

III.

**Operační program
Lidské zdroje a zaměstnanost
2007-2013**

**V E R Z E
Ř Í J E N 2 0 0 6**



OBSAH

OBSAH.....	2
1. ÚVOD	4
2. ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICCE V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ	7
2. 1. CELOSPOLEČENSKÝ A EKONOMICKÝ KONTEXT	7
2. 1. 1. <i>HDP a produktivita práce</i>	<i>7</i>
2. 1. 2. <i>Demografický vývoj a migrace.....</i>	<i>9</i>
2. 1. 3. <i>Situace na trhu práce</i>	<i>12</i>
2. 1. 4. <i>Sociální integrace a rovnost příležitostí.....</i>	<i>23</i>
2. 1. 5. <i>Další profesní vzdělávání</i>	<i>35</i>
2. 1. 6. <i>Adaptabilita a podnikání.....</i>	<i>39</i>
2. 1. 7. <i>Modernizace veřejné správy.....</i>	<i>47</i>
2. 1. 8. <i>Mezinárodní spolupráce.....</i>	<i>55</i>
2. 2. KONTEXT NÁRODNÍCH STRATEGIÍ A POLITIK	56
2. 2. 1. <i>Aktivní politika zaměstnanosti.....</i>	<i>56</i>
2. 2. 2. <i>Sociální integrace a rovné příležitosti</i>	<i>57</i>
2. 2. 3. <i>Rozvoj celoživotního učení</i>	<i>60</i>
2. 2. 4. <i>Adaptabilita podnikání.....</i>	<i>61</i>
2. 2. 5. <i>Modernizace veřejné správy.....</i>	<i>61</i>
2. 2. 6. <i>Přehled programů EU na podporu RLZ realizovaných v ČR.....</i>	<i>64</i>
2. 2. 7. <i>Hlavní zkušenosti z implementace programů ESF v ČR v období 2004 - 06..</i>	<i>66</i>
2. 3. SWOT ANALÝZA	70
2. 3. 1. <i>Silné stránky.....</i>	<i>70</i>
2. 3. 2. <i>Slabé stránky</i>	<i>71</i>
2. 3. 3. <i>Příležitosti</i>	<i>72</i>
2. 3. 4. <i>Ohrožení.....</i>	<i>73</i>
3. STRATEGIE OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST	75
3. 1. STRATEGICKÉ DOKUMENTY A VÝCHODISKA.....	75
3. 2. GLOBÁLNÍ CÍL A SPECIFICKÉ CÍLE OP LZZ.....	75
3. 3. IDENTIFIKACE PRIORIT OP LZZ A JEJICH ZDŮVODNĚNÍ	77
3. 4. ZDŮVODNĚNÍ TÉMATICKÉ, GEOGRAFICKÉ A FINANČNÍ KONCENTRACE PRIORIT	81
3. 5. ZOHLEDNĚNÍ DOPORUČENÍ RADY EU K PROVÁDĚNÍ POLITIK ZAMĚSTNANOSTI	82
3. 6. KONZISTENCE OP SE STRATEGICKÝMI DOKUMENTY	83
3. 6. 1. <i>Strategické obecné zásady Společenství.....</i>	<i>83</i>
3. 6. 2. <i>Národní strategický referenční rámec.....</i>	<i>84</i>
3. 6. 3. <i>Strategie hospodářského růstu ČR.....</i>	<i>85</i>
3. 6. 4. <i>Národní program reformem.....</i>	<i>85</i>
3. 6. 5. <i>Národní akční plán sociálního začleňování</i>	<i>87</i>
3. 6. 6. <i>Strategie regionálního rozvoje ČR.....</i>	<i>88</i>
3. 6. 7. <i>Vazba na operační programy 2007-2013.....</i>	<i>89</i>
3. 7. HORIZONTÁLNÍ TÉMATA.....	91
3. 7. 1. <i>Rovné příležitosti.....</i>	<i>91</i>
3. 7. 2. <i>Udržitelný rozvoj.....</i>	<i>92</i>
3. 7. 3. <i>Informační společnost</i>	<i>92</i>
3. 8. POSOUZENÍ VLIVŮ NA ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ	93
3. 9. SHRNUTÍ EX-ANTE HODNOCENÍ	93

