL (v mimoevropských zemích označován jako ICDL) vznikl v západní Evropě jako reakce na problémy spojené s prudkým rozvojem informačních technologií. Bylo třeba definovat pojem počítačová gramotnost a stanovit objektivní minimum znalostí, které člověk potřebuje, aby mohl informační technologie, zejména výpočetní techniku a její programové vybavení, úspěšně a efektivně využívat.

Přínos konceptu ECDL spočívá v tom, že předkládá mezinárodně uznávanou, objektivní a standardizovanou metodu pro ověření počítačové gramotnosti pomocí praktických testů.

Úspěšní absolventi ECDL testů získají doklad o dosažení mezinárodně uznávané kvalifikace pro práci s počítačem - ECDL Certifikát, který je v rámci států Evropské unie doporučen a používán jako standard základní počítačové vzdělanosti. Tento certifikát deklaruje, že jeho držitel úspěšně absolvoval mezinárodní testy a aktivně zvládá základní praktické dovednosti pro všestrannou a efektivní práci s počítačem. Je určen pro běžné uživatele, u kterých se nepředpokládá předchozí hlubší vzdělání ani znalosti z oblasti počítačové techniky. (citováno podle http://www.ecdl.cz/o_projektu.php)

Svařování (plyn, elektrický oblouk)
Elektrikář (vyhláška 50)
Účetnictví (s využitím VT) (200 h; m.160 h)
Tvorba konstrukčních projektů – AutoCAD (90 h)
Základní výchovná činnost (200 h)
Základy podnikání (150 h)
Pečovatel – osobní asistent
Pracovník v soc. službách,
Sanitář
Personalistika
Aranžování a vazba květin
Kadeřnické práce
Kosmetička, vizážistka
Kuchař
Číšník

Obecně můžeme říci, že v RIP Úřady práce nabízejí „exotičtější“ rekvalifikace než v NIP.

Problém je pouze jeden – v době APZ si mohl klient vybrat, v jakém rekvalifikačním zařízení bude kurs vykonávat (tj. sám si volil kvalitního školitele). To v RIP a NIP neplatí – školitelé jsou pevně dáni smlouvou uzavřenou s Úřadem práce.

9. Grantové projekty financované z prostředků OPLZZ– příležitost pro vzdělavatele

Jak bylo řečeno v předchozích kapitolách, vzdělávací firma, která se chce realizovat v oblasti státních zakázek, má možnost soutěžit o prostředky v rámci tzv. NIPů, popřípadě RIPů. Tyto aktivity jsou doménou komerčních vzdělavatelů (o výjimkách, jako je chebské bfz o.p.s. a českobudějovický Jihočeský institut celoživotního učení o.s. jsme se zmínili v kapitole, ve které jsme členili vzdělávací „trh“ (uvozovky používáme záměrně)).

Grantové projekty byly pak doménou spíše nekomerčních vzdělavatelů (občanských sdružení, obecně prospěšných společností a církevních právnických osob). Situace, která však na trhu nastala v letech 2008-9 (viz také první kapitolu), donutila „vrhnout“ se do oblasti projektů i komerční subjekty.

Přitom projekt jako takový a jeho filozofie je „šita“ na míru právě nekomerčním subjektům typu NGO.

Porovnejme si aktivity typu NIP, RIP a projekt.

	NIP	RIP	Projekt
zaměření	rekvalifikace, nebo poradenství (ad hoc vzdělávání – řídí UP podle IAP)	rekvalifikace, poradenství a přímá podpora (celostní práce s klientem – řídí vzdělávací firma)	celostní práce s klientem – řešení problému (sociální, vzdělávací...)
realizátor	komerční firmy	komerční firmy	NNO (nyní i komerční firmy)
zadavatel	úřad práce v okresním městě	úřad práce v krajském městě	ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétní odbor MPSV
platby	po skončení kurzu, na základě	po skončení aktivity, podle	dle harmonogramu, jedna zálohová

