

POMOC EVROPSKÉ UNIE ZAMĚŘENÁ
NA ZAMĚSTNANOST A LIDSKÉ ZDROJE

**STRUČNÝ PRŮVODCE EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
URČENÝ PRO BUDOUCÍ ČLENSKÉ STÁTY**

Employment & social affairs

Employment and European Social Fund

European Commission
Directorate-General for Employment and Social Affairs
Unit 02

Manuscript completed in March 2000

Obsah publikace nemusí nutně vyjadřovat názor nebo stanovisko Evropské komise – Generálního ředitelství pro zaměstnanost a sociální záležitosti.

Pokud máte zájem o elektronický zpravodaj „Esmail“ Evropské komise – Generálního ředitelství pro zaměstnanost a sociální záležitosti, prosíme o zaslání vašeho e-mailu na adresu *empl-esmail@cec.en.int*. Zpravodaj je publikován pravidelně v anglickém, francouzském a německém jazyce.

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetových stránkách, které jsou přístupné na adrese: <http://europa.eu.int>.

Katalogové údaje jsou obsaženy na konci této publikace.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000

ISBN 80-238-6042-9

© European Communities, 2000

Reprodukce je povolena pouze pod podmínkou, že budou řádně vyznačeny citace z příslušných pramenů.

Jazykovou úpravu a šíření publikace provádí Národní vzdělávací fond. Finanční prostředky poskytla European Training Foundation v rámci programu Phare „Special Preparatory Programme for the European Social Fund“.

O ČEM JE TATO BROŽURA?	4
JAK JI POUŽÍVAT	4
STRUČNÝ POPIS ESF	5
ÚVOD – EVROPSKÁ UNIE A EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI	6
Evropská unie	6
Evropská strategie zaměstnanosti – investice do lidí, vytváření většího počtu a lepších pracovních míst	6
Odstranění hrozby nezaměstnanosti	7
1 – CO JE TO EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND?	11
ESF: strukturální fond	11
ESF v regionech	13
2 – CO MŮŽE ESF UDĚLAT?	14
Pět oblastí politiky ESF	14
Činnosti, které mají nárok na podporu ESF	16
EQUAL, „Iniciativa Společenství“ pro lidské zdroje	17
Technická pomoc a novátorské činnosti	19
Informace o ESF	19
3 – JAK ESF FUNGUJE?	20
Řízení ESF	20
Kdo co dělá?	22
Hodnocení	23
Finanční řízení	24
4 – ESF V PRAXI	26
Příklady	28
5 – PROGRAM PHARE A PŘÍPRAVY NA ESF	40
Phare 2000-2006: Příprava na strukturální fondy	40
6 – ODKAZY NA DOKUMENTY	44
Klíčové referenční dokumenty	44
Nařízení o ESF – jednotlivé články	45
Strukturální fondy – obecná nařízení	46
Glosář	47
7 – VÍCE INFORMACÍ	49

O čem je tato brožura?

Smyslem této brožury je poskytnout zainteresovaným osobám v uchazečských zemích informace o Evropském sociálním fondu (dále jen „ESF“), vysvětlit jeho cíle a způsob jeho fungování. Brožura vznikla jako součást zvláštního přípravného programu pro ESF (SPP-ESF), jehož cílem je pokrýt široký rozsah informačních potřeb subjektů, kteří budou prostředky ESF využívat poté, co se jejich země stane plnoprávným členem EU. Brožura zejména poskytuje představu o možnostech, jak lze ESF využívat, a o strukturách, prostřednictvím kterých je řízen.

Na druhé straně poskytuje i představu o druhu a rozsahu přípravných prací, které bude nutné provést v období od současnosti do získání plného členství.

V tomto ohledu lze využít bohatých zkušeností z používání předvstupních finančních nástrojů Phare, ISPA a SAPARD, které jsou uchazečským zemím již dnes poskytovány.

Pro budoucí činnosti ESF budou zejména důležité prvky týkající se podpory hospodářské a sociální soudržnosti v rámci programu Phare 2000.

Jak ji používat

Brožura poskytuje celé spektrum informací pokrývajících potřeby potenciálních čtenářů:

Těmito potřebami může být:

- vznik příručky pro účastníky seminářů SPP;
- vytvoření úvodní příručky pro všechny, kdo se podílejí na přípravných pracích pro využívání Evropského sociálního fondu a na realizaci programu Partnerství pro přistoupení k EU (Accession Partnership);
- brožura může sloužit jako zdroj pro ujasnění definic pro vaše výukové a informační materiály, které musí být připraveny pro širší publikum v rámci tohoto procesu;
- může také sloužit jako zdroj příkladů o programech ESF nebo projektech, které byly realizovány v EU v období 1994 až 1999;
- brožura je i referenční příručkou obsahující hlavní legislativní a všeobecně používané termíny;
- může být použita i jako průvodce dalšími informačními zdroji.

Stručný popis ESF

Evropský sociální fond se nachází v důležité etapě svého vývoje. Téměř 50 let Evropský sociální fond investoval za partnerské součinnosti s členskými státy do programů na rozvoj kvalifikace lidí a jejich pracovního potenciálu.

Od roku 2000 začíná pro ESF nové sedmileté období, v němž se jeho vlastní potenciál plně integruje – jak z hlediska politiky, tak i řízení – do činnosti prováděné na úrovni členských států, která má převést do praxe priority Evropské strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy). Strategie je uplatňována v patnácti členských státech, které spolupracují na dosažení společných odsouhlasených cílů, připravují lidi na fungování v pracovním procesu a vytváří lepší klima pro pracovní místa.

Tato brožura vysvětluje úlohu, kterou hraje Evropský sociální fond při poskytování pomoci členským státům, jejichž cílem je dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a hospodářské a sociální soudržnosti, a poukazuje na těsnou souvislost s Evropskou strategií zaměstnanosti při naplňování tohoto cíle.

EVROPSKÁ UNIE

Během své krátké historie prošla Evropská unie velkým rozvojem. Jejím konečným cílem je „propagovat stále těsnější svazek mezi národy Evropy“.

Současných patnáct členských států Evropské unie směřuje k naplnění tohoto cíle těsnou spoluprací a spojováním svých zdrojů a schopností v určitých oblastech.

Na počátku dvacátého prvního století sleduje Evropská unie tři hlavní cíle:

- Realizaci nových oblastí odpovědností EU odsouhlasených v upravené Smlouvě o Evropské unii, která vstoupila v platnost 1. května 1999.
- Rozšíření EU.
- Zavedení jednotné měny euro.

Mezi klíčové cíle stanovené upravenou Smlouvou o Evropské unii patří i následující cíl:

„podporovat hospodářský a sociální pokrok, vysokou úroveň zaměstnanosti a dosahovat vyváženého a trvalého růstu, zejména vytvářením prostoru bez vnitřních hranic, posilováním hospodářské a sociální soudržnosti a zavedením hospodářské a monetární unie, která v konečné podobě zahrnuje jednotnou měnu v souladu s ustanoveními této Smlouvy“

EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI – INVESTICE DO LIDÍ, VYTVÁŘENÍ VĚTŠÍHO POČTU LEPŠÍCH PRACOVNÍCH MÍST

Základem rozvoje prosperity Evropské unie je její vnitřní trh bez hranic a její jednotná měna. Evropská unie rovněž uznává, že jsou zapotřebí další kroky k tomu, aby se pro každého zajistila možnost podílet se na této zvýšené prosperitě. Ve smlouvě se o tomto úkolu hovoří jako o „posílení hospodářské a sociální soudržnosti“: jednotlivci a podniky by měli mít možnost rozvíjet dovednosti, které potřebují k naplnění aktivní úlohy ve společnosti a v hospodářství. Regiony zaostávající ve vývoji by měly získat prospěch z konkrétní pomoci, která má dostat jejich životní úroveň na úroveň rozvinutějších regionů EU. Jednou z hlavních překážek bránících většímu počtu lidí v získávání výhod plynoucích z prosperity je problém nezaměstnanosti.

ODSTRANĚNÍ HROZBY NEZAMĚŠTNANOSTI

VÝZVA EVROPSKÉ ZAMĚŠTNANOSTI – VÍCE LIDÍ DO ZAMĚŠTNÁNÍ

Téměř jeden z deseti lidí v produktivním věku v Evropě – celkem 18 milionů – je bez práce. EU dlouhou dobu uznávala, že nezaměstnanost není jen vážným problémem pro sociální strukturu členských zemí. Je to rovněž vážný ekonomický problém. Nízká úroveň zaměstnanosti brání tomu, aby EU realizovala svůj plný ekonomický potenciál na světovém trhu a náklady na podpory v nezaměstnanosti vytváří tlaky na veřejné finanční zdroje. Přestože měla Evropa dobré výsledky při vytváření nových pracovních míst v nedávných letech, hospodářský růst musí přinést více – a lepších – pracovních míst. Zapojení většího počtu lidí do práce podpoří hospodářský potenciál Evropy, zajistí, že prosperita zasáhne co nejvíce lidí a pomůže Evropě vyrovnat se s problémy stárnoucí společnosti.

AMSTERODAM: NOVÝ ZAČÁTEK POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI

Když se vedoucí evropských představitelů sešli v Amsterdamu v červenci 1997, dohodli se na tom, že vytváření pracovních míst patří do centra pozornosti veškeré evropské politiky a že budou koordinovat národní politiky zaměstnanosti v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. Dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti je nyní jedním z hlavních cílů EU a politiky musí měřit dopad, který bude mít jejich působení na pracovní místa.

EU dala najevo politickou vůli zlepšit tuto situaci a přeměnila ji na silný mandát k vymýcení nezaměstnanosti a usiluje – v Amsterodamské smlouvě – o její převedení do efektivní strategie na propojení evropské a národní politiky zaměstnanosti a hospodářského rozvoje do běžícího programu sloužícímu k získání více lepších pracovních míst – v Evropské strategii zaměstnanosti.

EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚŠTNANOSTI

Evropská strategie zaměstnanosti propojuje evropskou hospodářskou politiku doprovázenou stabilitou a růstem s konkrétní činností při vytváření pracovních míst.

Jejím cílem je pomáhat lidem lépe se na práci připravit a bránit tomu, aby byli vylučováni z pracovní činnosti a tím možná i ze společnosti jako celku.

Jejím cílem je vytvořit lepší klima pro nové pracovní příležitosti úpravou systémů dávek a daní, snižováním administrativních překážek a modernizací způsobů, kterými pracujeme.

Komise a členské státy odsouhlasily řadu prioritních oblastí, na nichž je pro splnění těchto cílů třeba pracovat – Směrnice pro zaměstnanost. Mnohé z těchto směrnic stanoví cíle, které je třeba splnit. Každý rok sestavuje každá země Národní akční plán, jež převádí tyto cíle do praxe způsobem vyhovujícím takové zemi, na čemž se podílí široké spektrum partnerů. Každý rok Evropská komise plány vyhodnocuje, porovnává a doporučuje další kroky.

Směrnice jsou seskupeny do čtyřech „pilířů“. Tato brožura se zabývá směrnicemi pro rok 2000: pro budoucí léta naleznete upravené informace o nejnovějších směrnících v informačních zdrojích.

Zaměstnatelnost (Employability)

- Lidé potřebují pomoc při rozvoji nových dovedností, které budou potřebovat k využití pracovních příležitostí v rychle se měnícím světě. Pracovní místa, pracovní zkušenosti nebo školení musí být nabídnuta nezaměstnaným co nejdříve – a nejpozději do 12 měsíců poté, co o práci přijdou (6 měsíců pro mladé lidi). Nejméně 20 % nezaměstnaných se musí školení nabídnout.
- Mladí lidé musí být lépe připraveni na vstup do pracovního procesu když opouští školu.
- Lidem je třeba nabídnou opravdové podněty k tomu, aby si hledali práci nebo další vzdělávání. To si možná vyžádá změny v soustavě daní, dávek a školení.
- Zvláštní pomoc je nutné poskytovat těm, kteří čelí velkým obtížím při získávání práce či vzdělávání nebo těm, kteří trpí diskriminací.

SMĚRNICE UPRAVUJÍCÍ ZAMĚSTNATELNOST PRO ROK 2000

ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI MLÁDEŽE A ZABRÁNĚNÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

1. Každému mladému nezaměstnanému je nutné nabídnout možnost zapojit se do pracovního procesu před uplynutím šesti měsíců doby nezaměstnanosti ve formě školení, rekvalifikace, pracovní praxe, pracovního místa nebo jiného opatření na zajištění zaměstnatelnosti s cílem dosáhnout jeho efektivní integrace na trhu práce.
2. Nezaměstnaní dospělí obdrží rovněž nabídku na zapojení do pracovního procesu před uplynutím dvanácti měsíců doby nezaměstnanosti v podobě jednoho ze shora uvedených opatření nebo, obecněji, je jim poskytnuto doprovodné individuální profesní poradenství s cílem dosáhnout jejich efektivní integrace na trhu práce;

PŘECHOD OD PASIVNÍCH K AKTIVNÍM OPATŘENÍM

3. Členské státy vynaloží úsilí na podstatné zvýšení počtu osob, které budou získávat výhody z aktivních opatření určených ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti. Pro zvýšení počtu nezaměstnaných, kterým je nabídnuto školení nebo jakékoliv podobné opatření, půjde konkrétně o pevně stanovený cíl ve světle výchozí situace, jímž je dosažení průměru tří nejúspěšnějších členských států a nejméně 20 %.
4. Členské státy prověří a, bude-li to vhodné, znovu přehodnotí svoji soustavu dávek a daní tak, aby poskytovala podněty nezaměstnaným a neaktivním lidem k tomu, aby vyhledávali a přijímali práci nebo opatření pro zlepšení jejich zaměstnatelnosti a pro zaměstnavatele, aby vytvářeli nová pracovní místa. Státy dále budou rozvíjet politiku pro aktivní stárnutí, která obsahuje vhodná opatření, například udržování pracovní schopnosti, celoživotní učení a jiná pružná pracovní uspořádání tak, aby starší dělníci byli rovněž schopni zůstat v zaměstnání a aktivně se podílet na pracovním procesu.

PODPORA PARTNERSKÉHO PŘÍSTUPU

5. Na sociální partnery se naléhá na různých úrovních odpovědnosti a činnosti, aby co nejdříve uzavřeli s cílem zvýšit možnosti poskytování školení, pracovní praxe, výuky nebo zavádět jiná opatření, která pravděpodobně podpoří zaměstnatelnost mladých a dospělých nezaměstnaných a podpoří jejich vstup na trh práce.
6. Pro posílení rozvoje kvalifikované a přizpůsobitelné pracovní síly vynaloží jak členské státy, tak sociální partneři úsilí na rozvoj možností pro celoživotní studium, konkrétně v oblasti informačních a komunikačních technologií a každý členský stát stanoví cíl podle vlastních podmínek pro účastníky, kteří budou mít z takových opatření prospěch. Snadný přístup pro starší pracovníky bude mimořádně důležitý.

USNADNĚNÍ PŘECHODU ZE ŠKOLY DO PRÁCE

7. Členské státy mají zlepšit kvalitu svých vzdělávacích systémů s cílem snížit podstatně počet mladých lidí, kteří předčasně vypadnou ze vzdělávací soustavy. Konkrétní pozornost je třeba rovněž věnovat mladým lidem, kteří mají obtíže se vzděláváním.
8. Členské státy mají rovněž zajistit, že mladí lidé budou vybaveni větší schopností přizpůsobit se technologickým a hospodářským změnám a dovednostmi důležitými pro trh práce. Zvláštní pozornost je třeba věnovat vývoji a modernizaci učňovského školství při rozvoji vhodné výuky k získání počítačové gramotnosti a dovedností ze strany studentů a učitelů a dále pro vybavení škol počítačovým vybavením a poskytnutím přístupu k internetu studentům do konce roku 2002.