4. POPIS PRIORIT	94
4. 1. PRIORITA 1 ADAPTABILITA	94
4. 2. PRIORITA 2 AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE.....	102
4. 3. PRIORITA 3 SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	109
4. 4. PRIORITA 4 VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY.....	118
4. 5. PRIORITA 5 MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE	124
4. 6. PRIORITA 6 TECHNICKÁ POMOC	128
4. 7. INFORMACE O VEŘEJNÉ PODPOŘE PLÁNOVANÉ V RÁMCI OP.....	130
4. 8. MONITOROVACÍ INDIKÁTORY A KVANTIFIKOVANÉ CÍLE.....	132
4. 8. 1. Popis metodiky tvorby indikátorů a sběru dat	132
4. 8. 2. Indikátory na úrovni priorit a jejich kvantifikace	135
4. 8. 3. Indikátory na úrovni programu a jejich kvantifikace.....	140
5. FINANČNÍ RÁMEC 2007-2013	141
5. 1. POPIS FINANČNÍHO RÁMCE	141
5. 2. ROZPOČET OP LZZ PODLE JEDNOTLIVÝCH LET.....	142
5. 3. ROZPOČET OP LZZ PODLE JEDNOTLIVÝCH PRIORIT	143
6. IMPLEMENTAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ.....	144
6. 1. ŘÍZENÍ PROGRAMU	144
6. 1. 1. Řídící orgán.....	144
6. 1. 2. Zprostředkující subjekty	145
6. 1. 3. Platební a certifikační orgán.....	145
6. 1. 4. Auditní orgán OP LZZ.....	146
6. 2. MONITOROVÁNÍ PROGRAMU	148
6. 2. 1. Proces monitorování	148
6. 2. 2. Výroční a závěrečné zprávy.....	148
6. 2. 3. Monitorovací výbor OP LZZ.....	149
6. 3. HODNOCENÍ PROGRAMU	150
6. 3. 1. Organizační zajištění hodnocení.....	150
6. 3. 2. Typy evaluací.....	151
6. 4. FINANČNÍ ŘÍZENÍ OP LZZ	152
6. 5. FINANČNÍ KONTROLA OP LZZ	153
6. 5. 1. Finanční kontrola na úrovni Ministerstva financí	154
6. 5. 2. Kontrola ve veřejné správě	154
6. 5. 3. Vnitřní kontrolní systém	154
6. 5. 4. Audit ve veřejné správě	155
6. 5. 5. Kontrola Nejvyššího kontrolního úřadu.....	156
6. 5. 6. Kontrolní činnosti prováděné Komisí a Evropským účetním dvorem.....	156
6. 5. 7. Nesrovnalosti.....	156
6. 6. ELEKTRONICKÁ VÝMĚNA DAT S EVROPSKOU KOMISÍ.....	156
6. 7. INFORMACE A PUBLICITA.....	157
6. 7. 1. Rozdělení alokací podle kategorizace oblastí zásahu	158
7. KONZULTAČNÍ PROCES	159
SEZNAM TABULEK	160
SEZNAM GRAFŮ.....	160
SEZNAM PŘÍLOH	161
SEZNAM ZKRATEK.....	161

1. ÚVOD

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším z těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trh práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti. V programovém období 2007–2013 bude ESF také podporovat institucionální a administrativní kapacitu, to znamená dobré fungování institucí, veřejné správy a veřejných služeb, které je jedním ze základních prvků Lisabonské strategie.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v rámci Cíle Konvergence z Evropského sociálního fondu v období 2007-2013. Při tvorbě OP LZZ byly zohledněny relevantní dokumenty EU – Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007-2013“ COM (2005) 299, Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu – „Integrované směry pro růst a zaměstnanost, Lisabonský program Společenství“, COM (2005) 330 a návrh Nařízení o Evropském sociálním fondu.

OP LZZ byl vypracován zejména ve vazbě na Národní strategický referenční rámec České republiky, který vymezuje priority České republiky pro podporu ze strukturálních fondů a Kohezního fondu v období 2007-2013, na Národní program reforem 2005-2008, Strategii hospodářského růstu a další klíčové strategické dokumenty, které jsou uvedeny dále.

Globálním cílem OP LZZ je **Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU**. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a „Konkurenceschopná česká ekonomika“ a je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti (Strategické obecné zásady Společenství, 2007-2013) – Více a lepších pracovních míst a se Strategií hospodářského růstu ČR.

Priority uvedené v OP LZZ jsou navrženy tak, aby byly v souladu s problémy, trendy, návrhy řešení a strategiemi obsaženými v Národním strategickém referenčním rámci 2007-2013, Strategii hospodářského růstu 2007-2013, Národním programu reforem ČR 2005-2008, Národním akčním plánem sociálního začleňování 2004-2006, Národním akčním plánem zaměstnanosti 2004-2006, Národním programem přípravy na stárnutí 2003-2007, Strategií Rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Strategií podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb, Postupu a hlavních směrech reformy a modernizace ústřední státní správy, koncepci reformy veřejné správy a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky, podpory rozvoje lidských zdrojů a modernizace veřejné správy.

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

Priorita Adaptabilita je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Dále budou v rámci této priority podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti a kvality nabídky dalšího profesního vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva a podporou odpovídající sítě institucí vzdělávání dospělých z hlediska potřeb trhu práce a znalostní společnosti.

Priorita Aktivní politiky trhu práce je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Dále budou v rámci této priority podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Podpořena bude dále tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků.

Priorita Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

Priorita Veřejná správa a veřejné služby bude naplňována prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy. V rámci této priority bude podpořeno řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, zlepšování kvality regulace, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení a komunitní plánování a zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě. Modernizace veřejné správy se neobejde bez využití informačních a komunikačních technologií (ICT) směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu. Pozornost bude v rámci priority věnována rovněž realizaci aktivit a aplikací nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb, participaci občanů na místním veřejném životě a v neposlední řadě i etickým standardům ve veřejné správě.

Priorita Mezinárodní spolupráce je zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je strukturován do 7 kapitol, včetně úvodu. V kapitole 2 je popsána ekonomická a sociální situace České republiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů, kontext národních strategií a politik a SWOT analýza v oblasti rozvoje lidských zdrojů podle priorit programu. V kapitole 3 je popsán globální cíl a specifické cíle OP LZZ, včetně identifikace priorit OP LZZ a vazba OP LZZ na strategické dokumenty. V kapitole 4 jsou podrobně popsány jednotlivé priority OP LZZ včetně monitorovacích ukazatelů, v kapitole 5 finanční rámec a v kapitole 6 implementační uspořádání, včetně řízení programu, způsobu monitorování a hodnocení programu, finančního řízení, finanční kontroly a publicity.