	nabídky provedení rekvalifikace a Kalkulace nákladů rekvalifikace (poradenské činnosti)	harmonogramu schváleného při podpisu smlouvy (např. jednou měsíčně)	platba před realizací projektu a pak typicky jednou za kvartál
zisk	max. 15% z celkových nákladů (stejně jako v APZ, nelze vydělat, zisk z jednoho kurzu se pohybuje v řádu tisícikorun)	rozdíl mezi prostředky vydanými úřadem práce a skutečně utracenými (tj. na RIP lze vydělat)	nelze – cokoliv projekt „vydělá“ (typicky – učebna zakoupená v rámci projektu je pronajata na den komerčního školení), je evidováno a je o tuto částku krácena dotace. Projektu musí být „na nule“.
motivace k realizaci	doplňková aktivita k jiným aktivitám firmy	zisk	altruizmus, případně možnost „živit“ tým lidí – z projektu je možno hradit mzdy a zdravotní a sociální odvody
zadání aktivity	aktivity pevně stanoveny na základě zadávací dokumentace, výběr v režimu Zákona o veřejných zakázkách, proti výběru se lze odvolat	80% aktivit stanoveno na základě zadávací dokumentace – 20% je pak ponecháno vlastní iniciativě realizátora, výběr v režimu Zákona o veřejných zakázkách, proti výběru se lze odvolat	každý subjekt si stanoví 100% aktivit, projekt je pak posuzován jako celek výběrovou komisí na MPSV. Odvolání není většinou možné, záleží na konkrétních podmínkách.

V minulých kapitolách jsme si popsali dvě výzvy, které ministerstvo práce a sociálních věcí doposud vyhlásilo (pro NNO a komerční vzdělavatele). O výzvách, které jsou směřovány na subjekty státní správy a samosprávy v této práci hovořit nebudeme.

Cesta od „první čárky“ v projektovém záměru po samotnou realizaci bývá zpravidla dlouhá a někdy i trnitá. Subjekt předkládající projekty OPLZZ musí „přejít“ i mnohé absurdity.

Jednou z mnoha je fakt, že veškerá projektová dokumentace projektů OPLZZ vzniká v prostředí online informačního systému Benefit 7 přístupného na adrese www.eu-zadost.cz. V tomto informačním systému je projektová žádost vytvořena, vysázena, opatřena přílohami, je jí přiděleno unikátní identifikační číslo, aby byla, poté co ji systém načte a vyrobí elektronickou publikaci PDF, vytištěna na 100 papírů A4 jednostranně (ve třech exemplářích) a doporučeně zaslána na MPSV.

Tam „přival“ původně elektronických žádostí převedených však do listinné podoby doslova zablokuje dvě kanceláře (jak jsme viděli na vlastní oči při osobním předání grantového projektu), ze kterých je postupně distribuován hodnotitelům.

Náklady na straně vzdělavatele na zpracování jsou do stovek korun pouze na toneru, papíru a vazbě materiálů, náklady na straně řídicího orgánu (distribuce, zpracování, poštovné) jsou jistě řádově vyšší.

Uvedeme si příklad konkrétního projektu, který prošel sítím hodnocení. Výňatek z projektové žádosti je jakýmsi úvodem, který má představit projekt „hodnotiteli projektů“. Nežádka laikovi, který za 2200 Kč brutto rozhoduje o tom, zda projekt o objemu několika milionů doporučit, či nedoporučit k financování.

Projekt je zaměřen na pomoc ženám ohroženým na trhu práce a mužům v obdobné situaci, jako jsou ženy navracející se na trh po rodičovské dovolené, péči o osobu blízkou a malé děti¹⁸.

Cílem tohoto konkrétního projektu je pomoci minimálně 48 ženám (mužům – slovo „mužům“ musí být uvedeno v dokumentaci z důvodu „genderové vyváženosti“, pochopitelně jde o projekt zaměřený na ženy, doplnila ZJ) dále jen uchazečům, získat zpět ztracené dovednosti a znalosti způsobené dlouhodobou absencí na trhu práce.

Z naší zkušenosti vyplývá, že sociální dovednosti pozbývá člověk velmi rychle. V projektu nepůjde o profesní vzdělání, ale o pomoc při překonání bariéry, vzniklé v souvislosti s odloučením od kolektivu a trhu práce (tato věta musí být uvedena v pasáži představující projekt proto, aby bylo zdůrazněno, že projekt nezavdá příčiny k tzv. nedovolené podpoře (zdroj), ta je v rámci EU za normálních okolností nepřípustná, v Česku na „čistotu“ projektů dozírá Úřad pro ochranu hospodářské soutěže).