PODPORA TRHU PRÁCE OTEVŘENÉHO VŠEM

9. Věnovat zvláštní pozornost potřebám zdravotně postižených, národnostních menšin a dalších skupin a jednotlivců, kteří mohou být znevýhodněni a rozvíjet vhodné formy preventivní a aktivní politiky na podporu jejich integrace do trhu práce.

Podpora podnikání (Entrepreneurship)

Potřebujeme takovou kulturu podnikání, která usnadní zakládání, provozování a rozvoj podniků. Zejména jde o změnu daňových soustav a snížení administrativních bariér, které odrážejí lidi od zakládání nových podniků nebo od zaměstnávání lidí v nich. Také to znamená poskytovat školení pro podnikatele samotné, zejména v malých podnicích.

SMĚRNICE UPRAVUJÍCÍ PODPORU PODNIKÁNÍ PRO ROK 2000

USNADNIT ZALOŽENÍ A PROVOZ PODNIKŮ

10. Členské státy mají věnovat zvláštní pozornost podstatnému snížení režijních nákladů a administrativní zátěže pro podniky, zejména v případě malých podniků, a zvláště pak při založení podniku a zaměstnávání dodatečných pracovníků.
11. Členské státy podpoří růst počtu osob samostatně výdělečně činných tím, že prozkoumají všechny překážky, budou se snažit je odstranit nebo alespoň snížit jejich počet, zejména v daňových režimech a systému sociálního zabezpečení při přechodu na samostatně výdělečnou činnost, při zakládání malých podniků a dále budou podporovat školení pro podnikatele a cílené podpůrné služby pro budoucí podnikatele.

VYUŽÍVÁNÍ NOVÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO TVORBU PRACOVNÍCH MÍST

12. Členské státy budou podporovat opatření vedoucí k plnému využití možností nabízených při tvorbě pracovních příležitostí na místní úrovni a v sociální ekonomice, zejména v nových činnostech spojených s potřebami dosud neuspokojovanými trhem a prověří jakékoliv překážky, které by takovým opatřením stály v cestě, s cílem snížit jejich počet. V tomto ohledu mají zvláštní úlohu a odpovědnost partneři na regionální a místní úrovni a dále sociální partneři, přičemž tato úloha mu-

si být plněji uznávána a podporována. Dále je třeba plně využít státních služeb zaměstnanosti při rozpoznávání místních pracovních příležitostí a zlepšení fungování místních trhů práce.

13. Vypracovat rámcové podmínky pro plné využití potenciálu zaměstnanosti v sektoru služeb a služeb pro průmysl, mimo jiné využitím potenciální zaměstnanosti v informační společnosti a sektoru životního prostředí pro vytvoření většího počtu a lepší pracovních míst.

VYTVOŘENÍ PŘÍZNIVĚJŠÍ DAŇOVÉ SOUSTAVY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

14. Členské státy stanoví cíl, bude-li to nezbytné, a vezmou v úvahu svoji současnou situaci pro postupné snižování celkové daňové zátěže a, bude-li to vhodné, cíl pro postupné snížení fiskálního tlaku na pracovní sílu a nemzdových nákladů na pracovní sílu, zejména u poměrně nekvalifikované a málo placené pracovní síly, aniž by tím byla dotčena obnova veřejných financí nebo finanční rovnováha systémů sociálního zabezpečení. Bude-li to vhodné, prověří, zda-li je žádoucí zavést daň na energii či na emise škodlivých látek nebo jakákoliv jiná daňová opatření.
15. Členské státy nezáväzně prověří návrh Evropské komise na snížení výše DPH u služeb náročných na pracovní sílu, které nejsou vystaveny přeshraniční konkurenci.

Adaptibilita (Adaptability)

Podniky musí být pružnější a modernizovat pracovní postupy s tím, že budou zároveň vyvažovat tuto pružnost sociálním zabezpečením svých pracovníků. Podniky musí vytvářet podmínky pro snadnější a efektivnější investování do vzdělání svých vlastních pracovníků.

SMĚRNICE UPRAVUJÍCÍ ADAPTABILITU PRO ROK 2000

MODERNIZACE ORGANIZACE PRÁCE

16. Naléhavě vyzýváme sociální partnery, aby odsouhlasili a realizovali proces zaměřený na modernizaci organizace práce včetně pružného pracovního uspořádání s cílem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a dosáhnout požadované rovnováhy mezi pružností a sociální ochranou. Zálležitosti, které do této kategorie spadají, mohou například zahrnovat školení a rekvalifikaci, zavádění nových technologií, nových forem práce a zálležitosti spojené s rozložením pracovní doby, například vyjádření pracovní doby jako celoroční počet pracovních hodin, snížení pracovní doby, snížení přesčasů, rozvoj práce na částečný pracovní úvazek a přístup ke školením a přestávkám v kariéře.
17. Každý členský stát sám za sebe prověří možnosti pro začlenění adaptabilnějších typů smluv do svého práva, přičemž

vezme v úvahu skutečnost, že formy zaměstnání jsou stále různorodější. Lidé pracující podle smluv tohoto typu by současně měli mít odpovídající zajištění a vyšší společenský statut pro své povolání srovnatelný s potřebami podnikání.

PODPORA ADAPTABILITY V PODNICÍCH

18. Členské státy znovu prozkoumají překážky, zejména daňové překážky, které brání v investicích do lidských zdrojů a možnosti poskytnout daňové nebo jiné podněty pro rozvoj vlastního firemního vzdělávání, také prověří nové předpisy a zkontrolují současný regulační rámec, aby se přesvědčili, zda-li přispívají ke snižování překážek pro zaměstnanost a pomáhají trhu práce adaptovat se na strukturální změny v ekonomice.

Rovné příležitosti (Equal Opportunities)

Naše ekonomiky potřebují účinnější politiku, která umožní většímu počtu žen aktivněji se uplatňovat na trhu práce. Měly by být výrazněji zastoupeny na všech úrovních a ve všech sektorech. Politika podporující rodinu by měla přispět k vyváženosti pracovního a rodinného života a usnadnit návrat do zaměstnání po dlouhé nepřítomnosti.

SMĚRNICE UPRAVUJÍCÍ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO ROK 2000

PŘÍSTUP NEROZLIŠUJÍCÍ MEZI POHLAVÍMI

19. Členské státy mají přijmout přístup nerozlišující mezi pohlavími při realizaci směrnic pro všechny čtyři pilíře. Aby bylo možné smysluplně vyhodnotit pokrok v této záležitosti, musí členské státy zajistit odpovídající systémy a postupy pro shromažďování údajů.

VYROVNÁVÁNÍ NEROVNOSTÍ MEZI POHLAVÍMI

20. Členské státy by se měly pokusit snížit rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi ženami a muži aktivní podporou zvýšené zaměstnanosti žen a podniknout kroky k dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve všech sektorech a povoláních. Zahájí pozitivní kroky k podpoře stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a za zmírnění rozdílů v příjmech mezi ženami a muži. Pro snížení rozdílů mezi muži

a ženami zváží členské státy rovněž větší podporu kariérního růstu žen.

SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

21. Členské státy a sociální partneři mají navrhnout, realizovat a podporovat politiku příznivou pro rodinu včetně dostupné, přístupné a vysoce kvalitní péče o děti a další vyživované osoby a dále plány na rodičovskou a jinou dovolenou.

UMOŽNĚNÍ OPĚTOVNÉ INTEGRACE DO TRHU PRÁCE

22. Členské státy budou věnovat konkrétní pozornost ženám a mužům při posuzování návratu placené pracovní síly po době nepřítomnosti a v tomto smyslu prozkoumají prostředky, které postupně odstraní překážky stojící v cestě takovému návratu.

CÍL 1:
Regiony, jejichž rozvoj
zaostává

Financování:
135,9 miliardy
EUR (69,7 % pomoci
strukturálních fondů)

Provozní fondy:
ERDF, ESF, EAGGF-G, FIGG.

Společně budou tyto čtyři fondy využívat téměř 195 miliard EUR v průběhu sedmi let od roku 2000 do roku 2006 a soustředí se na splnění tří Cílů (Objectives):

V rámci **Cíle 1** jsou poskytovány prostředky podporující rozvoj nejchudších regionů Evropské unie, kde je HDP na obyvatele nižší než 75% průměru Evropských společenství.

V těchto regionech mohou strukturální fondy poskytnout až 75 % celkových nákladů na přijatá opatření. Platí obecné pravidlo, že budou poskytovat nejméně 50 % z veškerých veřejných výdajů na dané opatření. V některých případech může účast EU pokrýt až 80% nákladů, a to u zemí čerpajících prostředky z Kohezního fondu a až 85 % v nejdlehlších regionech.

Jestliže EU financuje investice do podniků, spolufinancování ze strany EU nesmí překročit 35%.

Přechodná pomoc bude k dispozici pro oblasti, které ztratí svůj nárok na podporu v novém období podle nového regionálního programu (do prosince 2005 nebo 2006).

Cíl 2 zaměřuje podporu ze strukturálních fondů na více než 18 % obyvatelstva EU. Bude pokrývat čtyři různé typy regionů, které čelí konkrétním problémům, když se vyrovnávají s hospodářskými a sociálními změnami:

- průmyslové oblasti (10 % obyvatelstva)
- venkovské oblasti (5% obyvatelstva)
- městské oblasti (2% obyvatelstva)
- oblasti závislé na rybářství (1% obyvatelstva)

Seznam regionů oprávněných čerpat podporu v rámci Cíle 2 bude sestaven v konečné podobě na základě konkrétních kritérií pro každý z těchto „typů“ oblastí a podle limitů z hlediska obyvatelstva na národní úrovni.

V rámci uvedených regionů mohou strukturální fondy pokrýt až 50 % celkových nákladů na přijatá opatření. Obecně platí, že budou zajišťovat nejméně 25 % veškerých veřejných výdajů na dané opatření. Jestliže EU financuje investice do podniků, spolufinancování EU nesmí překročit 15 %. *

Cíl 3 má dvojí úlohu:

- Programy členských států podle Cíle 3 musí prokázat, jak zamýšlí použít ESF a další peníze ze strukturálních fondů na pomoc rozvoji politiky a systémů pro vzdělávání, školení a zaměstnanost po celé zemi. Členské státy musí vypracovat Rámec politiky zaměstnanosti (Policy Frame of Reference) jakožto součást svých plánů a v tomto rámci stanovit směrnice pro příslušnou podporu lidských zdrojů na celém území. Bude to nesmírně důležitý politický dokument, protože to je hlavní způsob jak zajistit, že programování ESF pro lidské zdroje na národní a regionální úrovni bude v souladu se záměry a opatřeními národního akčního plánu zaměstnanosti.
- Cíl 3 může také financovat programy nad rámec oblastí spadajících pod Cíl 1: peníze na rozvíjení oblastí spadajících pod Cíl 1 jsou poskytnuty prostředky v rámci rozpočtů pro Cíl 1.

CÍL 2:
Hospodářská a sociální
přeměna oblastí, které čelí
strukturálním obtížím

Financování:
22,5 miliardy EUR (11,5%
pomoci strukturálních fondů)

Provozní fondy:
ERDF, ESF, EAGGF-G

CÍL 3
Úprava a modernizace
politiky a systémů
vzdělávání, školení
a zaměstnanosti

Financování:
24,05 miliardy EUR (12,3 %
pomoci strukturálních fondů)

Provozní fond:
pouze ESF

ČERPÁNÍ ESF A STRUKTURÁLNÍCH FONDŮ V OBDOBÍ 2000 – 2006

	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Celkem (€)	%
Cíl 1	+	34.95 mld.	+	+	135.95 mld.	69.7%
Cíl 2	+	2.05 mld.	+	+	22.45 mld.	11.5%
Cíl 3	ne	24.05 mld.	ne	ne	24.05 mld.	12.3%
Iniciativy Společenství	+	2.85 mld.	+	+	10.44 mld.	5.35%
Technická pomoc	+	0.02 mld.	+	+	1.00 mld.	0.65%
FIFG nad rámec cíle 1	ne	ne	ne	+	1.11 mld.	0.5%
CELKEM	+	64.37 mld.	+	+	195.01 mld.	100%

ESF bude v rámci EU poskytovat prostředky v rámci všech tří cílů. Protože rozdělování strukturálních fondů závisí na prioritách programování členských států, není dosud jasné, jaké bude přesné rozdělení mezi fondy. Čísla ve sloupci ESF jsou proto přiměřeným odhadem a ukazují, že ESF bude každý rokem rozdělovat 9 miliard EUR.

ESF V REGIONECH

Jak jsme již viděli, ESF hraje klíčovou úlohu v podpůrných opatřeních spadajících do Národního akčního plánu zaměstnanosti členského státu. Ne celá strategie zaměstnanosti se však realizuje na této národní úrovni: důležitou úlohu mají i regionální a místní orgány v rámci vlastní působnosti. Nové Nařízení o ESF výslovně odkazuje na vhodnost podpory místních iniciativ zaměřených na zvýšení zaměstnanosti ve všech oblastech politiky zaměstnanosti, které si členský stát přeje oslovit. To předpokládá, že místní správní orgány jsou připraveny takové činnosti plánovat, realizovat a sledovat, jak Nařízení požaduje.

* Poznámka : Pro investice do infrastruktury vytvářející příjmy byly stanoveny následující limity:

- 50% v členských státech oprávněných čerpat z Kohezního fondu,
- 40-50 % celkových nákladů v jiných oblastech spadajících pod Cíl 1,
- 25% v oblastech spadajících pod Cíl 2.

Tyto hodnoty mohou být zvýšeny o 10 %, pokud bude pomoc použita na finanční inženýrství.

2 Co může ESF udělat ?

ESF: POMÁHÁ VYUŽÍVAT NOVÉ PŘÍLEŽITOSTI

ESF vždy pomáhal členským státům investovat do kvalifikace jejich pracovní síly. V tomto směru můžeme pozorovat neustálý vývoj v průběhu existence fondu.

1984:
ESF financuje individuální projekty vzdělávání dospělých a podpory zaměstnanosti

1989:
ESF financuje konkrétní opatření

1993:
podpora ESF je řízena prostřednictvím integrovaných programů v oblastech Cíle 1

2000:
ESF se stává nástrojem politiky

ESF se hlavně soustřeďuje na podporu potřeb individuálních osob s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost, ale lze jej použít i pro zlepšení systémů a struktur tak, aby trh práce samotný lépe fungoval. Fond se zejména soustředí na pomoc v rámci Cíle 1.

ESF může proto poskytovat podporu k dosažení širokého spektra cílů politiky zaměstnanosti a pomáhat členským státům rozvíjet trhy práce a kvalifikace lidí, kteří jsou zaměstnaní nebo kteří práci hledají. Členské státy a regiony v rámci EU mají různé přístupy k uskutečnění této politiky a používají různé struktury k jejímu naplnění. Je proto jejich úkolem stanovit, na které oblasti politiky se zaměří a jak nejlépe využijí finančních prostředků ESF pro své záměry, *avšak musí věnovat zvláštní pozornost rozvoji kvalifikace a rovných příležitostí a musí zajistit, aby takové kroky byly začleněny do místních rozvojových plánů.*

Programy ESF, představující konkrétní kroky k naplnění těchto záměrů, potvrzují sedm let. Rovněž jsou stanoveny oblasti politiky zaměstnanosti, které tvoří páteř ročních akčních plánů zaměstnanosti členských států a jsou součástí Evropské strategie zaměstnanosti.

PĚT OBLASTÍ POLITIKY ESF

Jaké jsou tyto oblasti politiky?

(a) rozvoj a podpora **aktivní politiky na trhu práce**

- boj proti nezaměstnanosti a její prevence,
- prevence dlouhodobé nezaměstnanosti jak u žen, tak i u mužů,
- usnadnění opětovné integrace dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce,
- podpora profesního začlenění mladých lidí a osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti,
- podpora profesní integrace osob vracejících se na trh práce po období nepřítomnosti,

Jak mohou tyto oblasti politiky pomoci lidem a vytvářet pracovní místa ?