Řídícím orgánem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 175/2006 ze dne 22. února 2006 Ministerstvo práce a sociálních věcí. Do procesu přípravy a vypracování OP LZZ byla zapojena celá řada subjektů. Byla založena Pracovní skupina pro přípravu programových dokumentů MPSV k využívání Evropského sociálního fondu v programovém období 2007 – 2013, kterou tvoří zástupci jednotlivých resortů, regionů, nestátních neziskových organizací a sociálních partnerů. Na tvorbě OP LZZ se také podílela Pracovní skupina MPSV po tvorbu strategií ESF programů. Konzultační proces je detailně popsán v kapitole 7.

2. ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

2. 1. Celospolečenský a ekonomický kontext

Tato analýza sociální a ekonomické situace v České republice je základním předpokladem pro určení strategie pro intervence z Evropského sociálního fondu v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a lidských zdrojů v programovém období 2007-2013. Tato kapitola podává komplexní a stručný přehled těchto charakteristik, a to jak v souladu s Národním programem reforem ČR 2005-2008, tak v souladu se Strategickými obecnými zásadami Společenství, Národním rozvojovým plánem ČR na léta 2007-2013, Národním strategickým referenčním rámcem 2007-2013 a dalšími národními analýzami. Analýzy poukazují na některé problémy, se kterými se trh práce potýká. Intervence ESF by se měly na dané oblasti zaměřit, jinak hrozí nebezpečí, že se tyto problémy stanou brzdou ekonomické výkonnosti, konkurenceschopnosti a zdrojem sociálních problémů.

Převážná část analýzy je strukturována podle priorit Evropského sociálního fondu v období 2007-2013 a koresponduje tak se strukturou specifických cílů OP LZZ a jeho priorit.

2. 1. 1. HDP a produktivita práce

Česká ekonomika prošla od počátku devadesátých let procesem transformace, který výrazně ovlivňoval tvorbu hrubého domácího produktu. Zahájení transformace bylo doprovázeno výrazným poklesem HDP v roce 1990 o 11,6 %, přičemž průměrný pokles růstu HDP za období 1991 až 1995 činil podle údajů Evropské komise 1 %. Obnovení růstu HDP nastalo v roce 1993, tento růst však byl založen na neudržitelném zvyšování domácí poptávky s následným růstem deficitu zahraničního obchodu, což vedlo k ekonomické recesi a měnové krizi v letech 1997 a 1998. Na růstovou trajektorii se české hospodářství vrátilo teprve v roce 1999. Od tohoto roku vykazuje proces ekonomické konvergence České republiky k průměru EU-15 setrvalou tendenci. V roce 1999 dosáhl HDP na obyvatele v paritě kupní síly 59 % průměru EU 15, v roce 2004 již 65 % a v roce 2005 bylo dosaženo úrovně 73 % EU 25. Tabulka 1 ukazuje vývoj HDP v ČR a EU 25.

Tabulka č. 1 Vývoj HDP ve stálých cenách, stejné období m.r. = 100%

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005p
Česká republika	104,2	99,3	98,9	101,2	103,9	102,6	101,5	103,2	104,7	104,8
EU-25	101,7	102,7	103	103	103,9	101,9	101,2	101,2	102,4	101,5

Zdroj: ČSÚ – Makroekonomika, HDP, MF ČR (2005), p..... prognóza MF ČR, EUROSTAT

Dynamika růstu HDP se v posledních letech zvyšuje. Navíc má tento růst příznivou strukturu, neboť je tažen především investicemi a exportem. Projevují se také pozitivní efekty vstupu do Evropské unie, poprvé po pěti letech bylo v roce 2004 dosaženo kladného příspěvku zahraničního obchodu k růstu HDP.

Tempo růstu HDP a trend reálné konvergence ekonomiky ČR k úrovni států EU-15 by se měl udržet na obdobné úrovni i v následujících letech. Výkon ekonomiky však může být ohrožen poklesem tempa růstu v okolních státech, do kterých směřuje většina exportů ČR, možným přesunem zahraničních investic do zemí s nižšími náklady práce a nižší mírou zdanění a bariérami ve fungování trhu práce.

Makroekonomická produktivita práce (HDP ve srovnatelných cenách na 1 zaměstnaného) v ČR se neustále zvyšuje a v roce 2004 již dosáhla 63,5 % úrovně produktivity práce EU 25 oproti 57,7 % v roce 1995. Její vývoj včetně predikce na nejbližší léta je uveden v tabulce 2.

Tabulka č. 2 Makroekonomická produktivita práce (předch. rok = 100%)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
								Predikce	Predikce	Výhled
ČR	100,3	103,4	104,6	102,2	100,7	103,9	105	103,8	103,6	103,6
Eurozóna	100,7	100,7	101,4	100,3	100,4	100,5	100,9	100,5	101,0	101,0

Zdroj: MF ČR, OECD Economic Outlook

Pozn. Údaje za eurozónu zahrnují produktivitu práce v celé ekonomice s výjimkou veřejného sektoru