Účastníci se během cyklu seminářů, které budou obsahovat teoretickou a praktickou část, seznámí s pracovněprávními otázkami, zorientují se na trhu práce, osvojí si nové techniky a dovednosti potřebné pro znovuzískání práce.

Naučí se pracovat se zákoníkem práce, využívat počítač jako nástroj prezentace, osvojí si techniky týmové práce a zvýší své komunikační schopnosti. V praktické části si sestaví životopis, naučí se pracovat s motivačním dopisem, osvojí si nové techniky prezentace svých schopností a dovedností.

¹⁸ Citováno dle projektové dokumentace projektu Restart kariéry, na kterém jsme se podíleli

Dostanou návod, jak oslovovat a kontaktovat zaměstnavatele, jak se připravit a chovat na pracovních pohovorech. Za pomoci videokamery a následného shlédnutí záznamů odhalí své „nedokonalosti“, na kterých budou moci za pomoci odborných konzultací pracovat.

Inovativní součást projektu¹⁹, e-learningový program, prohlubující znalosti získané na seminářích, bude volně k dispozici na webových stránkách projektu a bude obsahovat návody a praktické rady, jak využít nově získané informace v praxi.

Účastníci, kteří projdou semináři, budou připraveni na konkurenční prostředí trhu práce a zvýší se jejich šance na získání pracovního místa odpovídajícího jejich kvalifikaci, schopnostem a dovednostem. V rámci zajištění individuálního přístupu, na který klade důraz, budou účastníci rozděleni do 4 skupin po 10-12, což je optimální počet pro efektivní práci se skupinou.

Poměrně polopatický sloh a malý rozsah tohoto „projektového preview“ je dán dvěma faktory – ten první je omezená délka textového pole (2000 znaků), ten druhý je pak laickost hodnotitelské veřejnosti. S trochou nadsázky si můžeme říci, že týž hodnotitel ráno posuzuje vzdělávací projekt a večer se fundovaně vyjádří k silniční přeložce. Důsledkem jsou mnohdy absurdní situace, kde hodnotitel neví, co vlastně posuzuje a zaměří se ne na didaktické obsahy, ale na to, kolik propisovaček bude v rámci projektu vyrobeno (o tzv. publicitě projektu jsme se již také zmínili).

Projektový záměr, nebo také preview je s trochou nadsázky nejdůležitější částí projektové dokumentace. Podobně, jako si utvoříme obrázek o neznámém člověku za první dvě vteřiny, utvoří si většina hodnotitelů vztah k projektu po přečtení těchto cca dvou tisíc znaků.

¹⁹ každý projekt by měl být inovativní

Po představení projektu následuje představení realizátora (vzdělávací firmy, nebo NNO), realizačního týmu, projektového „jízdního řádu“, tzv. klíčových aktivit projektu, cílové skupiny projektu, zdůvodnění potřebnosti a inovativnosti projektu, projektového harmonogramu a rozpočtu²⁰.

Poté, co je projektová žádost vytvořena, „vytištěna“ jako PDF a posléze vytištěna v listinné podobě a odevzdána řídicímu orgánu je zahájena fáze posuzování. Projekty musí projít tzv. formálním hodnocením – ministerstvo posuzuje, zda má žádost všechny náležitosti, které předepisují pravidla ESF (povinné přílohy, stanovené počty stran a znaků).

Po fázi formálního hodnocení následuje [vícekolová] fáze hodnocení tzv. „věcného“. V té jsou jednotlivým projektům přidělovány (resp. strhávány body). Projekty s určitým bodovým výsledkem jsou podpořeny, ty, které daného výsledku nedosáhly, pak nedosáhnou ani na finanční krytí.

Na poměru alokovaných a nárokovaných peněz záleží, jak „tvrdé“ budou výběry projektů doporučených k realizaci. Výstupem věcného hodnocení pak je, nebo není doporučení financování projektu. Na základě tohoto doporučení pak řídicí orgán uzavře smlouvu o financování projektu.

V této smlouvě je specifikováno, jak bude projekt probíhat, jaké budou jeho fáze a co bude jeho výstupem (kopíruje takzvaný projektový cyklus – časový plán jednotlivých projektových aktivit). V rámci realizace celého projektu je pořizována dokumentace, která je v rámci tzv. „publicity“ prezentována na webu projektu nebo v tisku.