Aktivní politika na trhu práce má za cíl pomoci těm, jimž hrozí nezaměstnanost a pomoci nezaměstnaným vrátit se (zpět) do zaměstnání dříve, než se propadnou do dlouhodobé nezaměstnanosti.

Obecně se snaží rozpoznat včas ty lidi, jimž by mohla hrozit nezaměstnanost a poté poskytovat pomoc šitou na míru podle potřeb jednotlivců, kdy se spojuje široké spektrum asistence, například diagnostické pohovory, školení spojené s osobním akčním plánem, profesní poradenství, pomoc při hledání pracovního místa a pracovní zkušenosti.

Nezaměstnaní lidé potřebují školení nebo jiná aktivní opatření dříve, než se jejich nezaměstnanost změní na dlouhodobou. Podpora zaměstnatelnosti mladých lidí je klíčovým prvkem, který brání nezaměstnanosti mládeže a bojuje s ní: mladí lidé proto musí zvýšit svoji schopnost adaptovat se na technologické a hospodářské změny a rozvíjet kvalifikace uplatnitelné na reálném pracovním trhu. Přemostění mezery mezi školou a prací prostřednictvím odborných škol a učňovských oborů je jedním ze způsobů, jak to udělat.

Služby zaměstnanosti mohou být nesmírně důležité. Jakožto první kontaktní místo pro nezaměstnané zde mohou uchazeči o práci rozpoznat, že existují nesrovnalosti mezi požadovanou kvalifikací a kvalifikací nabízenou a mohou zjistit, kdy je vhodný čas podniknout kroky k tomu, aby někteří jednotlivci přestali ztrácet kontakt s trhem práce. Potřebují si zkontrolovat, jaké kvalifikace jsou k dispozici a jaké jsou požadavky kladené na školení a rekvalifikaci u těch, kteří práci mají i nemají. Nové období 2000-2006 umožňuje širší rozsah použití finančních prostředků ESF než v období předcházejícím: zahrnuje předběžné školení, poradenství, nové zdroje zaměstnanosti ve společenství (neziskový sektor), pomoc při hledání pracovních míst, podpora pracovních míst a pomoc pro dosažení zaměstnanosti.

(b) podpora **rovných příležitostí pro všechny** v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti,

Je potřeba soustředit se na zvláštní potřeby zdravotně postižených, etnických menšin a dalších skupin a jednotlivců, kteří čelí zvláštním obtížím a na přípravu vhodné kombinace preventivní a aktivní politiky, která jim má na trhu práce pomoci. Ovšem problémy, kterým jednotlivci čelí, jsou často symptomy vyvolané vyloučením ze společnosti širšího typu, proto jakákoliv strategie potřebuje integrovaný a komplexní přístup. Možnosti sektoru nevládních organizací a místních skupin a projektů mají být propojeny efektivně tak, aby byly zacíleny na ty skupiny obyvatel, které se bez jejich pomoci skutečně neobejdou.

(c) podpora a zlepšování **školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání** s cílem

- umožnit a zlepšit přístup na trh práce a začlenění do něho,
- zlepšit a udržet zaměstnatelnost a podpořit profesní mobilitu,
- posílit spojení mezi vzdělávacími či školicími institucemi a trhy práce,

Politika a strategie musí umožňovat více lidem získat potřebnou kvalifikaci. Pokud máme rozvíjet kvalifikovanou pracovní sílu, která se může uplatnit na neustále se měnícím trhu práce, musíme zlepšit vzdělávací systémy – zejména ty, vydávající celostátně uznávaná osvědčení.

Vzdělávací a školicí systémy musí být lépe upraveny pro potřeby trhu práce a musí lépe připravovat lidi na zapojení se do něho. Musí poskytovat každému jednotlivci základní kvalifikaci (gramotnost ve čtení a počítání) a věnovat zvláštní pozornost mladým lidem, kteří mají problémy s učením.

Investice do vzdělávacích soustav v méně rozvinutých oblastech se v minulosti ukázaly jako životně důležité pro jejich konkurenceschopnost.

(d) podpora **kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce**, rozvoje podnikání a podmínek umožňujících vytváření pracovních míst a podpora dovedností a rozvoj lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii,

ESF může pomáhat zaměstnavatelům a odborovým svazům spolupracovat se státními orgány na modernizaci způsobů, jimiž pracujeme a typů práce, kterou děláme a pomoci pracovní síle lépe se na změnu adaptovat. Podpora podnikání a rozšiřování příležitostí ke vzdělávání rovněž pomáhá vytvořit větší počet lepších pracovních míst.

Podpora jednotlivců by měla představovat pomoc při adaptaci na nové technologie a tržní podmínky. Být připraven na změny v tomto kontextu představuje důležitou roli, zejména pro personál malých podniků – tyto podniky často vyžadují podporu v oboru poradenských a vzdělávacích služeb. Hodně se rovněž musí vykonat pro sladění pracovního a rodinného života.

Činnosti spojené se školením a rekvalifikací je nutné těsně spojit s plány hospodářského rozvoje, ať již jsou to obecné plány na podnikový rozvoj, na místní nebo regionální rozvoj nebo na poskytování základních podmínek pro růst ve slibném sektoru (například výzkum a vývoj).

Podnikatelské klima lze podporovat prostřednictvím dotací nebo jiným způsobem, např. poskytováním informací, školením a poradenskými aktivitami. Lze mu rovněž pomoci plným využitím možností, které určité sektory nabízí (místní hospodářství či sociální služby, nové oblasti práce).

(e) konkrétní opatření na **zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účasti na něm** včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu žen k novým pracovním příležitostem a zahájení vlastního podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví na trhu práce.

Zatímco rovnost příležitostí pro muže a ženy má být v samém srdci všech činností ESF, je nutné realizovat konkrétní pozitivní kroky k tomuto cíli. Musí být založeny na jasné analýze situace s cílem odstranit nerovnováhu.

Diskriminaci lze odstranit stanovením limitů nebo kvót pro zastoupení žen na určitých úrovních nebo v určitých sektorech a pomocí programů konkrétně zaměřených na ženy (například podnikatelství).

Podpora pro ženy, která jim pomáhá dosáhnout těchto úrovní zastoupení, by se neměla omezovat na školicí opatření, ale měla by zahrnovat celý rozsah aktivních politik na trhu práce a soustředit se na konkrétní překážky, kterým ženy čelí. Například se ženy mohou setkávat s problémy při samostatně výdělečné činnosti nebo při zakládání vlastního podniku. Je rovněž nutné zajistit, aby ženy také měly plné výhody z nových pružných forem organizace práce.

V těchto pěti oblastech ESF rovněž bere v úvahu tři klíčové záměry:

- podpora místních iniciativ v oblasti zaměstnanosti, zejména místní a regionální úmluvy řešící zaměstnanost
- sociální aspekty a situace na trhu práce ovlivňující rozvoj informační společnosti, rozvoj jejího pracovního potenciálu a umožnění jejích možností a výhod všem,
- zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy je společným cílem pro všechny činnosti.

ČINNOSTI, KTERÉ MAJÍ NÁROK NA PODPORU ESF

Nařízení Evropské komise o ESF uvádí přehled typů činností, které může ESF podporovat (Eligible Activities)

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

(a) vzdělávání a odborné školení:

- učňovské školství,
- předběžné školení, zejména základní dovednosti,
- pracovní rehabilitace (například pro tělesně postižené),
- opatření na podporu zaměstnatelnosti na trhu práce,
- odborné vedení a dozor,
- poradenství,
- další vzdělávání;

(b) podpora při získání zaměstnání nebo při zahájení samostatně výdělečné činnosti;

(c) ve výzkumu, v rozvoji vědy a technologie:

- postgraduální studium, školení manažerů a techniků ve výzkumných zařízeních a v podnicích;

(d) rozvoj nových pracovních příležitostí včetně míst v sektoru sociálních služeb

STRUKTURY A SYSTÉMY

- rozvoj a zdokonalování vzdělávání a získávání kvalifikace, včetně školení učitelů, lektorů a personálu, zlepšování přístupu pracujících ke vzdělání a kvalifikaci;
- modernizace a zlepšení účinnosti služeb zaměstnanosti;
- rozvoj vzájemných vazeb mezi trhem práce a vzdělávacími, školicími a výzkumnými institucemi;
- rozvoj nástrojů k předpovídání budoucích změn v pracovním procesu a ve struktuře potřeb trhu práce, zejména v oblasti nových pracovních postupů a organizace práce.

DOPROVODNÁ OPATŘENÍ

- pomoc při poskytování služeb osobám majícím na ně nárok, včetně pečovatelských služeb a zařízení pro osoby neschopné samostatného života,
- podpora sociálně-vzdělávacího systému, který má úzkou souvislost s trhem práce,
- zvyšování povědomí, informovanosti a publicity.

EQUAL, „INICIATIVA SPOLEČENSTVÍ“ PRO LIDSKÉ ZDROJE

Evropská komise přijala směrnice určené členským státům pro novou Iniciativu Společenství, EQUAL, dne 14. dubna 2000. První výzva k předložení projektových návrhů by mohla být vydána počátkem roku 2001.

CO JSOU TO INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ

Existují čtyři Iniciativy Společenství, které získávají finanční prostředky z rozpočtu strukturálních fondů. Tyto iniciativy používají jiné pracovní metody odlišující se od ostatních programů strukturálních fondů – takzvaných opatření „hlavního proudu“ – pro dosažení stejných cílů hospodářské a sociální soudržnosti. Jejich cílem je podporovat inovativní přístupy k řešení problémů a vytvářet mezinárodní sítě spojující fyzické osoby a organizace, zabývající se stejným tématem, a umožňovat vzájemnou výměnu zkušeností mezi členskými státy a regiony.

Iniciativy Společenství jsou v tomto smyslu určitou laboratoří pro zkoumání nových integrovaných přístupů a mají konkrétní mandát zpřístupnit výsledky, aby bylo možné je použít při vytváření politiky na jiných úrovních a v jiných členských státech.

ČTYŘI INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ

- EQUAL** podporuje nové prostředky v boji se všemi typy diskriminace a nerovností vyskytujícími se na trhu práce (ESF).
- INTERREG** podporuje nadnárodní, přeshraniční a meziregionální spolupráci při rozvoji regionů (ERDF).
- LEADER + URBAN** se soustředí na místní iniciativy pro rozvoj venkova (EAGGF). usiluje o podporu udržitelného rozvoje měst v obcích, městech a městských aglomeracích zasažených krizí (ERDF).

V období 2000-06 bude přiděleno těmto čtyřem iniciativám 5,35 % celkového rozpočtu strukturálních fondů (přibližně 10,5 miliardy EUR).

ESF poskytne financování ve výši 2,84 miliardy EUR pro Iniciativu Společenství EQUAL, která pomáhá vytvořit nadnárodní partnerství usilující o nové prostředky v boji se všemi formami vyloučení ze společnosti, diskriminace a nerovností spojené s trhem práce. Má vybudovat „rozvojové partnerství“ spojující partnery z veřejných orgánů a soukromých institucí a asociací při prosazování priorit Evropské strategie zaměstnanosti v jejich regionu nebo oblasti činnosti.

EQUAL bude stavět na zkušenosti předchozích iniciativ Employment a Adapt, které pokrývaly období 1994 až 1999. V rámci této nové iniciativy budou členské státy schopny spolupracovat nadnárodně v jakýchkoliv následujících tematických oblastech prostřednictvím rozvojových partnerství:

Zaměstnatelnost	a) Podpora zapojení a znovuzapojení do pracovního procesu, otevřeného všem b) Boj proti rasismu na pracovišti
Podpora podnikání	c) Otevření procesu zakládání podniků pro všechny; d) Zvýšení kvality práce v sociálním hospodářství (třetí sektor);
Adaptibilita	e) Rozvoj praktik „zahrnujícího“ pracoviště a pokračování odborného vzdělávání; f) Zavedení informačních technologií, předjímání změny a modernizace dovedností;
Rovné příležitosti pro ženy a muže	g) Rozvoj nových forem organizace práce pro sladění rodinného a pracovního života; h) Snížení rozdílů mezi muži a ženami a odstranění segregace na pracovišti.

Iniciativy Evropských společenství v období 2000-2006 mají potenciálně vyšší důležitost pro uchazečské země: projekty financované podle programu Phare mají nárok na zapojení do projektových partnerství v rámci iniciativ Evropských společenství EU.

V tomto kontextu bude nově umožněna nadnárodní spolupráce v oblasti lidských zdrojů. V rámci iniciativy EQUAL bude existovat i možnost mezinárodní spolupráce partnerů z EU a příjemců pomoci Phare při přípravě novátorských činností. Kandidátské země se budou rovněž moci zúčastnit tematických zájezdů do zemí EU a diskusí zaměřených na vzájemnou výměnu zkušeností.

DALŠÍ INICIATIVY EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ A LIDSKÉ ZDROJE.

Zatímco EQUAL je jedinou Iniciativou Společenství financovanou výhradně z ESF, k jistým aktivitám typu ESF lze využít i ostatních tří iniciativ.

Interreg, přestože je realizován prostřednictvím ERDF, bude moci například získávat finance pro opatření určená k rozvoji lidských zdrojů a spadající pod ESF. Interreg může také zahrnovat projekty z uchazečských zemí, zejména z těch, které se podílí na programu přeshraniční spolupráce Phare.

Zejména v hraničních pásmech, kde by se uchazečské země mohly zapojit do projektů přeshraniční spolupráce¹ s členskými státy EU, by mohly finanční prostředky získat i činnosti typu: podpora místního podnikání, rozvoj regionu, iniciativy na zvyšování zaměstnanosti, snahy o integraci trhu práce a podpora znova začlenění do společenského života.

V období 1994 až 1999 byla v rámci iniciativy Interreg financována řada projektů zahrnujících členský stát EU a uchazečskou zemi, s níž sdílí hranici¹.

Různé činnosti zaměřené na rozvoj strukturálních vazeb mezi různými regiony mají také možnost ucházet se o pomoc v rámci programů Interreg, například regiony Baltické moře, střední Evropa, Podunají, jihovýchodní Evropa a oblast Alp.

TECHNICKÁ POMOC A NOVÁTORSKÉ ČINNOSTI

Menší finanční zdroje ESF jsou určeny pro podporu různých novátorských činností a aktivit v rámci technické pomoci, která má za úkol sledovat a hodnotit využívání ESF v členských státech. Z těchto prostředků lze rovněž platit i pilotní projekty, studie, výměnu zkušeností a informační aktivity. Mnohé z těchto činností jsou známé jako činnosti podle Článku 6, který odkazuje na příslušný článek Nařízení o ESF. Činnosti podle článku 6 lze financovat ze strany EU, a to až do výše 100 %.