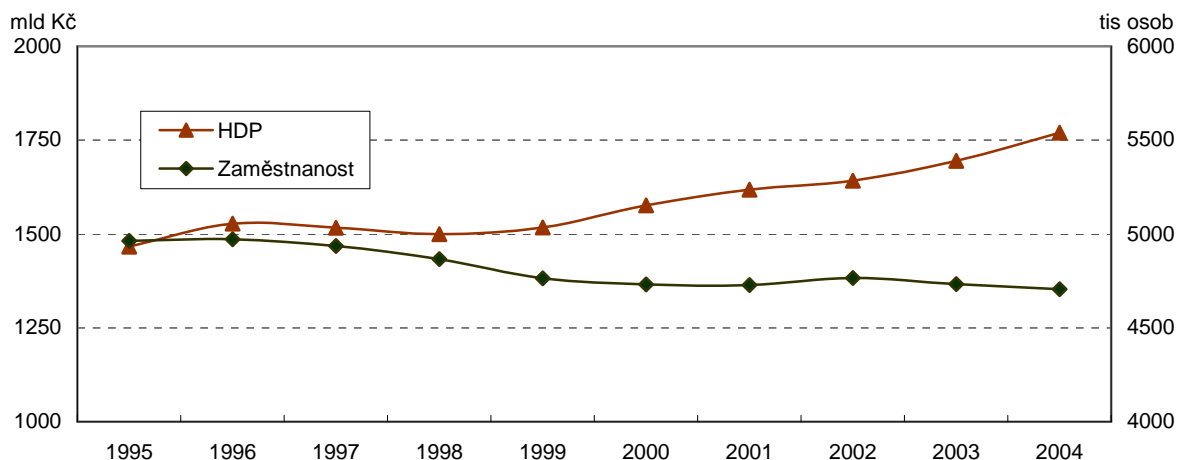
Tento růst produktivity je kopírován také růstem mzdové úrovně, nedochází proto k narušení makroekonomické stability.

Vztah mezi ekonomickým výkonem vyjádřeným ukazatelem HDP a zaměstnaností, resp. mírou nezaměstnaností, není jednoznačný, je spíše volný a v každé zemi se liší.

V ČR lze vysledovat tyto tendence:

1. V období let 1995 až 2004 s růstem HDP zaměstnanost klesala (viz graf 1). Budoucí vývoj vztahu těchto dvou veličin je závislý na řadě faktorů, např. na kvalifikační struktuře ekonomicky aktivních občanů.

Graf 1 HDP ve stálých cenách a zaměstnanost



Zdroj: Studie ČSÚ - Částečné úvazky, HDP a nezaměstnanost

2. Míra růstu HDP měla v letech 1996 až 2004 velmi slabý až žádný vliv na míru nezaměstnanosti. Zvyšování míry růstu HDP bylo doprovázeno mírným zvyšováním nezaměstnanosti (viz graf 2).

Graf 2 Míra růstu HDP a míra nezaměstnanosti



Zdroj: Studie ČSÚ – Částečné úvazky, HDP a nezaměstnanost, MPSV, OMN= obecná míra nezaměstnanosti dle VŠPS (výběrových šetření pracovních sil) prováděných ČSÚ podle mezinárodních definic a doporučení (ILO), RMN=registrovaná míra nezaměstnanosti na základě registrací nezaměstnaných na úřadech práce

Posledních šest let nepřetržitého růstu, ale zároveň i rostoucí nezaměstnanosti a klesající zaměstnanosti je možné vysvětlit probíhající restrukturalizací a racionalizací. Je také nutné brát v úvahu, že grafy zachycují pouze krátké období pro obecnější závěry.

Z výše uvedeného plyne, že zvyšování míry růstu HDP i růst produktivity práce a tím i celkové ekonomické výkonnosti ekonomiky znamenal zatím v ČR přínos spíše pro ty již zaměstnané. Na druhé straně hospodářský růst a zvyšování disponibilního příjmu obyvatel umožňuje vytváření nových pracovních míst v sektoru služeb.

2. 1. 2. Demografický vývoj a migrace

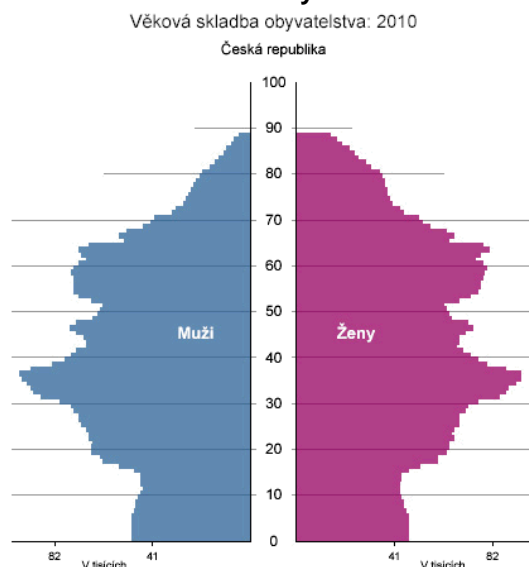
Současná demografická situace v České republice odráží negativní tendence probíhající ve většině evropských zemích. Ty se projevují celkovým stárnutím populace, tj. snižováním podílu nejmladších věkových skupin na celkové věkové skladbě populace. Příčinou je klesající míra porodnosti a rostoucí počet seniorů v důsledku prodlužování střední délky života populace. Pro zastavení poklesu porodnosti a její opětovné zvýšení bude nutné mimo jiné zlepšit podmínky pro sladění rodinného a profesního života.