²⁰ Záměrcům doporučujeme založit si uživatelský účet na www.eu-zadost.cz a zkusit si jednu projektovou dokumentaci vyplnit. Rozhodně jde o poučnou zkušenost.

Jak bylo řečeno, prostředí projektových aktivit je postaveno spíše pro nevládní neziskové organizace, které jsou zvyklé čerpat prostředky z různých dotačních titulů a grantů. Pro soukromé společnosti jsou projekty poměrně drahou, neefektivní a těžkopádnou cestou, jak přežít v době krize.

10. Vzdelávejte se! – překlenovací projekt MPSV

Český stát, potažmo ministerstvo práce (pod vedením občanského demokrata Nečase) se rozhodl/o zareagovat na krizovou situaci, kdy většina průmyslových firem omezila výrobu a se uvažuje o zavedení čtyřdenního pracovního týdne²¹ a to tak, že peníze, které by podniky investovaly do mezd lidí, kteří zůstávají doma (jde o ustanovení §209 Zákoníku práce) dostanou tyto prostředky zpět od Úřadu práce, který celý projekt administruje.

Podmínkou proplacení mezd je to, že se zaměstnanci musí zúčastnit vzdělávacích akcí ve dny, kdy by byli doma.

V zásadě jde o velmi chytrý tah, jak podnikům poskytnout veřejnou podporu²², aniž by se tato tvářila jako veřejná podpora. Jde o refundaci mezd lidí, kteří se vzdělávají, ačkoliv je možno se podívat na problém i tak, že jde o dotaci jedné pětiny mzdových nákladů.

²¹ Pro ilustraci – kraj Vysočina, v současnosti „automotive a kovozpracující velmoc“ – kraj svým průmyslem zaměřený na zpracování součástek pro automobilový průmysl (namátkou jmenujme společnosti Motorpal, Bosch Diesel, Automotive Lighting, Moravské kovárny, ŽĎAS, Futaba) měl ještě loni nezaměstnanost těsně pod celorepublikovým průměrem – 5,2% a nyní se pohybuje kolem 9,1% - nad republikovým průměrem a některé podniky zavádějí čtyřdenní pracovní týden.

²² Veřejnou podporou se rozumí každá podpora poskytnutá v jakékoli formě státem nebo ze státních prostředků, která narušuje nebo může narušit hospodářskou soutěž tím, že zvýhodňuje určité podniky nebo určitá odvětví výroby a pokud ovlivňuje obchod mezi členskými státy. Za státní prostředky se na základě judikatury ES považují i ostatní veřejné zdroje.

Podpora, která splňuje výše uvedená kritéria, je neslučitelná se společným trhem a tedy zakázána. Výjimka z obecného zákazu poskytování veřejné podpory může být povolena na základě tzv. blokových výjimek či na základě rozhodnutí Evropské komise.

Pilotní projekt fungoval na území ČR s výjimkou Prahy (viz kapitolu o evropských fondech) od konce dubna do posledního června. O prázdninách se má rozjet druhé kolo projektu s tím, že mají být odstraněny některé „dětské nemoci“, jako například časté změny (za 2 měsíce se toto stalo 3 krát) všech projektových formulářů, špatná komunikace MPSV a Úřadů práce (mezi sebou a i směrem k podnikům).

Cílovou skupinou projektu byly tedy podniky v potížích. O příspěvek mohly u úřadu práce požádat o příspěvek ti zaměstnavatelé, kteří museli přistoupit k omezení výroby ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, případně ti zaměstnavatelé, kterým počet jejich výrobních zakázek začal vlivem celosvětové finanční krize klesat, nechtějí však ještě aplikovat ustanovení § 209 ZP (laicky řečeno „volné pátky“).