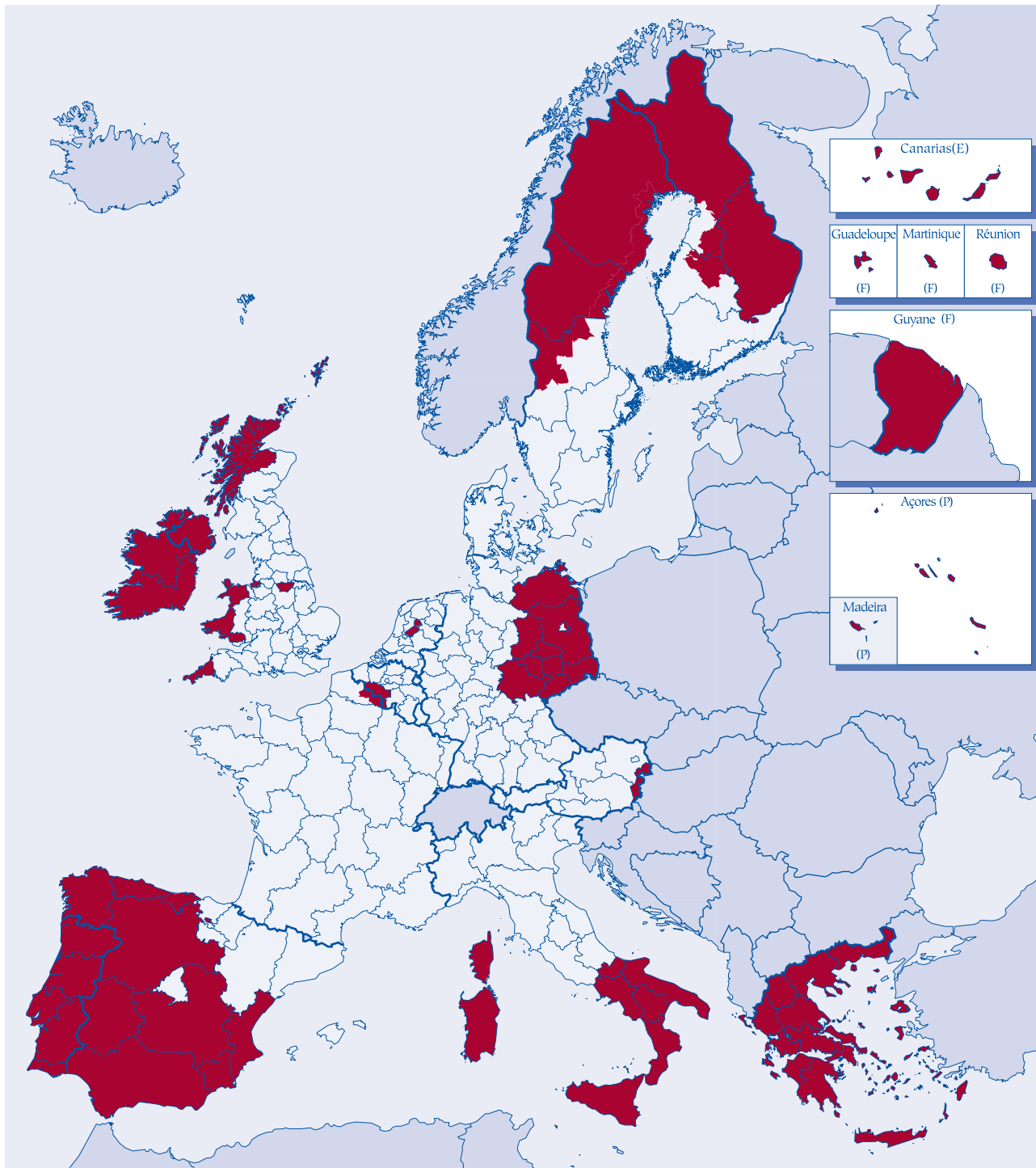
INFORMACE O ESF

Členské státy musí na základě předpisů EU zveřejňovat své rozvojové plány. Znamená to informovat lidi o příležitostech, které mohou nabídnout. V praxi dostávají konkrétní informace všichni, kdo využívají prostředků ESF – koneční příjemci, obchodní a profesní organizace, hospodářští a sociální partneři, orgány pro zajišťování rovných příležitostí a nevládní organizace. Širokou veřejnost je nutné také informovat o úloze, kterou EU hraje při poskytování pomoci a o dopadech, které tato pomoc má.

¹ To zahrnuje i „mořské hranice“, například v oblasti Baltického moře.

² Projekty se týkaly partnerství s následujícími zeměmi: D-CZ, D-CZ-PL, D-PL, A-CZ, A-SK, A-H, A-SLO, I-SLO.

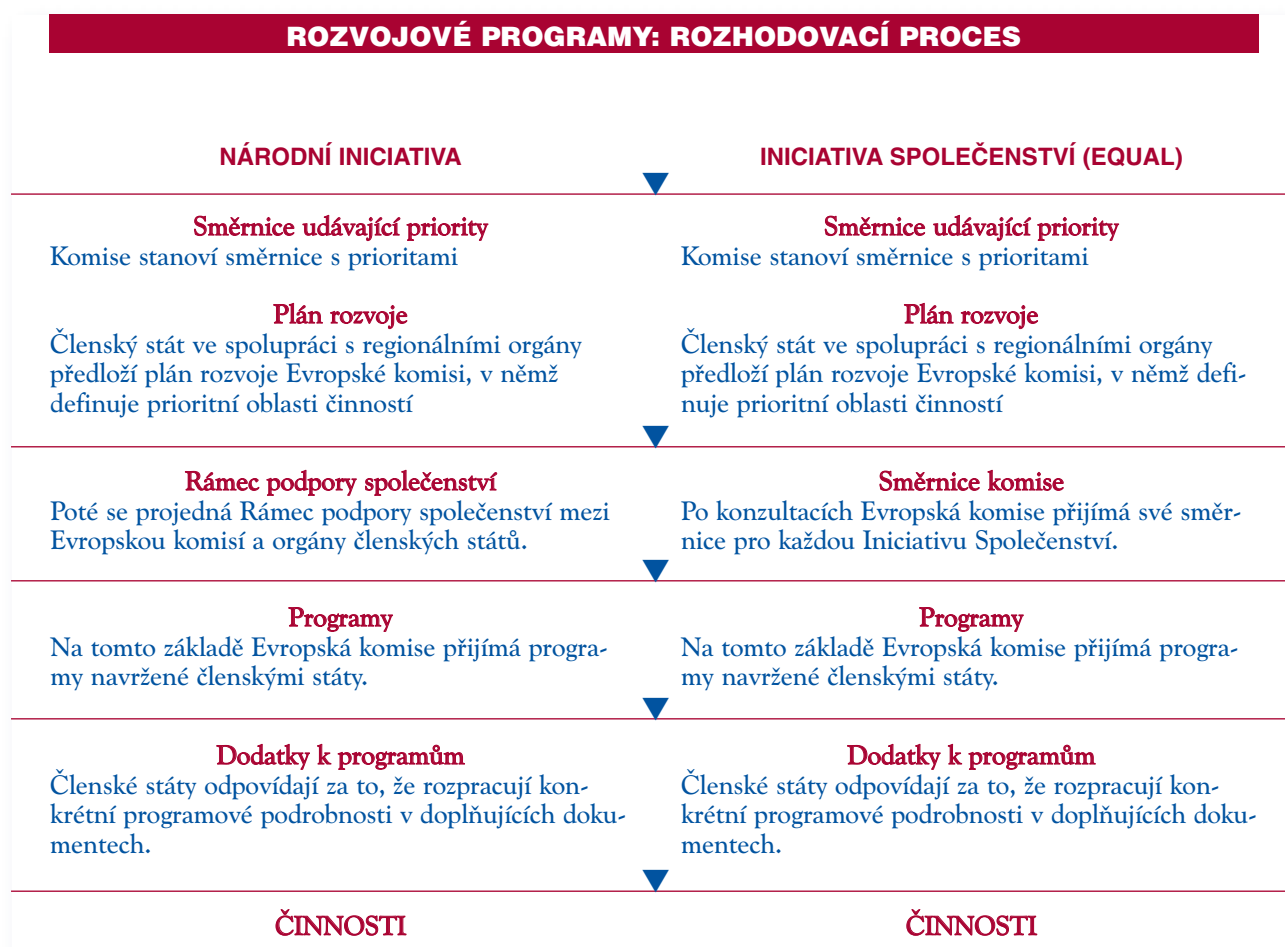
STRUKTURÁLNÍ FONDY EU – REGIONY V RÁMCI CÍLE 1, 2000-2006



- Regiony Cíle 1
- Regiony Cíle 1 v přechodném období
- Speciální programy



Ovšem členské státy mohou předložit plán pokrývající některé nebo všechny jejich regiony spadající do cíle 1. Plán se přetváří do schváleného programu na celé řadě jednání, kde se předkládají různé návrhy a na tomto procesu se podílí Evropská komise a orgány členského státu, jak je uvedeno v následujícím přehledu:



KDO CO DĚLÁ?

CO MÁ NA STAROSTI MONITOROVACÍ VÝBOR?

Monitorovací výbor je sestavován pro každý Rámec podpory společenství a pro každý Operační program.

Monitorovací výbor:

- potvrzuje dodatky k programu,
- schvaluje kritéria pro výběr operací (projektů),
- periodicky prověřuje poskytovanou pomoc,
- prověřuje výsledky realizace,
- schvaluje závěrečné realizační zprávy,
- schvaluje jakýkoliv návrh na změnu smluv nebo rozhodnutí Evropské komise o přidělení fondů.

Přijímá pravidelné zprávy o:

- plnění cílů a ukazatelů,
- každoroční realizaci úkolů a kontroluje finanční výkazy,
- výročních zasedáních.

CO MÁ NA STAROSTI ŘÍDÍCÍ ORGÁN ?

Řídící orgán odpovídá za účinnost a správnost řízení a realizace. Mezi jeho povinnosti patří:

- vytvoření systému poskytujícího spolehlivé finanční a statistické informace,
- změny v dodatcích k programům,
- sestavení roční zprávy o realizaci,
- organizace střednědobého hodnocení,
- zajištění účetních systémů uspokojivých pro poskytování pomoci EU,
- zajištění správnosti operací při příjmu pomoci EU,
- zajištění souladu pomoci EU s pravidly EU (například, pravidla pro hospodářskou soutěž, pravidla pro zadávání veřejných zakázek),
- zajištění uspokojivé informovanosti a publicity.

Každý rok Evropská komise kontroluje s řídicím orgánem činnosti vykonané v roce předchozím. Tato kontrola může tvořit základ pro úpravu programu.

HODNOCENÍ

Hodnocení je klíčovou součástí programů a činností ESF.

Jakmile byly programy odsouhlaseny a začaly být naplňovány, znamená to, že již předtím byly hodnoceny. Toto **hodnocení před spuštěním programu (ex-ante)** se zabývá situací v konkrétní zemi a jejích regionech, úkoly, jejichž splnění si země přeje, cíli, které si stanoví pro splnění uvedených úkolů a činnosti, jež pro dosažení vytýčených cílů podnikne. Konečný CSF vezme v úvahu jakékoliv otázky vznesené při tomto hodnocení ex-ante nezávislími hodnotiteli.

Průběžné posuzování (interim) programů po jejich spuštění provádí Řídící orgán a Evropská komise. Zkoumají se první výsledky a dopad na činnosti, jejich soulad s hodnocením stavu ex-ante, významnost stanovených cílů a správnost finančního řízení. Nezávislý hodnotitel provede zvláštní **hodnocení v polovině období (mid-term)**. To musí být předloženo Evropské komisi nejpozději 31. prosince 2003 pro období 2000-06. Hodnocení každého CSE, OP a SPD musí být provedena do 31. prosince 2005, což umožní vypracovat plány na další období.

Za **hodnocení po ukončení programu (ex-post)** odpovídá Evropská komise společně s členským státem a Řídícím orgánem. Slouží k posouzení využití zdrojů, dopadu, efektivnosti a účinnosti operací a jejich souladu s hodnocením ex-ante. Nezávislí hodnotitelé mají na jeho vypracování tři roky od skončení programů.

FINANČNÍ ŘÍZENÍ

Jakmile Evropská komise schválila poskytnutí pomoci, vyčlení první finanční částku. Všechny následné dotace musí být vyplaceny do 30. dubna každého roku. Platba ve prospěch členského státu se uskuteční ve výši 7 % příspěvku z fondů, což bude první splátka. Ta se musí vrátit, jestliže do 18 měsíců od rozhodnutí o poskytnutí pomoci nebude předložena žádost o přidělení prostředků. Další platby nad rámec prvních 7 % se vyplácí po předložení výkazů o vynaložených nákladech.

Co je oprávněný výdaj?

Kromě činností, které mají nárok na podporu ESE, jak je definuje Nařízení (seznam na straně 16), Evropská komise sestavila všeobecná pravidla s podrobnými ustanoveními o oprávněných výdajích.

Co je to adicionalita?

Adicionalita je termín používaný k popisu jednoho ze základních pravidel strukturálních fondů: fondy EU by neměly nahrazovat národní veřejné nebo jiné ekvivalentní strukturální výdaje. Na počátku období 2000-06 se Evropská komise dohodla s každým členským státem na tom, jaká byla úroveň jeho národních výdajů, aby se zajistilo, že plány na čerpání peněz ze strukturálních fondů budou určeny pouze na dodatečné činnosti. Adicionalita se pravidelně kontroluje v období, kdy se programy vytváří.

PŘEHLED

Jaké prvky musí obsahovat plán, aby byl zařazen do Rámce podpory společenství?

a) Analýza situace z hlediska Cílů 1, 2 a 3

Tato analýza by měla popisovat aktuální situaci v členském státu nebo regionu, analyzovat přednosti, nedostatky a potenciál. Měla by ukazovat, jaké finanční zdroje jsou již využívány a jaké hodnocení a závěry lze získat z jakýchkoliv dosud uskutečněných operací. Měla by se zabývat zaměstnaností a trhem práce, stavem malých a středních podniků, konkurenceschopností a inovacemi v regionu. Měla by rovněž popisovat regionální a celostátní politiku na trhu práce a odborná školení a hodnotit úroveň rovnosti mezi ženami a muži na trhu práce.

b) Rozvojová strategie, priority pro jednotlivé činnosti a kvantifikovatelné cíle pro každou prioritu

Jaké jsou cíle operací a jak je lze kvantifikovat ve vztahu ke shora uvedené analýze. Rozvojové cíle regionu je nutné stanovit společně s prioritami zvolenými k jejich dosažení a způsobem, jak je sladit s Referenčním rámcem politiky Cíle 3. Musí uvádět plánované priority činnosti a způsoby, jak budou realizovány a jejich očekávaným dopadem. Je třeba také vyjasnit, jak strategie bere v úvahu:

- konkrétní rysy regionu nebo oblastí, včetně demografických trendů,
- situaci a požadavky v oblasti životního prostředí,
- zapojení mužů a žen do pracovního procesu,
- Evropskou strategii zaměstnanosti a národní akční plán.

c) Hodnocení stavu před zahájením (ex-ante)

Hodnotitelé posoudí navrhovaný plán a stanoví jeho kvalitu. Po jednáních mezi hodnotiteli a orgány odpovědnými za vypracování návrhu plánu o případných změnách či dodatcích bude Evropské komisi zaslána konečná verze navrhovaného plánu.

d) Indikativní finanční zdroje

Finanční plán by měl nastínit částky, které budou vydány během doby, po níž má být plán prováděn, včetně zdrojů na technickou pomoc. Bude zahrnovat informace o celostátních výdajích uvedených takovým způsobem, aby bylo možné měřit dodatečný efekt plynoucí z působení strukturálních fondů.

e) Realizace: jak se programy sledují a vyhodnocují?

Které kroky je třeba podniknout pro projednání plánu s příslušnými partnery? Zde je nutné dodržovat zásady partnerství a zajistit, aby se na diskusích podílel co nejširší počet lidí zapojených do přípravy plánu – včetně regionálních a místních orgánů, dalších institucí, například odpovídajících za životní prostředí a za prosazování rovnosti mezi ženami a muži, a sociálních partnerů.

Až uchazečské země vstoupí do EU, budou pravděpodobně patřit do oblastí charakterizovaných podle Cíle 1. Za posledních deset let hrály strukturální fondy vyčleněné pro Cíl 1 klíčovou roli v rozvoji nejméně rozvinutých regionů Evropy, když spojovaly investice do lidí s investicemi do infrastruktury.