Podle údajů ČSÚ měla Česká republika k 31.12.2004 10 220,6 tisíce obyvatel, tj. o více než 100 tisíc méně než před 11 lety. Od roku 2002 dochází i přes negativní přirozený přírůstek k mírnému růstu počtu obyvatel, a to díky příznivým hodnotám migračního salda (18,6 tisíc v roce 2004). Kladný přirozený přírůstek lze pozorovat v regionech soudržnosti Moravskoslezsko, Severozápad a Střední Morava, přičemž

v těchto regionech naopak dochází k celkovému poklesu obyvatelstva díky zvýšené emigraci z těchto oblastí. Lze předpokládat, že zde existuje souvislost mezi migrací a vysokou mírou nezaměstnanosti, která motivuje část obyvatelstva k hledání si práce v lokalitách s lepšími pracovními příležitostmi.

Přes počínající proces stárnutí populace je však demografická struktura obyvatelstva z ekonomického pohledu stále příznivá. V roce 2004 dosáhl podíl počtu obyvatel v produktivním věku 15-64 let rekordní úrovně (71% všech obyvatel). Této rekordní úrovně je dosaženo především díky tomu, že do období ekonomické aktivity dorostly silné demografické ročníky ze 70. letech minulého století, zatímco populačně silné poválečné ročníky jsou stále ještě v produktivním věku. Právě přechod těchto ročníků do důchodového věku, ke kterému bude ve stále větší míře docházet, bude znamenat nejen značnou zátěž pro zdravotnictví, důchodový systém a systém invalidních důchodů, ale také přinese podstatné změny v situaci na trhu práce, protože se prudce může zvýšit poptávka po některých profesích, jež byly dosud ve velké míře vykonávány touto věkovou kohortou. Rostoucí podíl osob v předdůchodovém věku dále vyvolává nutnost rozvoje celoživotního učení a zejména dalšího vzdělávání starší generace, aby byl udržen její pracovní potenciál a také nutnost realizace opatření pro předcházení trvalým a těžkým poškozením zdraví, aby byla prodloužena možnost zapojení občanů starší generace do aktivního ekonomického života. Dále bude potřeba pozměnit strukturu poskytovaných kvalifikací s větším důrazem např. na oblast zdravotně-sociálních služeb.

Graf 3 Věkové složení obyvatel v roce 2010



Zdroj: ČSÚ

Pro další populační vývoj ČR bude dle projekce ČSÚ z roku 2003 charakteristická nepravidelnost. Jedním ze základních rysů vývoje však bude pravděpodobně pokračování poklesu počtu a podílu dětí v populaci. K tomu by mělo dojít podle všech variant projekce, přičemž podle střední varianty projekce by se měl počet 0-14letých dětí v několika nejbližších letech poměrně rychle snížit – ze současných 1,6 mil. na 1,4 mil. v roce 2010, tzn. z 15,6 % podílu na celkové populaci na 13,6 %. Tato skutečnost v sobě nese riziko pro společnost v podobě menšího výběru nap. jedinců schopných absolvovat vysokoškolské studium a vykonávat náročná povolání. Lze očekávat, že v budoucnu bude zajištění vstupu dostatečného počtu mladých

kvalifikovaných pracovních sil z národních zdrojů do ekonomiky jedním z klíčových problémů.

Migrace

V letech 1994–2004 lze pozorovat intenzivní příliv cizinců, kdy počet povolených pobytů vzrostl o 150 tis. osob. Ke konci roku 2004 bylo na území ČR evidováno 255 917 cizinců. Nejvíce z nich pobývalo v Praze (30,5 % z celkového počtu). Na druhém místě se umístil Středočeský kraj s 12,2 %, na třetím místě figuroval kraj Jihomoravský (9,4 %). Nejnižší počty cizinců byly zaznamenány v kraji Pardubickém a na Vysočině (shodně pouze 2,3 % z celkového počtu cizinců v ČR). Migrační trendy se pravděpodobně změní v souvislosti s rostoucí prosperitou ČR, kdy lze očekávat rostoucí zájem občanů zemí Evropského společenství o pobyt v České republice.

Z hlediska státního občanství byli nejsilněji zastoupeni občané Ukrajiny (31 % z celkového počtu legálně pobývajících cizinců), Slovenska (19 %), Vietnamu (13 %), Polska (6 %) a Ruska (6 %). K 31.12. 2004 evidovaly úřady ČR celkem 173 203 ekonomicky aktivních cizinců, z nichž 107 984 bylo v postavení zaměstnanců, zbývajících 65 219 (38 %) mělo platné živnostenské oprávnění. Cizinci tedy tvořili v roce 2004 3 % z celkové pracovní síly v zemi. Jejich význam dále poroste, neboť zhoršující se demografická situace má specifické dopady na situaci na trhu práce¹. Vzhledem k již zmíněnému poklesu porodnosti a vyššímu zapojení mladých do vysokoškolského studia nelze předpokládat, že ČR bude mít dostatečný vnitřní zdroj pracovních sil. Chybějící pracovní síla bude pravděpodobně doplňována z větší části migrujícími pracovníky. Klíčovým faktorem se v této souvislosti jeví podpora integrace cizinců, kteří jsou dlouhodobě legálně usazeni na území ČR.

¹ Podle *Analýzy vývoje demografické situace na trhu práce v ČR do roku 2030*, kterou pro interní potřeby vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, bude v roce 2030 i se zohledněním současné migrace na českém trhu práce chybět cca 422 000 osob v produktivním věku.

2. 1. 3. Situace na trhu práce

Podkapitola je zpracována na základě údajů MPSV ČR a výběrových šetření pracovních sil (VŠPS) provedené ČSÚ.