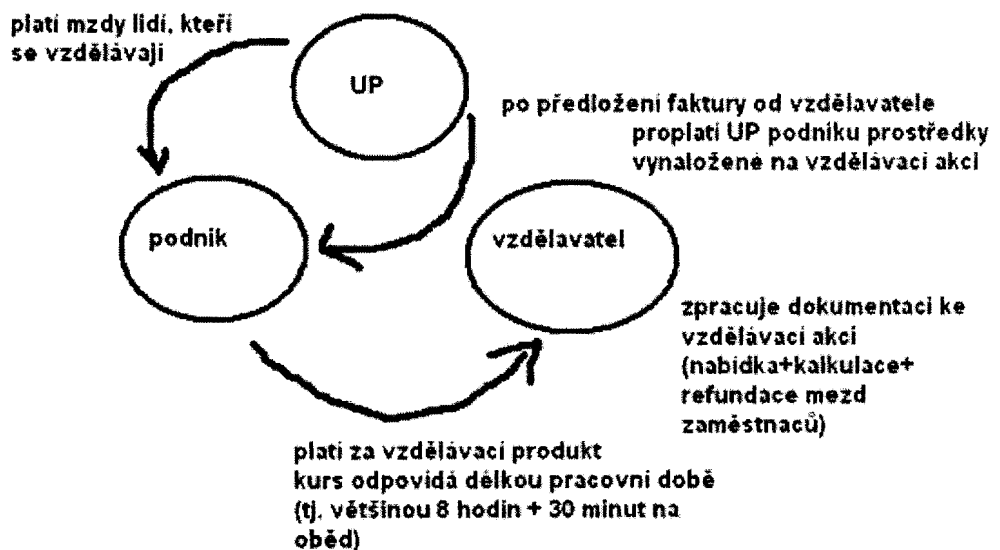


Schéma čerpání prostředků v rámci „Vzdělávejte se!“

MPSV projekt definuje následovně: „V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání a zaměstnavatelé získají prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku v období krize.“

Projekt fungoval tak, že zaměstnavatelé podali žádost o zapojení do projektu na příslušném úřadu práce, který jejich žádost posoudil a případně schválil. Žádost musela obsahovat relevantní důvody o zapojení se zaměstnavatele do projektu (většinou doklad o poklesu zisku, nebo o špatné hospodářské situaci podniku), seznam zaměstnanců účastnících se odborného rozvoje, vzdělávací kurzy a vybrané vzdělávací instituce, které budou odborný rozvoj zajišťovat.

Součástí materiálů je i kalkulace nákladů na vzdělávání (jednotlivé kurzy). Cena vzdělávání nesmí přesáhnout cenu v daném regionu obvyklou a kalkulované ceny uvedené zaměstnavatelem v žádosti budou cenou maximální – zde záleželo na jednotlivých UP, neexistoval přesný metodický pokyn, jak určit takovou cenu. ve Vzdělávejte se II mají být „stropní“ ceny jednoznačně definovány.

Zaměstnavatelé dostanou příspěvek na úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a na náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad, a to po dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávání.

Příspěvek bude poskytnut v souladu s pravidly poskytování veřejné podpory - buď v režimu de minimis nebo dle blokové výjimky v souladu s nařízením ES č. 800/2008 (pro zájemce doporučujeme nastudovat si problematiku veřejné podpory na serverech Evropské unie).

„V případě blokové výjimky je možné poskytnout příspěvek v závislosti na velikosti podniku v souladu s limity pro poskytnutí veřejné podpory na obecné vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatelé se budou podílet na úhradě nákladů na vzdělávání, na náhradě mzdy a sociálního a zdravotního příspěvku určitou procentní částí svými finančními prostředky.“ ([online: <http://www.mpsv.cz/cs/6565#projekt>]).

Jak již bylo řečeno, projekt byl zaměřen hlavně na poskytnutí rychlé „mzdové náplasti“ podniků, které procházejí recesí. Jako takový svůj smysl opravdu má a svůj účel splnil.

Zároveň projekt poměrně „chytrým“ způsobem pomohl dočerpát prostředky z kapitoly Operačního programu rozvoje lidských zdrojů (OPRLZ), kde ČR měla nedočerpané prostředky, které by dnem 30.6.2009 propadly a musely by se vracet do Bruselu.

Problém programu vidíme v tom, že v rámci „svěcení účelu“ bylo často rozjeto vzdělávání pro vzdělávání – takové vzdělávání, které nemělo přílišnou vazbu na výrobní program firmy, ani na požadavky a potřeby zaměstnanců.

Jmenujme si například školení soft-skills (asertivita, týmové role atd...) pro švadleny, případně pro kováky. Společnost Peoplesource byla kupříkladu oslovena velkou textilkou s požadavkem školení MS Word pro střihačky textilu (šlo o 150 dělnic).