Regiony zaostávající ve svém vývoji se mohou dostat do začarovaného kruhu, kdy nízké úrovně hospodářského rozvoje znamenají nedostatek zdrojů na investice do vzdělávání a školení, což jsou zásadně důležité předpoklady pro rozvoj regionu. Podpora strukturálního fondu pro oblasti spadající pod Cíl 1 bere v úvahu konkrétní problémy, s nimiž se musí vypořádat. Oblasti zařazené do působnosti Cíle 1 mohou mít prospěch z vyšší míry podpory EU v rámci jejich programů strukturálních fondů – EU může financovat až 75 % nákladů. Do konce roku 1999 dovozoval ESF, aby byly méně vyvinutým nebo vzdáleným oblastem¹ poskytovány určité typy podpory, které jinde nebyly k dispozici, a to:

- posílení vzdělávací soustavy,
- školení personálu,
- vybudování spojení mezi firmami, školicími středisky a vzdělávacími institucemi,
- podpora školení v rámci celostátního středního a vyššího školství, kde je jasná provázanost s trhem práce, novými technologiemi či hospodářským rozvojem,
- školení pracovníků veřejné správy.

Podpora zmíněných typů činností se ukázala jako zásadní a mimořádně přínosná, neboť pomohla uvedeným regionům dohnat zbytek EU. Od roku 2000 budou členské státy moci využívat pomoci ESF na podporu uvedených typů činností v rámci EU a ne pouze v oblastech spadajících pod Cíl 1. Nicméně dopad, který měla činnost ESF na rozvoj vzdělávání, školení, služeb zaměstnanosti a administrativu v těchto regionech v letech 1989 až 1999 naznačuje, že budou pro nové členské státy velmi zajímavé.

JAK SE ZMĚNILY CÍLE PRO ESF?

Nové strukturální fondy budou v letech 2000 až 2006 pokračovat ve velké míře v činnosti prováděné v období 1994 až 1999. Ve způsobu jejich dosavadního fungování se objevila řada změn s cílem racionalizovat a zefektivnit jejich činnost.

Jednou takovou změnou bylo snížení počtu cílů ze šesti na tři. Pro srovnání činností strukturálních fondů ve dvou odlišných obdobích můžete využít následující tabulku, kde je zjednodušeně zachycen průběh změny.

¹ Oblasti v rámci Cíle 1 a Cíle 6 (druhá skupina zahrnuje vzdálené a řídké obydlené oblasti v severní Skandinávii).

Povšimněte si, že v tomto období nejsou regiony oprávněné k příjmu pomoci nutně stejné, jako tomu bylo v období předchozím.

1994-99	2000-2006
<p>Cíl 1 Pomoc regionům, jejichž rozvoj zaostává</p> <p>Cíl 6 Pomoc rozvoji řídkce obydlených regionů</p>	<p>CÍL 1 Pomoc regionům, jejichž rozvoj zaostává</p>
<p>Cíl 2 Restrukturalizace regionů, které jsou vážně zasaženy poklesem průmyslu</p> <p>Cíl 5b Další rozvoj zemědělských oblastí</p>	<p>CÍL 2 Hospodářská a společenská konverze oblastí, které čelí strukturálním obtížím (průmyslové, venkovské, městské, rybářské)</p>
<p>Cíl 3 Boj s dlouhodobou nezaměstnaností, usnadnění integrace do pracovního života pro mladé lidi a ty, kteří jsou vyloučeni z pracovního trhu, podpora rovných příležitostí pro muže a ženy</p> <p>Cíl 4 Adaptace pracovní síly na změny v průmyslu a proměny výrobních systémů</p>	<p>CÍL 3 Adaptace a modernizace politiky a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti.</p>

PŘÍKLADY

Podpora ESF pro regiony v rámci Cíle 1 pro období 1994–1999

Země	Typ pomoci ESF	Typ činnosti nebo zaměření, případně obojí
Řecko	Cíl 1	Pomoc reformě veřejné správy
Portugalsko	Cíl 1	Pomoc při školení malých a středních podniků
Německo	Cíl 1	Adaptace školících systémů uvnitř podniků po znovusjednocení
Belgie	Cíl 1	Překlenutí mezery mezi výzkumem a malými a středními podniky
Irsko	Cíl 1 (typ Cíle 3)	Zlepšení postavení žen při vzdělání
Španělsko	Cíl 3, Cíl 1	Překlenutí mezery mezi školou a prací; preventivní přístup k nezaměstnanosti mládeže

Další pomoc ESF při řešení konkrétních problémů v letech 1994–1999

Země	Type pomoci ESF	Typ činnosti nebo zaměření, případně obojí
Rakousko	Cíl 3	Prevence proti dlouhodobé nezaměstnanosti
Velká Británie	Employment/Horizon	Začlenění zdravotně postižených na trhu práce
Francie	Cíl 3	Řešení nezaměstnanosti žen
Dánsko	Cíl 4	Rotace na pracovních místech
Itálie	Employment/Integra	Začlenění přistěhovalců na trhu práce
Finsko	Cíl 3 v paktu teritoriální zaměstnanosti	Zesílení potenciálu měst využitím partnerských vztahů



ŘECKO

Pomoc při reformě
veřejné správy

ESF – CÍL 1
(období 1994–99)

Od roku 1998 podpora Evropského sociálního fondu pro úřady práce pomohla Řecku splnit cíle a úkoly Evropské strategie zaměstnanosti. Jedním z hlavních bodů Řeckého národního akčního plánu pro léta 1998 a 1999 je provedení přechodu z pasivní politiky na aktivní: pasivní opatření se ukázala jako neefektivní při snižování skupin a kategorií trvale nezaměstnaných.

Veřejné služby zaměstnanosti hrají při dosažení tohoto cíle velmi důležitou roli. Nicméně řecká Organizace pro pracovní síly, což je instituce pracující pod dohledem Ministerstva práce a sociálních věcí, trpěla v roce 1998 nedostatkem kompetentních struktur a omezovala se na poměrně pasivní roli, například poskytování podpory v nezaměstnanosti nezaměstnaným nebo dotací pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávali lidi bez práce v rámci různých programů, jež řešily nezaměstnanost kolektivně.

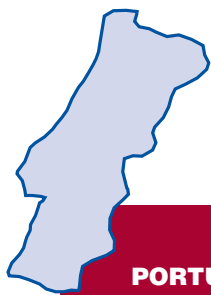
Evropský sociální fond prostřednictvím programu podporujícího modernizaci služeb veřejné správy pomáhá Organizaci pro pracovní síly restrukturalizovat a rozšířit spektrum intervenčních zásahů. Doplnková podpora na infrastrukturní investice přichází z Evropského fondu regionálního rozvoje.

Organizace pro pracovní síly nyní vyvíjí integrovaný elektronický systém registrace a informací, který má sladovat nabízená pracovní místa s předkládanými žádostmi o zaměstnání. Program si rovněž klade za cíl modernizaci všech úřadů práce, hlavně jde o školení personálu zaměřené na používání moderních systémů.

Snad nejdůležitější inovací je vytvoření přibližně padesáti středisek na podporu zaměstnanosti do konce roku 1999. V regionu, kde zahájilo činnost první středisko na podporu zaměstnanosti, vzrostla míra průniku jednorázově o sto procent a podstatně se zvýšil počet zaměstnání pro osoby obtížně umístitelné na trhu práce. Poskytují moderní, příznivé prostředí pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají přístup k profesním poradcům, psychologům a dalšímu specializovanému personálu, který může poskytovat rady o pracovních místech, školicích kurzech, rekvalifikaci v oblastech s vyšší poptávkou na trhu práce, dalším vzděláváním nebo dalších rehabilitačních programech, pracovní praxi nebo dotace na vytvoření nového podniku podle potřeb uchazečů.

Každé středisko na podporu zaměstnanosti má kontakty na kanceláře profesního poradenství na univerzitách a dále v odborném sektoru. Služby na podporu zaměstnanosti jsou připojeny na Národní observatoř zaměstnanosti a Ministerstvo práce, což umožňuje výměnu informací a zlepšení politiky zaměstnanosti v budoucnosti. Střediska zaměstnanosti budou dále posílena provozem informačních kanceláří pro zaměstnavatele a zaměstnance, které budou vytvořeny za spolupráce místních orgánů a sociálních partnerů, kdy cílem bude poskytovat informace jednotlivcům a podnikům o programech školení a zaměstnanosti nebo o jiných projektech na podporu zaměstnanosti realizovaných veřejným či soukromým sektorem.

Přestože je nezaměstnanost v Řecku mírně nižší, než je průměr EU, klíčovými charakteristikami řeckého pracovního trhu jsou vysoká nezaměstnanost mládeže a žen. Nový program financovaný ESF „Mladí v aktivním životě“, který realizují střediska na podporu zaměstnanosti, poskytne každému mladému člověku příležitost ke školení, rekvalifikaci, místo pro získání pracovní zkušenosti, zaměstnání nebo samostatně výdělečné činnosti a nehrozí mu, že bude nezaměstnaný déle než šest měsíců. 50 000 lidí bude moci tohoto programu využít v roce 1998 a do roku 2000 jich bude 200 000.



PORTUGALSKO
Pomoc pro školení malých
a středních podniků

ESF – CÍL 1
(období 1994–99)

Školící program pro malé a střední podniky v Portugalsku má za cíl vytvořit síť podpory pro řízení malých podniků a usnadnit jim přístup ke zdrojům a službám.

Pouze 12 % portugalských podniků s méně než 50 zaměstnanci provádí školení. Sedmdesát procent personálu nemá žádné povinné školení v porovnání s třiceti procenty, což je průměr Evropských společenství. Odpovědí byl program na školení a pomoc určený ke zlepšení řídicí kapacity, podporu těchto malých podniků při jejich účasti na veřejně dostupném školení a při integraci školících postupů s opatřeními aktivní zaměstnanosti.

Program se skládá ze sítě konzultantů, školitelů, sociálních partnerů, zaměstnavatelských sdružení a odborových svazů a společně řízených vzdělávacích středisek, která spolupracují se společnostmi již asi rok na řešeních šitých na míru potřebám uchazečů. Konzultanti a školitelé sestavují strategickou diagnózu s podnikateli pro vypracování ročního akčního plánu podniků. Výukové potřeby jsou jasně zahrnuty mezi požadavky na řízení podniků. Program pouze platí za zpřístupnění služby: nepokrývá náklady na školící programy samotné.

Partneři, podniky a konzultanti jsou propojeni prostřednictvím informační školící sítě založené na internetu.

Vede to ke zvýšení profesionální úrovně malých podniků v Portugalsku. Některé konkrétní příklady:

- Vytvoření národní federace pro olivový olej.
- Propagace moderní těžební technologie při dobývání mramoru se značnými výhodami pro životní prostředí.
- Podpora zdravotnických a turistických činností při získávání absolventů vysokých škol pro řízení a turistiku.
- Obecná podpora malých podniků při debatě o programech pro velký, střední a malý sektor v oboru distribuce se zaměřením na řízení.
- Podpora kontaktů mezi malými a středními podniky v sektoru řemesel a distribucí společností.

Program poskytuje technickou a finanční podporu šesti stům velmi malých a menších podniků v oblastech s nejvyššími mírami nezaměstnanosti a nejnižšími průměrnými úrovněmi vzdělání a kvalifikace. Školení se jen v roce 1997 zúčastnilo šest tisíc lidí: 42 procent, probíhalo v oblastech, které Portugalsko definovalo jako oblasti prioritní.



NĚMECKO

Adaptace v soustavách vnitřního podnikového školení po znovusjednocení

ESF – CÍL 1

(období 1990–93 a 1994–99)

Po znovusjednocení Německa se projevil v nových spolkových zemích nedostatek míst pro školení. To se ještě zhoršilo přeměnou bývalého povinného školicího systému NDR na systém s uvolňováním přes den (tzv. „duální“ systém) používaný v Západním Německu, který spojuje školení s pracovní praxí přímo u firmy. To obvykle trvá tři roky: na to na Východě nebyla dostatečná kapacita, protože mnoho společností bylo uzavřeno a ty, které byly nově založeny, nebyly schopny přijímat praktikanty. Následně tak vznikla k vysoká míra nezaměstnanosti mládeže, což je ještě palčivější problém.

Iniciativa Evropského společenství pro nové spolkové země, Gemeinschaftsinitiative Ost běžela tři roky, období 1993–1995 a poskytla školení mladým lidem, což byl ústřední bod národního operačního programu pro cíl 1. Program musel vytvořit a překlenout mezeru mezi povinnou výukou zajišťovanou v bývalé NDR a západním systémem uvolňování přes den, nebo-li duálním systémem, který je z větší části financován společnostmi samotnými.

Školení, které bylo organizováno ve dvou tříletých obdobích, běželo až do roku 1999 a bylo zaměřeno na oblasti, kde byla obzvláště vysoká nezaměstnanost a kritický nedostatek školicích míst. Konkrétní zaměření na mladé ženy vedlo k tomu, že dvě třetiny míst byly přiděleny ženám. Na počátku bylo zpřístupněno 830 000 výukových míst při nákladech 2,1 miliardy DEM, z čehož ESF poskytl 450 milionů DEM. Tři čtvrtiny praktikantů, kteří zahájili školení v roce 1993/1994, skončily svoji výuku s určitou kvalifikací. Většina ze zbývajících 25 % mohla být převedena do jiných výukových programů.

Přestože míra nezaměstnanosti skutečně v období 1994 až 1996 vzrostla, odhaduje se, že úroveň nezaměstnanosti by byla o 3% vyšší, pokud by neexistovaly žádné výukové plány. Program zlepšil úroveň výuky a usnadnil mladým lidem přístup k ní. Klíčem k jeho úspěchu bylo společné uplatnění politiky pro školení a pracovní trh na straně jedné a hospodářské a strukturální politiky na straně druhé.



BELGIE

Překlenutí mezery mezi
výzkumem a malými
a středními podniky

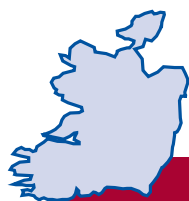
ESF – CÍL 1
(období 1994–99)

CEDITI je středisko pro šíření informační technologie, které bylo založeno na základě spolupráce mezi třemi belgickými universitami v Louvain-La-Neuve, Bruselu a Namuru. CEDITI usiluje o podporu používání nejmodernější informační technologie, pomáhá současným společnostem (hlavně malým a středním podnikům) vyvíjet nové produkty informační technologie a služby a propagovat vytváření nových společností. Za všemi těmito cíli leží touha vytvořit všeobecně příznivé prostředí pro informační technologie obecně.

Primárním cílem je dosáhnout příznivého postoje k informační technologii od samého počátku: Belgie má zvláštní obtíže při zaplnění 10 000 až 15 000 možných pracovních míst počítačovými odborníky. Malé a střední podniky jsou ideálním místem pro rozvoj zmíněných odborností, ale tyto podniky samy mají problémy sledovat, zvládnout a využít rozvoje v tomto rychle se měnícím sektoru.

CEDITI získává finanční zdroje z řady fondů veřejného sektoru na regionální a evropské úrovni a ze soukromého sektoru od klientů. Pomoc ESF v rámci oblasti spadající pod cíl 1 v belgickém Hainaut se týká řady projektů poskytujících průběžné školení v informačních technologiích pro malé a střední podniky, nezaměstnané a střední školy. Považuje se to za investice do budoucnosti, kdy tyto peníze financují nové oblasti, k nimž by se jinak nedostaly. Roland Husson z CEDITI zdůrazňuje důležitost přístupu šitého na míru potřebám: „Pokud pouze strčíme do jednoho pytle různé kategorie lidí s různým zázemím a různým stupněm motivace, pak budou výsledky chabé.“

Pan Husson zdůrazňuje dva konkrétní problémy: na přípravu školení a na to, aby drželo krok s vývojem rychle se měnící technologie, je zapotřebí rozsáhlých investic. „Máme rovněž nedostatek pracovníků a kvalifikace. Univerzity mohou něco poskytnout, ale ne všichni jsou učitelé a školitelé, kteří mohou rozvíjet moduly. Cílem střediska je, aby bylo finančně soběstačné díky poplatkům od zákazníků, smlouvám o výzkumu a vývoji a autorským honorářům.“



IRSKO

Zlepšení postavení žen
ve výuce

ESF – CÍL 1

(období 1994–99)

FINANCOVÁNÍ ČINNOSTI ZAŘAZENÉ
DO CÍLE 3

S podporou ESF, která se soustředí na oblasti rovných příležitostí pro ženy a přináší i zdroje, poskytuje FÁS, Irský národní orgán pro vzdělávání a zaměstnanost, široký rozsah služeb pro ženy. „Ženy v centru pozornosti“ je akční program, který má za cíl zlepšit postavení ženy uplatněním plného rozsahu programů FÁS.