2. 1. 3. 1. Vývoj zaměstnanosti a pracovní síly

Zaměstnanost v národním hospodářství od poloviny 90. let průběžně klesá. Mírný meziroční růst byl zaznamenán v letech 1994–1996. V roce 2002 byl znovu v důsledku oživení ekonomiky zaznamenán růst zaměstnanosti. Tento trend se však neudržel a v roce 2004 klesla celková zaměstnanost na hodnotu 4706,6 tis. osob (viz tabulka 3).

Tabulka č. 3 Zaměstnanost v národním hospodářství

(tis. osob)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Celkem	4873,5	4926,8	4962,6	4972,0	4936,5	4865,7	4764,1	4731,6	4727,7	4764,9	4733,2	4706,6
Meziroční růst		1,1	0,7	0,2	-0,7	-1,4	-2,1	-0,7	-0,1	0,8	-0,7	-0,6
Muži	2735,4	2758,9	2784,9	2803,0	2788,2	2756,9	2694,4	2675,7	2674,0	2700,4	2686,2	2663,1
Podíl mužů	56,1%	56%	56,1%	56,4%	56,5%	56,7%	56,6%	56,5%	56,6%	56,7%	56,8%	56,6%
Meziroční růst		0,9	0,9	0,6	-0,5	-1,1	-2,3	-0,7	-0,1	1,0	-0,5	-0,9
Ženy	2138,1	2167,9	2177,7	2169,0	2148,3	2108,8	2069,7	2055,9	2053,7	2064,5	2047,0	2043,5
Podíl žen	43,9%	44%	43,9%	43,6%	43,5%	43,3%	43,4%	43,5%	43,4%	43,3%	43,2%	43,4%
Meziroční růst		1,4	0,5	-0,4	-1,0	-1,8	-1,9	-0,7	-0,1	0,5	-0,8	-0,2

Zdroj: ČSÚ- VŠPS

Pokles zaměstnanosti mužů lze pozorovat od roku 1997, ale podíl mužů na celkové zaměstnanosti se pohybuje na úrovni 56,6 %. Podíl žen na zaměstnanosti měl klesající tendenci až do roku 1998 a následně v období 2001–2003. V posledních letech se podíl žen na celkové zaměstnanosti stabilizoval na úrovni 43,4 %.

Průměrná hodnota počtu pracovních sil od roku 1999 průběžně klesá. Tento pokles byl zastaven v roce 2004 a očekává se, že početnost pracovních sil bude mít v budoucích letech růstovou tendenci (viz tabulka 4).

Tabulka č. 4 Pracovní síla a míra participace

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005P	2006P	2007O
Pracovní síla	Průměr v tis. osob	5201	5218	5186	5171	5139	5132	5133	5154	5169	5178
Počet obyvatel	Průměr v tis. osob	7114	7139	7166	7192	7183	7214	7247	7265	7278	7290
Míra participace	Průměr v %	73,1	73,1	72,4	71,8	71,5	71,1	70,8	70,9	71,0	71,0

Zdroj: Makroekonomická predikce MFČR

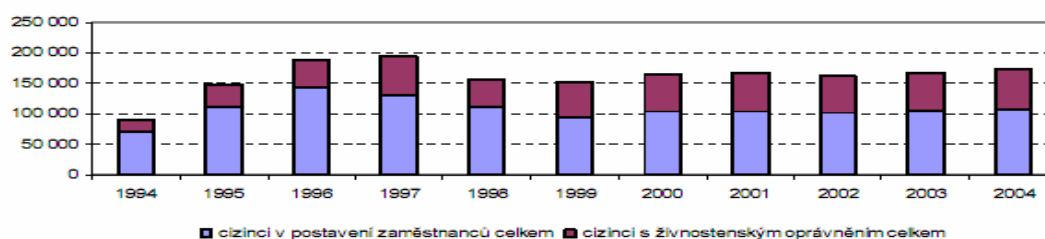
P – predikce, O – odhad

Míra participace (podíl pracovní síly na populaci ve věku 15 až 64 let) průběžně klesá od roku 1998. Příčinou bylo jednak zvýšení podílu mladých lidí, kteří se účastní sekundárního a terciárního vzdělávání, ale také využívání možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu, nebo závislost některých skupin obyvatelstva na pobírání sociálních dávek. Predikovaného růstu míry participace bude možno dosáhnout zejména zlepšením přístupu znevýhodněných skupin na trh práce, což je podmíněno flexibilitou trhu práce, rozvojem dalšího profesního vzdělávání a podporou sociálního začleňování znevýhodněných skupin do trhu práce.

Ode dne vstupu ČR do EU (1.5.2004) se změnily podmínky zaměstnávání zahraničních občanů. Ke dni 31.12.2004 bylo v ČR zaměstnáno celkem 107 984 cizích státních příslušníků, z toho 72 840 osob byli občané EU. Největší počet cizích státních příslušníků byl zaměstnán ve zpracovatelském průmyslu (37 %) a ve stavebnictví (22 %). Ke dni 31.12.2004 činil počet cizinců – podnikatelů 65 219 osob, což je o 2 926 osob více oproti roku 2004. Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v letech 1994-2004 ukazuje graf 4.