Každopádně, projekt, alespoň krátkodobě, pomohl podnikům se zmírněním dopadů hospodářské krize. Spíše než o systémovou pomoc šlo ale o jednorázovou záplatu.

11. Závěrem

Ukázali jsme si několik možností, kam se může zaměřit „produktový mix“ vzdělávací společnosti v roce 2008/2009. Zcela záměrně jsme téměř vypustili komerční vzdělávání – komerční aktivity zaměřené na jednotlivce a podniky.

V době, kdy práci dokončujeme (květen-červen 2009) nejsou k dispozici přesná čísla, ale předpokládáme, že propad segmentu korporátního vzdělávání bude obrovský. Proto zaměřujeme práci (a i „produktový mix“ firmy) spíše směrem k veřejným penězům.

Stát totiž pocítí příznaky krize, která na podniky dopadla plnou silou, s jistým zpožděním. I proto existují ještě nyní volné zdroje, které může vzdělávací firma využít. Výhodou – alespoň pro vzdělávací firmy – je členství ČR v Evropské unii – objem evropských prostředků by měl být garantován až do roku 2013. Máme tedy, alespoň mlhavou jistotu, že do roku 2013 poběží vzdělávací programy financované, nebo alespoň spolufinancované z veřejných peněz.

Pravdou je, že v letech 2008 a 2009 se propadla reálná úroveň financování z veřejných peněz (o propadu hovoříme v první kapitole) o 30 – 50%. Produkt, který stál v roce 2005 pět tisíc korun pořídí nyní zákazník za dva tisíce pět set korun. To vše při rostoucích cenách mezd a energií.

I přesto, že ceny klesly, však můžeme říci, že vzdělávací subjekt, který se bude orientovat na veřejné prostředky a jejich čerpání, přežije rok 2010. Prostředky nebudou zřejmě stačit na rozvoj nových vzdělávacích programů, metod, nákup kvalitní didaktické techniky a další „rozmařilosti“ typu oborové certifikace QFOR a popřípadě ISO, firmy (neziskové organizace) ale přežijí.

A ty subjekty, které krizi přežijí, se stanou v období nové prosperity základem pro nový český andragogický trh.

12. Bibliografie

ECDL Czech republic. O konceptu ECDL. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <http://www.ecdl.cz/o_projektu.php>

Europäischer Sozialfond – Investitionen in Menschen. European Commission. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/esf_leaflet_de.pdf>

European Social Fund. European Commission. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/cz_en.htm>

Evropský sociální fond. Stránky evropského sociálního fondu. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.esfcr.cz/>>

Fondy Evropské unie. Informační portál fondů EU. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.strukturalni-fondy.cz/>>

Integrovaný operační program. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.strukturalni-fondy.cz/iop>>

Leiblová, Zdeňka JUDr., Zákon o zaměstnanosti s komentářem k 1.4.2009. Anag, spol. s r.o., s. 100

Nečas, Petr. Prorodinný balíček. MPSV. 18.11.2008. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5897/prezentace.ppt>>

Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se“. MPSV. Poslední aktualizace 25.3.2009. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.mpsv.cz/cs/6565#projekt>>

Přehled soukromých vysokých škol. MŠMT. Aktualizováno 23. srpna 2004. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/prehled-verejnych-soukromych-skol>>

S Krakonošem u počítače. Celoživotní vzdělávání bez diskriminace. Aktualizováno 25-05-2008 [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.krakonos.cz/>>

The European Social Fund. Investing in People 2007 – 2013. European Commission. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/facts_figures_en.pdf>

The Hamburg Declaration. The Agenda for the Future. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <<http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/con5eng.pdf>>

ÚZ č.666 - Veřejné zakázky, Koncesní zákon., podle stavu k 15.03.2008 Sagit. 2008

ÚZ č.715 - Občanský zákoník a související předpisy. Kapitola IV. Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a o postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech). Sagit. 2009

Zákon 248/1995 Sb. o obecně prospěšných společnostech. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=248/1995>

Zákon 83/1990 Sb. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=83/1990&PC_8411_p=6&PC_8411_l=83/1990&PC_8411_ps=10#10821>

Zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech. [online]. [cit. 2009-06-20]. Dostupné na Internetu <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=227%2F1997+Sb&number2=&name=&text=>>