Školení konkrétních dovedností je jedním z největších programů, které FÁS provozuje. V roce 1996 navštěvovalo 5 622 žen až 200 různých kursů v rámci Školení konkrétních dovedností po celé zemi. Čtvrtina těchto žen byla starší 35 let. Aby se zajistilo, že bude dostatek ženských uchazeček, probíhaly v tomto smyslu konzultace se ženskými organizacemi a brožury s informacemi o kurzu byly upraveny tak, aby ženy přilákaly. Zdůrazňovaly, že osoby, které úspěšně výukové kursy absolvovaly, se vrátily zpět do práce.

Jedním z kurzů pro ženy v rámci Školení konkrétních dovedností a zajištěného návratu do práce je kurz kancelářských dovedností. Tento kurz v délce 17 týdnů se soustředí na počítačovou gramotnost, mzdy a výplaty, komunikační dovednosti, osobní efektivnost a techniky pohovoru. Ženy, které se do kurzu zapojují, představují široké spektrum od absolventek středních škol až po ženy okolo padesátky. Obecně mají určitou kancelářskou praxi, ale změnilo svá povolání kvůli nadbytečnosti nebo se prostě vrací do práce. Nedávno se věkový profil přesunul směrem ke skupině nad 40 let, protože zaměstnavatelé stále více požadují starší ženy kvůli jejich větší flexibilitě ohledně pracovní doby, podmínek zaměstnání a jejich pracovnímu nasazení. Liz Dullaghan, instruktorka ve školicím středisku FÁS v Dundalku (TC), v jednom z kurzů kancelářských postupů zdůrazňuje, že „umístění po absolvování kurzu je velmi úspěšné a pohybuje se od administrativních či finančních funkcí až po kancelářský personál v místních malých a středních podnicích a průmyslu. Tyto kurzy a následně nabízená pracovní místa dávají ženám nové obzory.“

Mary Murphy, studentka paní Dullaghan v TC v Dundalku se kdysi o tomto kurzu dolechla od přítelkyně. Vysvětluje: „jakmile jsme dostali naše čtyři děti na univerzitu a ony všechny v podstatě odešly z domova, myslím, že jsem začala trpět syndromem „prázdného hnízda“. Ovšem představa, že se po 24 letech vrátím zpět do zaměstnání mi přišla prostě hrozná.“ Nicméně se nevzdala a v roce 1996 se přihlásila na čtyřměsíční kurz kancelářských postupů včetně čtyřtýdenní pracovní praxe. Než dospěla do stádia, kdy chtěla předložit žádost o přijetí do pracovního poměru, již měla dvě nabídky na zaměstnání. Jedna pocházela od plynárenské společnosti sídlící v Dundalku, kde se školila a kde dnes stále pracuje jako ředitelka prodeje. U podniků se kurz těší dobré pověsti a často poptávají jeho absolventy. Paní Dullaghan pyšně říká, že „mnoho společností už o našich kurzech jistě ví a často nám volají, když hledají osobu s hodnocením „prospěl(a)“, kterou jsme jim posledně představila.“ Účastníkům kurzy pomáhají zvýšit úroveň kvalifikace, což zvyšuje jejich sebedůvěru a sebehodnocení, protože se ženám podařilo něco velkého.



ŠPANĚLSKO

Překlenutí mezery
mezi školou a prací;
Preventivní přístup
k nezaměstnanosti mládeže

ESF – CÍL 3
(období 1994–99);

ESF – CÍL 1
(období 1994–99)

Absolventi středních škol se seznamují s realitou pracovního života

V posledních letech došlo v Madridu k rozsáhlému propouštění, což vedlo k tomu, že nezaměstnanost dosáhla 18 % práceschopného obyvatelstva. Tento trend zasáhl široké spektrum obyvatel Madridu včetně absolventů středních škol a nástaveb. Statistiky však ukázaly, že odborné školení může podstatně zlepšit celkové šance na nalezení pracovního místa: nezaměstnanost v Madridu mezi těmi, kteří absolvovali školení, je 11,5% v porovnání s 19,6 % u těch, kteří mají pouze všeobecné středoškolské vzdělání.

První program odborného školení vytvořený madridskými školskými úřady a úřady práce byl navržen tak, aby poskytoval rozhodující typy kvalifikace pro mladé uchazeče o zaměstnání. María Baltés, ředitelka školy Clara del Rey, která jeden z projektů řídí, říká, že se program soustřeďuje na koncepci svépomoci a na odbornou specializaci studentů. Školení je navrženo tak, aby seznámilo absolventy střední školy s profesním životem, který by jinak nemohli poznat. Představa „profesní zdatnosti“ prochází celým kurzem, který zahrnuje i praxi u firem. Očekává se, že studenti získají základní organizační dovednosti, splní široký rozsah úkolů v oblasti administrativy a personálního řízení, budou provádět finanční transakce a poskytovat informace klientům z veřejného a soukromého sektoru.

Nezaostávat za nejnovějším vývojem

Díky financování od ESF byla škola schopna uzpůsobit své zařízení tak, aby vyhovovalo měnícím se požadavkům na pracoviště a dále zvýšila kvalifikaci svého personálu, což jí umožnilo vyřešit požadavky nových školicích kurzů.

Javier Burgos, student druhého ročníku uvádí, že kurz je vysoce praktický, ale také nabízí prestižní kvalifikaci a slouží jako přímá vstupenka na universitu. „Když jsem začínal, chtěl jsem, aby mi kurz poskytl větší úroveň odborné specializace v sektoru, kde pracuji“, řekl. „Moje očekávání se určitě naplnila. Učíme se věci takovým způsobem, že je můžeme na pracovišti přímo používat.“

Okamžitě uplatnění

Luis Menéndez – který chodí do stejného kurzu jako Javier – chválí výukový modul, jež má za cíl poskytovat doplňující akademické kvalifikace získané na základě reálné životní podnikatelské praxe. „Nabízí mimořádné výhody při hledání práce u jakékoliv společnosti, v jakémkoliv sektoru, protože ukazuje, že můžete okamžitě používat znalosti, které jste získali v administrativě, financích nebo účetnictví“, říká. „Kurz prezentuje celou řadu odborných přednášek a učí se tu všechny druhy věcí, které byste se asi nikdy nenaučili v žádném jiném typu programu. Rovněž poskytuje cennou možnost začít pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná.“ José Luis Fernández, školitel školy Clara del Rey, říká, že kurz je nejúspěšnější z těch, které organizovali. „Klíč k jeho úspěchu leží ve způsobu úpravy obsahu kurzu na odborné profily, které společnost vyžaduje. To vedlo ke skutečné spolupráci mezi akademickým a podnikatelským světem, spolupráci, která je posílena pracovními místy, jež získají téměř všichni studenti.“

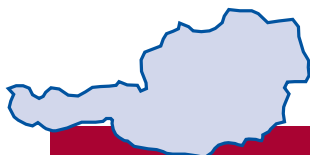
Financování cíle 1 pro vzdělávací sektor ve Španělsku

Španělsko rovněž využilo financování ze strany ESF pro cíle v rámci španělského vzdělávacího systému vytvářejícího preventivní přístup k řešení nezaměstnanosti mládeže v zemi. Vysoká míra nezaměstnanosti se počátkem devadesátých let pohybovala v rozpětí od 17 do 32 %, z nichž 40 % bylo mladých lidí, avšak odborného školení se tehdy účastnilo méně než 2% mladých lidí.

Cílem programu není jen zabránit tomu, aby mladí lidé nedokončili školu, přestože je to jeho důležitá část. Má sloužit jako základ, na němž si mladí lidé mohou budovat specializované vzdělání, kterým jim pomůže na trhu práce.

Programy jsou šity na míru podle regionálních potřeb – současných a budoucích – a zahrnují 25 % času stráveného při získávání pracovních míst.

Ve školním letech 94/95 až 97/98 odučilo 23 000 školitelů 1000 hodin výukových lekcí pro 21 000 žáků. Cílem bylo, aby si žáci našli místo do šesti měsíců po skončení doby školení. Míra úspěšnosti se pohybovala od 32,2 % do 41,8 % v závislosti na regionu.



RAKOUSKO

Prevence pro dlouhodobé
nezaměstnanosti

ESF – CÍL 3
(období 1994–99)

Současné hospodářské a politické změny probíhající ve střední a východní Evropě měly dopad na strukturu mnohých rakouských průmyslových odvětví. Je to zejména patrné ve spolkové zemi Vorarlbersko, kde je textilní výroba dominantní ekonomickou aktivitou. Zvýšená konkurence donutila mnoho textílek ukončit provoz nebo přemístit výrobu do zemí s nízkými mzdami. Evropský sociální fond podporuje řadu plánů na rozvoj pracovních míst, která mají sloužit ke zmírnění dopadu, který tento vývoj má na trh práce. Jeden z nich – Vorarlberská nadace pro zaměstnanost – má za cíl pomoci nezaměstnaným k návratu zpět do pracovního života. Nadace je nezisková, nepolitická organizace vytvořená ze sdružení pracujících a zaměstnavatelů, odborových svazů, sociálních služeb a zástupců mnoha vzdělávacích organizací.

Všichni ti, kteří pracovali nejméně šest měsíců a kteří se stali nedobrovolně nezaměstnanými po propouštění z práce, mají nárok na účast ve vorarlberském programu. Každý rok se přihlašuje 250 až 300 lidí, kteří se stali nadbytečnými a mají nárok na účast až po dobu čtyř let. V této době dostávají platby odpovídající podpoře v nezaměstnanosti a navíc dotaci ve výši 36 až 145 EUR. ESF podporoval projekt od ledna 1995 a bude tak činit i nadále do konce roku 1999.

Položení bezpečných základů k úspěchu

Jako první krok musí všichni účastníci absolvovat 8 až 12 týdenní orientační kurz, během něhož získají praktické informace a poradenství o povolání. Projektový odborník Karl Lamprecht vysvětluje: „V tomto případě je záměrem pomoci lidem, kteří byli propuštěni, obnovit si svoji sebedůvěru a naučit se hodnotit své schopnosti tak, aby se co nejlépe rozhodli jak nabídnout své dovednosti k využití na trhu práce.“ Oriační kurz vede řada specialistů, včetně sociálních poradců a psychologů a zahrnuje základní počítačové školení společně s doplňkovou výukou cizích jazyků. Cílem projektu je usnadnit účastníkům návrat zpět do práce pomocí celé řady praktických školení a poradenských iniciativ. Mezi ně patří klasické výukové programy určené k rozšíření spektra tržně uplatnitelných dovedností kandidátů, praktická pomoc při hledání nových pracovních míst a získání pracovní praxe, aby se ti, co hledají zaměstnání, mohli sami seznámit s novým pracovním prostředím. Školení a rady jsou poskytovány i těm, kteří si chtějí založit vlastní podniky. „Náš tým specializovaných konzultantů provádí studie proveditelnosti podle zadání uchazečů a poskytuje pomoc při sestavování a realizaci jejich podnikatelských záměrů“, říká Karl Lamprecht. „Pomáhá to vytvořit nová pracovní místa, protože nové samostatně výdělečně činné osoby se také často stávají zaměstnavateli.“ Vorarlberský projekt rovněž klade zvláštní důraz na programy pracovního umístění a ty často vedou k situaci, kdy je praktikantovi nabídnuto stálé místo. Pokud navíc účastníci dostanou práci na plný pracovní úvazek, mohou stále pokračovat v kurzech i po získání zaměstnání návštěvou večerních kurzů.



FRANCIE
Boj proti
nezaměstnanosti žen

ESF – CÍL 3
(období 1994–99)

Vytváření klubů pracovních míst

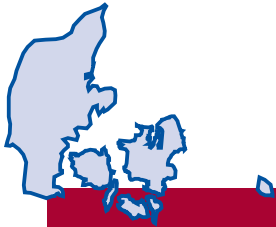
Francouzské ženy dosáhly vysokého stupně právního uznání v poválečném období. To jim umožnilo zvýšit své zastoupení na pracovišti, avšak stále zaostávají za muži v pracovních příležitostech. Míra nezaměstnanosti žen se pohybuje okolo 15% ve srovnání s 10% u mužů a mezi dlouhodobě nezaměstnanými je nepoměrně více žen. Pro odstranění této nerovnováhy uzavřela Francouzská služba pro ženská práva (SDF) partnerství s ESF, aby se zajistilo, že otázky zaměstnanosti žen budou vzaty v úvahu ve všech programech financovaných ESF.

„Hlavním cílem je dosáhnout rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce“, vysvětluje Anne Chauvet odpovídající za zastupování ESF v SDF. „Ženy dnes mají přístup k profesním kvalifikacím, ale přesto přetrvávají skryté a často triviální překážky, které zaměstnání brání, například to, že uchazečka o práci nemá řidičský průkaz.“ Naším cílem je zvýšit šance žen na nalezení pracovního místa odstraněním takových překážek“ a pokračuje: „Přidaná hodnota, která tvoří součást cílů ESF, spočívá v tom, že můžeme o tyto ženy pečovat individuálně.“ Paní Chauvet dále zdůrazňuje, že díky decentralizovanému systému financování ESF jsou úkoly SDF mnohem jednodušší, protože to tak poskytuje projektovým manažerům v terénu dostatečnou autonomii potřebnou k tomu, aby přizpůsobili své programy regionálním potřebám a zvolili si vhodné projektové partnery.

Partnerství je klíčovou koncepcí v projektech SDF, jejichž cílem je pomáhat nezaměstnaným ženám, které se zapojují do sítě ženských klubů.

Projekt založil Thierry Benoit a zaměřuje se na ženy a podporuje je při vytváření vlastních klubů a sdružení, aby mohly spolupracovat při hledání práce, podílet se navzájem na řešení problémů a obecně podporovat strukturu, o níž se mohou opírat při řešení problémů spojených s nezaměstnaností. Jakmile se první ženy vrátily do zaměstnání, mladé absolventky vysokých škol a mladé nekvalifikované ženy se všechny rychle do takových klubů zapojily. V první fázi třetina účastníků uspěla při hledání pracovního místa, ale abychom zvýšili míru úspěšnosti, sdružení čerpalo inspiraci z kanadského projektu „pracovního klubu“, který klade mimořádný důraz na zapojení do sítě. Kluby francouzských žen se v souladu s tím rozrůstaly tak, aby měly širší, různorodější a mezigenerační členství. Výsledky byly okamžité: 70 % účastnic nyní nachází práci odpovídající jejich kvalifikaci. Rovněž se ženy konkrétně zaměřily na dlouhodobě nezaměstnané a sledují podpůrné skupiny a semináře svépomoci. Klíčovým prvkem tohoto programu bylo věnování individuální pozornosti každé účastnici. „Cílem je vyrovnat se s nezaměstnaností předtím, než budete práci hledat,“ vysvětluje Thierry Benoit. Za 5 týdnů se dvakrát týdně scházely malé skupiny žen, které byly bez práce nejméně 4 roky. Účast je povinná, ale musím opakovat, že výsledky jsou vysoce pozitivní: 30 % účastníků nalézá pracovní místa do 3 měsíců od ukončení programu.

V současnosti vzniklo a funguje dvacet nových ženských klubů pracovních míst. Program má pokračovat dalších šest let a stanovili jsme si cílovou účast 10 000 členek. Ovšem při účasti 7 282 členek v roce 1996 samotným úspěch překračuje i ta nejfantastičtější očekávání.