Graf 4 Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v letech 1994-2004

Graf 15 Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v letech 1994-2004



Pramen: ČSÚ, MPSV/SZZ

Zdroj: ČSÚ, MPSV/SZZ

2. 1. 3. 2. Míra zaměstnanosti a ekonomické aktivity

Míra zaměstnanosti (podíl zaměstnaných v populaci ve věku 15 – 64 let) postupně klesá. V roce 2004 meziročně poklesla o 0,7 procentního bodu z 64,9 % v roce 2003 na 64,2 %. Největší vliv na její pokles mělo snížení počtu osob samostatně výdělečně činných na pracovním trhu. Míra zaměstnanosti v ČR je příznivější než činí průměr EU 25, kde v roce 2004 dosáhla hodnota 63,3 %. Na druhé straně je míra zaměstnanosti ČR stále nižší než činí průměr EU 15.

Míra zaměstnanosti žen v ČR má klesající tendenci. V roce 2004 byla tato hodnota 56,0 %, což je o 0,8 % nižší než průměr EU 15. Míra zaměstnanosti mužů v ČR také postupně klesá, ale je výrazně vyšší než míra zaměstnanosti mužů v EU 25. V roce 2004 byla pro ČR zaznamenána hodnota 72,3 % oproti 70,9 % míry zaměstnanosti mužů v EU 25. Průměrná hodnota míry zaměstnanosti mužů ve stejném období u států EU 15 byla 72,7 %.

Tabulka č. 5 Vývoj míry zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Míra zaměstnanosti ČR – celková v %*	69,0	69,2	69,4	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2	65,3	65,7	64,9	64,2
Míra zaměstnanosti EU 25 v %					60,6	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3
Míra zaměstnanosti EU 15 v %	60,1	59,8	60,1	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7
Míra ekonomické aktivity ČR v %**	72,1	72,4	72,3	72,1	72,1	72,2	72,2	71,6	71,1	70,9	70,4	70,1

* počet zaměstnaných osob ve věku 15-64 let k počtu obyvatelstva ve věku 15-64 let

** početnost pracovní síly ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku.

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

V míře zaměstnanosti se projevují velké regionální rozdíly, které jsou dány především počtem a strukturou pracovních příležitostí v jednotlivých krajích. Pět krajů

ČR vykazovalo v roce 2004 nižší míru zaměstnanosti, než byla průměrná míra zaměstnanosti v ČR. Nejnižší míra zaměstnanosti byla registrována v Moravskoslezském kraji (pouze 57,8 %), naopak nejvyšší byla zaznamenána v Praze (70,3 %). Rozptýlení regionální míry zaměstnanosti (variační koeficient) regionu NUTS 2 bylo ve sledovaném období na úrovni 5,9 a na úrovni krajů (NUTS 3) dosáhlo hodnoty 4,8.

Míra ekonomické aktivity je v ČR tradičně vysoká. Patří nadále k nejvyšším v Evropě. Míra ekonomické aktivity (15-64 let) mužů (70,1 %) tradičně převyšuje míru ekonomické aktivity žen (62,2 %). Nejvyšší míru ekonomické aktivity dosahuje věková skupina 30–44 let (cca 90 %). Z hlediska stupně dosaženého vzdělání měly v roce 2004 nejvyšší míru ekonomické aktivity osoby s vysokoškolským vzděláním a nejnižší míru ekonomické aktivity osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání.

ČR patří v rámci EU-25 mezi země s nadprůměrnou mírou zaměstnanosti. Realizace opatření Národního programu reforem by měla do roku 2008 přispět k dosažení následujících národních indikativních cílů zaměstnanosti: celková míra zaměstnanosti 66,4 %, míra zaměstnanosti žen 57,6 % a míra zaměstnanosti starších zaměstnanců (55–64 let) 47,5 %.

2. 1. 3. 3. Kvalifikační struktura populace

Kvalifikační struktura populace ČR starší 15 let se vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním (bez maturity, s maturitou) a nižším podílem osob se základním a vysokoškolským vzděláním. V posledních letech lze pozorovat klesající trend u kategorie osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání a tento trend je patrný u mužů i žen. Největší část populace tvoří osoby se středním vzděláním a to buď s maturitou, nebo bez maturity. Převahu žen je možno pozorovat u kategorie osob se středním vzděláním s maturitou, u osob se středním vzděláním bez maturity dominují muži. Podíl obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání průběžně klesá a zároveň výrazně stoupá podíl populace s vysokoškolským vzděláním. V této kategorii je význačný růst podílu vysokoškolsky vzdělaných žen (8,2 % v roce 2004 oproti 5,4 % v roce 1993), kdežto u mužské části populace je růstový trend výrazně pomalejší (viz tabulka 6).

Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob je stále podstatně nižší než v zemích EU. Ve skupině do 39 let je podíl osob s dokončeným terciárním vzděláním v ČR celkově cca 12 % a ve skupině 50–59 let cca 9 %. Z výše uvedeného vyplývá nutnost dalšího rozšiřování přístupu všech občanů k terciárnímu vzdělávání, zejména pak rozšíření přístupu mladé generaci.

Z hlediska vzdělanostní struktury zaměstnaných lze vysledovat trend nárůstu osob s vysokoškolským vzděláním a osob se středním vzděláním s maturitou. Naopak klesá počet zaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity a se základním vzděláním. Tyto změny zaměstnanosti však lze považovat spíše za důsledek změn vzdělanostní struktury obyvatelstva v souvislosti s demografickými změnami než změn souvisejících s vývojem na trhu práce.