13. Přílohy

Příloha A – Kalkulace nákladů rekvalifikace

Příloha B– Nabídka zabezpečení rekvalifikace

Příloha C– Přehled částí veřejné zakázky UP Třebíč

KALKULACE NÁKLADŮ REKVALIFIKACE

Název a sídlo rekvalifikačního zařízení:			
Název vzdělávacího programu:			
Délka trvání rekvalifikace:			
Počet hodin rekvalifikace :	teoretická příprava:	praktická příprava:	zkoušky:

Č.f.	Položka	Kč	Poznámka
1.	Přímý materiál celkem (součet řádků 1a až 1c)		
1a	potřebná výbava účastníků rekvalifikace (max. do 2000 Kč na jednoho účastníka)		
1b	osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům rekvalifikace		
1c	použitý výukový a výcvikový materiál		
2.	Přímé mzdy a odměny zaměstnanců celkem (součet řádků 2a až 2d)		
2a	organizační pracovníci (v pracovním poměru, na dohodu o pracovní činnosti)		
2b	pedagogičtí pracovníci - učitelé, lektori, instruktoři, mistři, zkušební komisaři aj. (v pracovním poměru, na dohodu o pracovní činnosti)		
2c	organizační pracovníci (na dohodu o provedení práce)		
2d	pedagogičtí pracovníci – učitelé, lektori, instruktoři, mistři, zkušební komisaři aj. (na dohodu o provedení práce)		
3.	Ostatní přímé náklady celkem (součet řádků 3a až 3i)		
3a	odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení % ze součtu řádků 2a+2b		
3b	organizační činnost vlastníka rekvalifikačního zařízení, jde –li o fyzickou osobu		
3c	lektorská činnost vlastníka rekvalifikačního zařízení, jde –li o fyzickou osobu		
3d	odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení vlastníka rekvalifikačního zařízení, jde –li o fyzickou osobu % ze součtu řádků 3b+3c		
3e	cestovné osob podílejících se na zabezpečení rekvalifikace		
3f	nájmy a půjčovné (např. prostory, vyučovací technika)		
3g	subdodávky odborných činností (např. činnost lektorů, zkušebních komisařů)		
3h	pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace		
3i	jiné ostatní přímé náklady		
4.	Režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace		
5.	Náklady na dílčí části rekvalifikace , které pro rekvalifikační zařízení zajišťuje jiné rekvalifikační zařízení		
6.	Náklady pro výpočet zisku (součet řádků 1 až 4)		
7.	Zisk % z částky v řádku 6 (max. 15 %)		
8.	CENA bez DPH (součet řádků 5 až 7)		
9.	CENA bez DPH po slevě % z částky v řádku 8		
10.	Počet účastníků rekvalifikace		
11.	Náklady na jednoho účastníka rekvalifikace		Kč/ na jednoho účastníka

Informace rekvalifikačního zařízení o možnostech stravování a ubytování účastníků rekvalifikace:

A.	Stravování:		Kč/ na jednoho účastníka
B.	Ubytování:		Kč/ na jednoho účastníka

NABÍDKA ZABEZPEČENÍ REKVALIFIKACE

Název rekvalifikačního zařízení (zaměstnavatele)¹⁾:

Název:			IČ:
Telefon:	Fax:	E-mail:	www stránky:

Adresa sídla nebo místa podnikání:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č.p.	Č.orient.	PSČ:

Osoba oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení (zaměstnavatele):

Příjmení:	Jméno	Titul
Telefon:	Fax:	E-mail:

Kontaktní osoba odpovědná za organizaci rekvalifikace:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E-mail:

Bankovní spojení rekvalifikačního zařízení:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Název banky:		

Údaje o rekvalifikaci:

Název vzdělávacího programu: :
Název pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikace zabezpečována:
Údaje o udělení akreditace: Akreditace byla udělena <input type="checkbox"/> MŠMT <input type="checkbox"/> MZd. č.j. _____ ze dne _____ platnost do: _____
Je-li rekvalifikace zabezpečována vzdělávacím zařízením podle zvláštních právních předpisů, uveďte tento právní předpis, popř. pověření příslušného orgánu k výkonu této činnosti.
Vstupní předpoklady pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu:
Kvalifikační předpoklady (minimální stupeň vzdělání, popř. obor vzdělání) :
Délka praxe, popř. obor praxe:
Zdravotní předpoklady:
Další předpoklady (např. psychická způsobilost, trestní bezúhonnost, dovednosti):
Adresa místa (míst) konání rekvalifikace (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):