DÁNSKO

rotace na pracovních místech

ESF – CÍL 4
(období 1994–99)

Podle demografických průzkumů dojde k radikální změně ve složení dánské pracovní síly během příštích 15 let. Pokud se potvrdí současné populační vývojové trendy, Dánsko se bude muset vyrovnat se značným stárnutím svého obyvatelstva a poklesem počtu mladých lidí nastupujících do produktivního věku. Při rostoucím průměrném věku dělníků a jejich klesajícím počtu řeší tuto situaci program zaměřený na dvě oblasti trhu práce. Nejprve jde o zvýšení schopností současné pracovní síly – podpora investic do modernizace kvalifikace jak u podniků, tak dělníků. Druhá část se soustředí na nutnost zajistit, aby nezaměstnaní měli větší šance nalézt stálé pracovní místo díky modernizaci vlastních dovedností a učení se nových oborů prostřednictvím rotačních programů pro školení a pracovní praxi. Zdvojený přístup se rychle stává typickým pro dánskou politiku zaměstnanosti.

V regionu Hoje-Taastrup sponzoruje ESF projekt nazvaný „Plánování, školení a rotace pracovních míst“ a podporuje jej Rada pro průmyslový rozvoj Hoje-Taastrup a městské zastupitelstvo. Projekt běží od října 1998 a je rozdělen na dvě části. V první části jde o to, aby společnosti uznaly, že školení vlastních zaměstnanců přináší výhody. Jakmile tak učiní, je jim nabídnuto know-how pro organizaci školicích programů. Projekt v současnosti pomáhá asi dvaceti malým a středním podnikům v daném regionu a pro zaměstnance jsou sestaveny výukové moduly a doby školení. Většina společností jsou výrobní podniky, které mají tendenci zaměstnávat nekvalifikovaný personál.

Druhá část se zabývá výukou dvanácti lidí v oblasti sociálního zabezpečení, kteří mají malé nebo žádné specializované dovednosti. Přípravný šestiměsíční výukový kurz pokrývá takové předměty jako dánštinu, nasazení počítačů a matematiku, ale je tu i individuální pracovní výuka upravená podle potřeb podniků, které mají v úmyslu dočasně nahradit zaměstnance pracující na plný úvazek zálohou a poslat je na školicí kurzy. Celkové výhody jsou jasné: ti, co nemají práci, získají základní školení a pracovní zkušenosti a tak se zvýší jejich šance nalézt práci na plný úvazek, zatímco hostující zaměstnanci společnosti, účastníci se školení, získají novou kvalifikaci.

Projekt je určen k získávání dovedností a rozvoji potenciálu lidských zdrojů v oblasti Hoje-Taastrup. „Plán rotace pracovních míst má za cíl zajistit, že budou k dispozici kvalifikovaní náhradní pracovníci“, říká vedoucí projektu Claus Hansen. „Když zvýšíme vědomosti o výhodách plynoucích z rozvoje kvalifikace a školení, můžeme tak pomoci mnoha malým a středním podnikům, které možná nemají zdroje na to, aby pro své zaměstnance plánovaly školení. Opravdu fungujeme jako určitý spoluhráč pro podniky.“ Mia Bendtsen, předsedkyně Dánské konfederace odborových svazů v Taastrup souhlasí: „Školení a pracovní praxe mohou dát mnoha nezaměstnaným lepší šanci těžit z příležitostí, které tu jsou“, řekla, „přičemž ale uznávám, že naši členové potřebují zvýšit vlastní dovednosti a kvalifikaci.“

Dvojitý přístup zvýrazňuje způsob, kterým může dobře spolupracovat politika prevence a odstraňování problémů při hledání zaměstnání. Míra úspěšnosti je taková, že tři ze čtyřech nezaměstnaných nalezenou trvalé zaměstnání a není tedy překvapivé, že se tento model v současnosti přijímá a používá v dalších zemích EU v rámci Iniciativy Společenství Adapt, kterou podporuje ESF.



ITÁLIE

Začlenění přistěhovalců
do trhu práce

INICIATIVA SPOLEČENSTVÍ
EMPLOYMENT – VĚTEV INTEGRA
PARTNEŘI PROJEKTU
VE ŠPANĚLSKU A BELGII

Usnadnění cesty do nového společenství

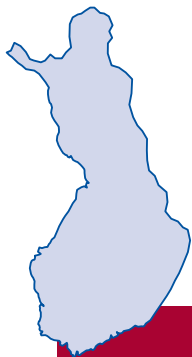
Problémy, před nimiž stojí přistěhovalci přicházející do nových společenství, mohou být nesmírné. Člověk opouštějící rodnou zemi s nadějí na lepší život v cizině se může cítit osamělý, bez rodiny a s nepřetržitou řadou problémů, což vede k životu, který často bývá ovládnán depresí.

Obtíže s nalezením slušného ubytování nebo se získáním přístupu k sociálním službám se propojují s nedostatkem sociální integrace nebo chybějící „mezikulturní interakcí“, jak to nazývají specialisté. Tento propletenec může vyřešit efektivnější proces integrace.

Jedním příkladem systematického přístupu k integraci je proces uváděný do života skupinou čtyřech severoitalských provincií. Operace Odyssea podporovaná v rámci Iniciativy Společenství Employment – Integra, pomáhá přistěhovalcům najít si vhodné místo v novém prostředí a probíhá v provinciích Lombardie, Piemont, Ligurie a Emilia-Romagna. V těchto oblastech představuje 375 000 legálních přistěhovalců 1,72 procent z téměř devatenáctimilionové populace. Odyssea přináší do Itálie nové myšlenky od partnerů ve Španělsku a Belgii. Pan Bruno Ducoli, z CBAI v Belgii, vedl přistěhovalecké programy mnoho let a říká, že před 14 lety byly vykonány první pionýrské kroky pro spuštění integrace, kdy se přistěhovalci vnímají jako „zdroj aktiv“ a ne jako „náklady“.

V italských provinciích téměř čtvrtina přistěhovalců pochází z ostatních částí Evropy, 17 procent z Afriky (většina ze Severní Afriky), 17 procent z Asie a 15 procent z Latinské Ameriky. Polovina z nich jsou ženy. Většina mužů i žen je svobodných a téměř všichni mluví poměrně slušně italsky. Nalézají práci v malých závodech, rodinných podnicích, na farmách a velmi často při poskytování osobní asistence starším lidem, dětem a tělesně postiženým. Mají poměrně dobré vzdělání, zejména to platí pro ty, kteří přicházejí z velké dálky, například z Latinské Ameriky, Asie, ostrovů v Tichém oceánu a ze subsaharské Afriky. Často nově příchozí musí přijmout práci s malým zabezpečením. Může to být způsobeno tím, že je někdy obtížné správně ohodnotit jejich kvalifikaci.

Odyssea vytváří síť 24 školitelů v novém povolání. Tato skupina má za úkol dávat pokyny sociálním pracovníkům. Kandidáti procházející kursy jsou vybíráni jak z nově příchozích, tak z Italů. Školení představuje 430 hodin na základní úrovni, po nichž následuje 420 hodin výzkumu prováděného buď samostatně nebo v týmech. Některé školení probíhá na místech mimo Itálii, konkrétně v Belgii nebo Španělsku. Typická představitelka těchto školitelů, kteří nedostávají žádnou finanční náhradu za své školení kromě úhrady drobných hotových výdajů, je paní Daniela Maranzana z Janova, která má magisterský titul z psychologie. Daniela vítá myšlenku školení pro sociální pracovníky, které je orientováno na zacházení s přistěhovalcem jako s „klientem“, což je proces, který může přistěhovalcům pomoci v pozitivnějším přístupu k jejich adoptivnímu společenství. „Vytvoření sítě školitelů na evropské úrovni je mimořádně pozitivní,“ dodává.



FINSKO

Podpora rozvoje
potencionálu měst
prostřednictvím partnerství

ESF – CÍL 2 a 3
pro Teritoriální pakt
zaměstnanosti

Teritoriální pakt zaměstnanosti Lohja

Koncepce teritoriálního paktu zaměstnanosti byla zavedena v Evropském paktu důvěry pro zaměstnanost EU z roku 1996 a vychází z myšlenky zapojení spojených znalostí a odborných dovedností regionálních a místních orgánů, podniků, odborových svazů, obchodních komor a orgánů pro vyšší vzdělávání s cílem bojovat proti nezaměstnanosti v konkrétní oblasti. ESF spolupracuje s ostatními strukturálními fondy na řízení paktů, odpovídá za jejich aspekty týkající se nezaměstnanosti a za výměnu dobré praxe a zkušeností mezi paky v různých členských státech.

Místní sdružení ve Finsku sdružuje soukromé a veřejné zdroje k řešení otázek zaměstnanosti. Sdružení zahrnují nezaměstnané, soukromé podnikatele a nevládní organizace. Několik finských paktů těží z financování ESF podle Cíle 3.

V městě Lohja, nacházejícím se na jihu Finska, zažili zhroucení tradičního stavebního průmyslu počátkem devadesátých let, což vedlo ke zvýšení nezaměstnanosti z 1% v roce 1990 na více než 20 % v roce 1994.

Pakt zahrnuje uplatnění širokého spektra zkušeností a odborných znalostí této oblasti při tvorbě partnerských vztahů sloužících k vytváření nových pracovních míst. V partnerských dohodách se objevují podpisy více než 40 organizací a společností, které se na nich aktivně podílí, včetně úřadu práce, organizací zaměstnavatelů, největších průmyslových společností z města, bank, servisních útvarů společností, politických stran, organizací zastupujících dělníky a nezaměstnané, vzdělávacích zařízení a farnosti Lohja. Soustředí se na šest klíčových oblastí:

- ekologická modernizace, průmysl papíru a celulózy,
- strojírenský a elektrotechnický průmysl,
- uměleckoprůmyslové obory a nábytkářství,
- potravinářský průmysl, pěstování ovoce
- služby a turistika
- kultura a sport.

Kromě koncentrace na růstovou strategii určenou ke zvýšení zaměstnanosti se Pakt ve městě Lohja také stará o oblasti s nízkou produkcí, například pečovatelské služby, ochrana životního prostředí, renovace budov, recyklace odpadů, atd.

Snaží se:

- podporovat regeneraci malých a středních podniků,
- vytvářet nové příležitosti pro zaměstnání v sektorech charakterizovaných nízkou produktivitou,
- stimulovat export,
- podporovat reorganizaci pracovních postupů a změnu pracovní kultury.

Byl stanoven cíl v podobě vytvoření 300 nových pracovních míst.

Projekty, které jsou výsledkem paktu Lohja zahrnují dodatečné vzdělávání a poradenská střediska pro nezaměstnané, což může poskytnout příležitost k experimentům při vytváření pracovních míst, projekty pro vzdělávání a zaměstnanost přistěhovalců a pracovní místa pro mladé lidi, kteří se soustředí na vlastní výraz a manuální zručnost.

5 Program Phare a přípravy na ESF

PHARE 2000–2006: PŘÍPRAVA NA STRUKTURÁLNÍ FONDY

VÝCHOZÍ STAV

V období 2000 až 2006 bude EU poskytovat finanční pomoc kandidátským zemím ze střední a východní Evropy. K poskytování této pomoci slouží tři nástroje:

- program Phare,
- ISPA (podpora pro projekty infrastruktury životního prostředí a dopravní infrastruktury),
- Sapard (podpora opatření vedoucích k přizpůsobení zemědělských struktur).

Cílem programu Phare je pomoci kandidátským zemím připravit se na plné členství. Podmínky pro členství – známé jako “Kodaňské podmínky,” – vyžadují, aby daná země dosáhla stability institucí, měla funkční tržní ekonomiku a byla schopna převzít závazky plynoucí ze členství.

V roce 1998 sestavila Evropská komise program Partnerství pro vstup (Accession Partnership) s každou kandidátskou zemí ze střední a východní Evropy. Zde se stanoví priority dané země týkající se přípravy na přistoupení k EU. Tato partnerství pro vstup jsou doplněna národním programy zaměřenými na převzetí legislativy EU (Acquis Communautaire) a udávají podrobně, co má každá ze zemí vykonat, aby splnila podmínky pro členství a byla schopna přijmout a realizovat existující zákony Evropské unie a její další instrumenty.

PHARE SE MÁ V OBDOBÍ 2000 AŽ 2006 SOUSTŘEDIT NA DVĚ HLAVNÍ PRIORITY: BUDOVNÍ INSTITUCÍ A INVESTICE

Budování institucí

Přibližně 30 % podpory Phare určené na pomoc kandidátským zemím půjde na rozvoj struktur, strategií, lidských zdrojů a manažerských dovedností potřebných pro posílení jejich hospodářské, sociální, regulatorní a administrativní kapacity.

Investice

Zbývajících 70 % bude podporovat investice dvěma způsoby:

- investice na posílení regulatorního rámce,
- investice na hospodářskou a sociální soudržnost poskytované pomocí podobných opatření jako ta, která jsou podporována ERDF a ESF v členských státech. To podpoří fungování tržního hospodářství a schopnosti vypořádat se s konkurenčním tlakem a tržními silami v rámci EU.

Hospodářská a sociální soudržnost je jedním ze základů EU a klíčovým cílem podpory ze strukturálních fondů. Proto představuje pro kandidátské země podílející se na Partnerství pro vstup hlavní prioritu. Aby se prokázalo, jak má země v úmyslu podporovat vlastní konkurenceschopnost a snižovat rozdíly, musí předložit jasnou strategii k dosažení tohoto cíle. Proto byla každá kandidátská země požádána o sestavení předběžného **Národního rozvojového plánu**, který bude připojen k **Národnímu programu přijetí komunitárního práva** (NPAA) jako příloha.

Podpora investic
V investiční části programu Phare pro období 2000 až 2006 obdrží kandidátské země pomoc pro vykonání nezbytné přípravy na využití strukturálních fondů (plánování, administrativa a aktivity), jakmile se stanou plnými členy EU. V této části lze již zařadit činnosti a priority typu ESF s využitím pomoci Phare 2000.

Mezitím se tento předběžný Národní rozvojový plán změní na typ dokumentu, který je vyžadován pro všechny regiony podle Cíle 1 uvnitř EU. Předběžný plán musí obsahovat:

- 1) analýzu současné situace v kandidátské zemi, označení kritických rozdílů ve vývoji mezi jeho regiony a mezi ním samotným a EU,
- 2) označení klíčových rozvojových priorit v oblasti hospodářské a sociální soudržnosti, které se musí vyřešit během období před přistoupením,
- 3) obecný finanční výhled pro spolufinancování ze strany vlády a Evropských společenství (Phare, ISPA, Sapard) v této oblasti pro období 2000 až 2002.

Plán by měl být založen na podobných zásadách partnerství jako je tomu ve Strukturálních fondech a měl by plánovat rostoucí zapojení regionálních a místních orgánů a nevládních organizací do procesu. Část programu Phare věnovaná výstavbě institucí bude pomáhat při přípravě tohoto plánu. Plány kandidátských zemí na přípravu realizace Evropské strategie zaměstnanosti budou uvedeny jakožto součást Národního rozvojového plánu. Klíčem k těmto přípravám bude "Společné hodnocení politiky zaměstnanosti," provedená Evropskou komisí a kandidátskou zemí, která bude hodnotit situaci na trhu práce. To bude výchozí bod pro všechny budoucí činnosti týkající se zaměstnanosti, včetně činností ESF.

PLÁN

Priority Plánu obdrží finanční prostředky z řady různých zdrojů, převážně půjde o domácí veřejné výdaje, ale bude zde i mezinárodní pomoc a soukromé zdroje. Celková částka, kterou může Phare poskytnout, je omezená a bude mít podobu spolufinancování.

V rámci daných cílových oblastí bude podpora z Phare spolufinancovat opatření určená k dosažení následujících cílů:

- zvýšení produktivity ve výrobním sektoru,
- posílení lidských zdrojů,
- zlepšení infrastruktury související s podnikáním.

„Cílová podpora pro čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti – zvýšení zaměstnatelnosti, rozvoj podnikání, podpora přizpůsobitelnosti podniků a jejich zaměstnanců a jejich zaměstnanců a posílení rovných příležitostí. Toho lze dosáhnout řadou opatření, například rekvalifikací pracovní síly, zvýšením manažerské kapacity v průmyslu a ve službách a zlepšením inovativních schopností. Zvláštní pozornost je nutno věnovat na zajištění toho, aby podpora Phare věnovaná operacím souvisejícím se zaměstnaností, jež odpovídají činnostem zajišťované Evropským sociálním fondem (například rozvoj lidských zdrojů), byla plně v souladu s národními strategiemi zaměstnanosti. Mezitím bude Phare usilovat o rozšíření rozsahu činností, které zastřešuje tak, aby se přiblížily činnostem podporovaným ESF v členských státech.“ (Výňatek ze Směrnic Phare 2000 – 2006).

VEŠKERÁ PODPORA PROGRAMU PHARE VĚNOVANÁ INVESTICÍM MUSÍ BÝT ZALOŽENA NA NÁSLEDUJÍCÍCH ZÁSADÁCH:

Stimulátor:	Podpora poskytovaná Phare musí působit jako stimulátor u akcí, které by se jinak neuskutečnily nebo by se odehrály později.
Spolufinancování:	Všechny investiční projekty podporované Phare musí získat spolufinancování z národních veřejných zdrojů. Příspěvek EU může dosáhnout až 75 % celkových veřejných výdajů.
Koordinace:	Evropská komise bude nadále těsně spolupracovat s Evropskou investiční bankou a mezinárodními finančními institucemi na koordinaci aktivity a vyhledávání vhodných projektů pro společné financování.
Adicionalita:	Podpora Phare by neměla zabránit účasti dalších finančních subjektů, zejména ze soukromého sektoru nebo ze sektoru mezinárodních finančních institucí.
Přípravenost projektu a velikost:	Projekty (ať již se realizují prostřednictvím smluv nebo na základě dotací či grantů) budou zařazeny do programu Phare na poskytování pomoci pouze tehdy, budou-li kompletně rozpracované. Minimální velikost projektu je 2 miliony EURO, ale jsou tu možné určité úpravy.
Udržitelnost:	Investiční činnosti, které jsou předmětem podpory, by měly být trvale udržitelné po vstupu do EU. Všechny projekty musí odpovídat normám a standardům EU, být v souladu s politikou EU pro daný sektor a dodržovat zásadu trvalé udržitelnosti a zdravého vývoje z hlediska životního prostředí, jak je definují články 2, 3 a 6 Amsterodamské smlouvy. Všechny projekty musí být také finančně udržitelné z hlediska pokrytí budoucích nákladů na údržbu a provoz.
Konkurence:	Všechny financované akce musí dodržovat ustanovení o konkurenci a státní pomoci daná Smlouvami o Evropské unii.

Zatímco Evropská komise zůstává nadále odpovědná v konečné instanci za využití prostředků pro program Phare, již zahájený proces decentralizace bude pokračovat. V každé kandidátské zemi byly racionalizovány struktury pro řízení Phare. Ústřední Národní fond spadající pod ministerstvo financí spravuje přidělené finanční prostředky. Paralelní struktury a implementační agentury byly udržovány na minimální úrovni, aby se zlepšila koordinace.

V České republice za oblast Phare odpovídá:

Ministerstvo financí (Centrum pro zahraniční pomoc),
Letenská 15, 118 10 Praha 1

KLÍČOVÉ REFERENČNÍ DOKUMENTY

Všeobecné nařízení o strukturálních fondech

Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 ze dne 21. června 1999, kterým se zavádí obecná ustanovení upravující strukturální fondy.

Nařízení o ESF

Nařízení (ES) č. 1784/1999 Evropského parlamentu a Rady ze dne 12. července 1999 o Evropském sociálním fondu.

Iniciativa Společenství EQUAL

Sdělení pro členské státy, kterým se zavádí směrnice pro programy Iniciativ Společenství, pro které jsou členské státy vyzvány k předložení návrhů na podporu v rámci Iniciativy EQUAL.

Strukturální fondy a jejich koordinace s Kohezním fondem

Směrnice pro programy v období 2000–06

Vademecum : Plány a programové dokumenty pro strukturální fondy v období 2000 až 2006

Fiše s oprávněnými výdaji

Řada dokumentů vysvětlujících jaký typ výdajů má nárok na podporu ze strukturálních fondů.

SMĚRNICE PRO ZAMĚSTNANOST NA ROK 2000

Směrnice Phare 2000–2006

Prováděcí směrnice k programu Phare v kandidátských zemích pro období 2000 až 2006 uplatňující článek 8 nařízení 3906/89.

NAŘÍZENÍ O ESF – JEDNOTLIVÉ ČLÁNKY

ČLÁNEK 1 – ÚKOLY

ESF má podporovat opatření, která slouží jako prevence nezaměstnanosti, bojují s ní a rozvíjí lidské zdroje a sociální integraci na trhu práce. Má přispívat na činnosti organizované v rámci Evropské strategie zaměstnanosti.

ČLÁNEK 2 – PĚT OBLASTÍ POLITIKY

ESF může pomoci členským státům s činnostmi určenými na rozvoj jejich trhů práce a lidských zdrojů ve shora uvedených pěti oblastech politiky. V těchto oblastech se má také soustředit na místní iniciativy zaměřené na zaměstnanost, výhody informační společnosti a zasazuje se o dosažení rovnosti příležitostí pro ženy a muže.

ČLÁNEK 3 – OPRÁVNĚNÉ ČINNOSTI

Stanoví typy činností, které mohou mít nárok na podporu.

ČLÁNEK 4 – KONCENTRACE

Členské státy se zavazují soustředit výdaje ESF do oblastí, které je nejvíce potřebují, zejména do rozvoje kvalifikovanosti a rovných příležitostí. Přiměřená část finančních zdrojů v rámci programů podle cílů 1 a 3 musí být vyčleněna pro malé dotace a nevládním organizacím a místním sdružením se otevře zvláštní přístup k nim.

ČLÁNEK 5 – INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ

ESF poskytne příspěvek na EQUAL, což je Iniciativa Společenství na boj proti diskriminaci a nerovnosti na trhu práce.

ČLÁNEK 6 – NOVÁTORSKÁ OPATŘENÍ A TECHNICKÁ POMOC

ESF může také podporovat různé typy činností určených k přípravě, sledování a vyhodnocování programů ESF. Tyto programy jsou uvedeny v tomto článku.

ČLÁNEK 7 AŽ 12

Různá praktická ustanovení týkající se žádosti o pomoc ESF (prostřednictvím formuláře uloženého na počítači) a způsobu a doby realizace tohoto nařízení.

STRUKTURÁLNÍ FONDY – OBECNÁ NAŘÍZENÍ

Článek 1	Cíle	Článek 31	Finanční řízení: rozpočtové závazky
Článek 2	Definice, úkoly různých fondů	Článek 32	Finanční řízení: platby
Článek 3	Kritéria Cíle 1	Článek 33	Všechna rozhodnutí, platby a závazky jsou uváděny v Euro
Článek 4	Kritéria Cíle 2	Článek 34	Řídicí orgán: povinnosti
Článek 5	Oblasti mající nárok na financování podle Cíle 3	Článek 35	Monitorovací výbory: povinnosti
Článek 6	Přechodná podpora (oblasti, které přišly o podporu získanou v období 1994–99 nebo u nichž se daný typ pomoci změnil)	Článek 36	Monitorovací ukazatele
Článek 7	Zdroje připadající na jednotlivé Cíle	Článek 37	Výroční a závěrečné prováděcí zprávy
Článek 8	Adicionalita a partnerství: kdo se podílí na plánování a realizaci	Článek 38	Finanční kontrola: Obecná ustanovení
Článek 9	Definice použitých termínů	Článek 39	Finanční kontrola: Finanční opravy
Článek 10	Koordinace mezi různými fondy	Článek 40	Hodnocení: Obecná ustanovení
Článek 11	Adicionalita: co to znamená z hlediska výdajů, jak se sleduje?	Článek 41	Hodnocení Ex ante
Článek 12	Srovnatelnost s ostatními pravidly a politikou EU	Článek 42	Hodnocení Mid-term
Článek 13	Geografické pokrytí Cíle 3	Článek 43	Hodnocení Ex post
Článek 14	Trvání programů, možnost úprav	Článek 44	Přidělení prováděcích rezerv
Článek 15	Příprava plánu, schvalovací postup	Článek 45	Zpráva předkládaná každé tři roky Evropskou komisí o hospodářské a sociální soudržnosti
Článek 16	Co je to plán?	Článek 46	Informace a publicita
Článek 17	Co je to Rámec podpory společenství?	Článek 47	Výbory pomáhající Evropské komisi v realizaci strukturálních fondů
Článek 18	Co je to Operační program?	Článek 48	Výbor pro rozvoj a konverzi regionů
Článek 19	Co je to Jednotný programový dokument?	Článek 49	Výbor ESF
Článek 20	Iniciativy Společenství: o co v nich jde?	Článek 50	Výbor pro zemědělské struktury a rozvoj venkova
Článek 21	Iniciativy Společenství: příprava a schvalovací postupy	Článek 51	Výbor pro struktury rybolovu a vodního hospodářství
Článek 22	Novátorské akce	Článek 52	Přechodná ustanovení
Článek 23	Technická pomoc: k čemu se může použít?	Článek 53	Realizace prováděná Evropskou komisí
Článek 24	Schválení novátorských akcí a technické pomoci	Článek 54	Zrušení nařízení z let 1994 až 1999
Článek 25	Definice hlavních projektů	Článek 55	Kontrola musí být provedena nejpozději do 31. prosince 2006
Článek 26	Schvalovací postupy pro hlavní projekty	Článek 56	Nařízení vstoupilo v platnost dne 29. června 1999
Článek 27	Globální granty		
Článek 28	Rozhodnutí Evropské komise o finančních příspěvcích z fondů		
Článek 29	Rozlišení výše příspěvku: jak se o tom rozhoduje, jaké jsou mezní limity		
Článek 30	Oprávněný nárok u jednotlivých typů činností nebo výdajů členských států na příjem finančních prostředků od EU		

GLOSÁŘ

Iniciativy společenství	Zvláštní finanční instrument politiky strukturálních fondů navržený Evropskou komisí členskými státy. Iniciativy se zaměřují na problémy se zvláštním dopadem na evropské úrovni a obsahují nadnárodní a pokrokové přístupy. Výsledky a projekty jsou uvedeny na vysoké úrovni obecnosti, aby se podpořila výměna zkušeností. ESF bude financovat Iniciativu Společenství věnovanou lidským zdrojům, EQUAL.
Rada ministrů	<p>Skládá se z ministrů členských zemí a stanoví legislativu EU, její politické cíle, koordinuje jejich národní politiky s cílem řešit rozdíly mezi nimi. Jednotliví ministři docházejí na různá zasedání organizovaná k jednotlivým politickým tématům (zaměstnanost a sociální záležitosti, regionální politika, hospodářská politika, finanční vztahy, apod.)</p> <p>Radě předsedá prezident z jednotlivých členských zemí na rotační bázi pro každé šestileté období.</p> <p>Nadcházející presidentství:</p> <p>2000: Portugalsko – Francie 2001: Švédsko – Belgie 2002: Španělsko – Dánsko</p>
Rámec podpory společenství (CSF)	Rámec podpory společenství stanoví Evropská komise za spolupráce s členskými státy a dotčenými regiony pro definování činností strukturálních fondů během období, kdy se vytváří program. Popisuje obecně společné kroky, které podnikne členský stát a EU a stanoví priority pro činnost, finanční zdroje a formy pomoci.
EAGGF	Evropský zemědělský podpůrný a garanční fond
Směrnice pro zaměstnanost	Každý rok vydává Evropská komise řadu směrnic o politice, kterou mají členské státy prosazovat při uvádění Evropské strategie zaměstnanosti do života. Pro rok 2000 existuje 22 směrnic uspořádaných do čtyřech pilířů.
Pilíře strategie zaměstnanosti	<ul style="list-style-type: none">■ zaměstnatelnost■ podpora podnikání■ adaptibilita■ rovné příležitosti
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ESF	Evropský sociální fond
Evropská komise	Řídí a vykonává politiku EU. Inicjuje legislativní návrhy a je „strážcem“ smluv.
Evropská rada	Skládá se z vrcholných představitelů vlád a států a schází se 2–4 krát do roka. Její hlavní úlohou je dávat impulsy pro rozvoj EU a její politiku ve všech oblastech činnosti EU.

Evropský parlament	Je přímo volen voliči EU a představuje politickou vůli lidí žijících v Evropské unii. Spolurozhoduje nebo dává stanoviska a doporučení k politice EU. Je klíčovým fórem pro diskusi o otázkách EU.
FIFG	Finanční nástroj na podporu rybolovu
Novátorská opatření	Kromě národních programů a Inicativ Společenství financují strukturální fondy činnosti, které mohou vést k novátorským přístupům v oblastech řízených příslušnou politikou. Patří sem studie, opatření technické pomoci a pilotní projekty. V rámci ESF je cílem zkoušet nové přístupy k obsahu, metodám a organizaci odborného vzdělávání a rozvoje zaměstnanosti.
Monitorovací výbor	U každého CSF, SPD nebo OP hodnotí monitorovací výbor dosažený pokrok. Výbor se skládá z představitelů Evropské komise a regionálních a národních orgánů.
Řídící orgán	Za každý CSF, SPD nebo OP odpovídá v členských státech Řídící orgán, který efektivně a správně řídí poskytování pomoci ze strukturálních fondů a zajišťuje, že se poskytuje v souladu s pravidly stanovenými v Nařízeních.
Hlavní proud	Hlavní proud financování ESF představuje prvky spadající do národních či regionálních programů podle cíle 1, 2 nebo 3.
Národní akční plán	Tvoří součást Evropské strategie zaměstnanosti. Členské státy vypracují roční národní akční plán, který popisuje, jak se zamýšlí dosáhnout cílů stanovených v ročních směrnicích zaměstnanosti.
Operační program (OP)	Ten stanoví řadu opatření na převedení priorit určených v CSF na reálnou činnost. OP předkládá členský stát Evropské komisi jako žádost o pomoc v realizaci sestavy koherentních víceletých opatření. Tyto žádosti o pomoc musí být sladěny s časovým harmonogramem a prioritami pro činnost a financování, jak je určuje CSF.
Referenční rámec politiky (zaměstnanosti)	Tento dokument vytváří kontext pro veškerou pomoc určenou k rozvoji zaměstnanosti a lidských zdrojů v členském státu. Rozpoznává totožnost vztahů mezi programy strukturálních fondů a prioritami Národního akčního plánu pro zaměstnanost.
Strukturální fondy	Strukturální fondy jsou hlavními finančními instrumenty používanými Evropskou unií pro snížení nesrovnalostí a na podporu hospodářské a sociální soudržnosti v rámci EU. Jejich spojené úsilí pomáhá posílit konkurenční postavení EU a zlepšit budoucí perspektivy jejích občanů.
Jednotný programový dokument (SPD)	Pro urychlení a zjednodušení programových postupů mohou členské státy předložit Jednotný programový dokument, který obsahuje jak Plán, tak finanční požadavek. K jeho přijetí stačí pouze jediné usnesení Evropské komise (na rozdíl od dvou usnesení požadovaných pro CSF a OP).

7 Více informací



Další informace o ESF a Evropské strategii zaměstnanosti naleznete zde:

<http://europa.eu.int/esf>

Další informace o strukturálních фондах naleznete zde:

<http://www.inforegio.cec.eu.int/>

Další informace o ESF v České republice naleznete zde:

<http://www.nvf.cz/>

Z originálu:

European Commission

European Union assistance for employment and human resources - A brief guide to the ESF for future Member States

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2000 — 50 pp. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-9719-2