Přehled částí veřejné zakázky

	předpokládaná cena plnění do výše
Části veřejné zakázky	
Část 1: Poradenské programy	
Motivační program	
Bilanční diagnostika	
Realizace poradenských programů – část 1 – celkem	3 500 000,- Kč
Část 2: Kurzy pro obsluhu osobního počítače	
Základy obsluhy PC	
Obsluha PC dle osnov ECDL	
Tvůrce www stránek	
Obsluha osobního počítače se zaměřením na počítačovou grafiku AUTOCAD	
Pracovník grafického studia	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 2 – celkem	2 900 000,- Kč
Část 3: Sváření a pájení kovů	
Sváření kovů (podrobnosti o jednotlivých svařovacích kurzech - viz příloha č. xx)	
Pájení kovů	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 3 – celkem	1 100 000,- Kč
Část 4: Kurzy pro služby – pohostinství	
Kuchařské práce	
Číšnické práce	
Hostinská činnost	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 4 – celkem	600 000,- Kč
Část 5: Kurzy pro osobní služby – péče o tělo	
Manikúra a nehtová modelář	
Pedikúra, manikúra a nehtová modelář	
Holičské a kadeřnické práce	
Kosmetické služby	
Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 5 – celkem	480 000,- Kč
Část 6: Kurzy pro obchod	
Prodej smíšeného zboží	
Obchodní zástupce	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 6 – celkem	270 000,- Kč
Část 7: Kurzy pro sociální a zdravotní služby	
Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči	
Sanitář/ka	
Osobní asistent/ka	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 7 – celkem	650 000,- Kč
Část 8: Kurzy pro stavebnictví a truhlářské práce	
Instalatérské práce	
Malířské práce	
Pokryvačské práce	
Tesařské práce	
Zednické práce	
Truhlářské práce	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 8 – celkem	1 200 000,- Kč

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
Evropský sociální fond v ČR
www.esfcr.cz

Část 9: Obsluha stavebních strojů	
Obsluha stavebních strojů	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 9 – celkem	50 000,- Kč
Část 10: Řidičské průkazy	
Řidičský průkaz skupiny C	
Řidičský průkaz skupiny CE	
Řidičský průkaz skupiny D z B	
Řidičský průkaz skupiny C z C	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 10 – celkem	1 200 000,- Kč
Část 11: Profesní způsobilost řidiče	
Profesní způsobilost řidiče	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 11 – celkem	250 000,- Kč
Část 12: Kurzy pro administrativu	
Administrativní pracovník	
Účetnictví s využitím PC	
Základy podnikání	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 12 – celkem	800 000,- Kč
Část 13: Kurzy pro logistiku	
Obsluha vysokozdvíhových vozíků	
Kurz vázání břemen, jeřábnický kurz	
Skladník	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 13 – celkem	430 000,- Kč
Část 14: Kurzy pro strojírenství	
Kovoobráběčské práce	
Soustružnické práce	
Programování NC a CNC strojů	
Obsluha NC a CNC strojů	
Kovářské práce	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 14 – celkem	1 200 000,- Kč
Část 15: Kurzy údržby zeleně – zahradnictví	
Zahradnické práce	
Údržba zeleně a veřejných ploch	
Vazba a aranžování květin	
Práce s motorovou pilou	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 15 - celkem	490 000,- Kč
Část 16: Kurzy nespécifické	
Nespécifický rekvalifikační kurz	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 16 – celkem	590 000,- Kč
Část 17: CIP EQUÉL – Technické moduly	
Stavební práce – pomocník	
Údržba veřejných prostranství	
Údržba zeleně	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 17 – celkem	270 000,- Kč
Část 18: CIP EQUÉL – Komunitární moduly	
Kultura a cestovní ruch	
Volnočasové aktivity	
Sportovní zařízení	
Realizace rekvalifikačních kurzů – část 18 – celkem	270 000,- Kč
Celkem	16 250 000,00

Diplomové práce se půjčují
pouze prezenčně!

U Ž I V A T E L

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou práci
Juránková, Z: Vzdělávací firma v roce 2009 – situace a možnosti
Využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat
jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude zapůjčená práce využita	Datum, podpis