Tabulka č. 6 Kvalifikační struktura populace

Starší 15 let (v %)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Základní vzdělání a bez vzdělání	27,6	26,9	26,6	25,5	24,6	23,9	23,2	24,1	24,4	22,3	21,4	20,9
Střední bez maturity	38,7	38,9	38,7	39,4	39,5	39,4	38,8	37,3	36,2	37,4	38,2	38,3
Střední s maturitou	25,8	26,7	26,8	27,3	28,0	28,9	29,6	30,0	30,7	30,8	30,7	30,9
Vysokoškolské	7,8	7,5	7,8	7,8	7,9	7,9	8,4	8,6	8,7	9,5	9,6	9,9
Muži	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Základní vzdělání a bez vzdělání	19,0	18,7	18,5	17,5	17,0	16,8	16,4	17,4	18,0	15,9	15,2	14,9
Střední bez maturity	46,9	47,0	46,9	47,5	47,5	47,0	46,4	45,4	44,3	45,1	46,1	46,3
Střední s maturitou	23,8	24,4	24,5	24,9	25,5	26,3	26,9	26,7	27,1	27,5	27,1	27,0
Vysokoškolské	10,1	9,8	10,1	10,0	10,1	9,9	10,3	10,5	10,6	11,5	11,5	11,8
Ženy	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Základní vzdělání a bez vzdělání	35,5	34,4	34,1	32,8	31,7	30,4	29,5	30,4	30,4	28,3	27,3	26,5
Střední bez maturity	31,1	31,3	31,1	31,9	32,1	32,3	31,9	29,7	28,8	30,3	30,8	30,8
Střední s maturitou	27,6	28,8	29,0	29,5	30,3	31,3	32,1	33,1	34,0	33,8	34,0	34,5
Vysokoškolské	5,7	5,4	5,8	5,7	5,8	6,0	6,5	6,8	6,9	7,6	7,9	8,2

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

2. 1. 3. 4. Náklady práce a reálné mzdy

Průměrná hrubá nominální mzda od roku 1994 průběžně roste. Na počátku sledovaného období (1994–1996) činil tento nárůst meziročně zhruba 18 %, v dalších letech bylo tempo růstu pomalejší. Ve sledovaném období rostla také průměrná reálná mzda, a to s výjimkou roku 1998, kdy došlo meziročně k jejímu poklesu. V letech 1998–1999 se objevila mezera mezi reálnou mzdou a produktivitou, což způsobilo pokles zaměstnanosti. Od roku 1998 do roku 2004 se produktivita práce v ČR neustále zvyšuje a v roce 2004 již dosáhla 63,5 % úrovně produktivity práce EU 25 oproti 57,7 % z roku 1995. Vývoj průměrné měsíční hrubé nominální mzdy a průměrné reálné mzdy ukazuje tabulka 7.

Tabulka č. 7 Průměrná nominální a reálná mzda v národním hospodářství v letech 1993-2004

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Průměrná měsíční hrubá nominální mzda (Kč)	5904	7004	8307	9825	10802	11801	12797	13614	14793	15866	16917	18035
Meziroční indexy (v %)												
- průměrné mzdy	127,1	118,6	118,6	118,3	109,9	109,2	108,4	106,4	108,7	107,3	106,6	106,6
- spotřebitelských cen	120,8	110,0	109,1	108,8	108,5	110,7	102,1	103,9	104,7	101,8	100,1	102,8
- reálné mzdy	105,2	107,8	108,7	108,7	101,3	98,6	106,2	102,4	103,8	105,4	106,5	103,7

Zdroj: MPSV na základě údajů z ČSÚ

Minimální mzda nebyla dlouhou dobu (1991-1998) valorizována (viz tabulka 8). To vedlo k situaci, že sociální dávky byly vyšší než minimální mzda, což snížilo motivaci k práci u některých skupin osob, zejména s nízkou kvalifikací a s nízkými výdělky. Z tohoto důvodu byla minimální mzda zvyšována a česká vláda se zavázala upravovat minimální mzdu tak, aby se udržovala nad úrovní životního minima.

Tabulka č. 8 Vývoj měsíční minimální mzdy

Období	1991 únor	1998 leden	2000 leden	2001 leden	2002 leden	2003 leden	2004 leden	2005 leden	2006 leden
Kč/ měsíc	2000	2650	4000	5000	5700	6200	6700	7185	7570
Kč/hodina	10,8	14,8	22,3	30	33,9	36,9	39,6	42,5	44,7

Zdroj: MPSV na základě údajů z ČSÚ

Od počátku roku 2006 činí hrubá minimální mzda 7 570 Kč měsíčně a od 1.7.2006 bude zvýšena na 7 955 Kč měsíčně.

2. 1. 3. 5. Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v ČR byla na počátku 90. let velmi nízká. V období transformace ekonomiky byla míra nezaměstnanosti poněkud vyšší než EU 15, ovšem mezi transformujícími ekonomikami byla jedna z nejnižších. Ve srovnání s průměrem EU 25 je celková míra nezaměstnanosti v ČR nižší (viz tabulka 9). Totéž platí pro ukazatele míry dlouhodobé nezaměstnanosti.

Míra registrované nezaměstnanosti se ustálila v rozmezí 3–4 % v období 1993–1997 a následně od roku 1999 se míra registrované nezaměstnanosti neustále zvyšuje. Ke konci roku 2004 činila podle nové metodiky 9,5 % (10,3 podle staré metodiky). I přes hospodářský růst, který je však do značné míry závislý na exportní výkonnosti, nelze v nejbližších letech počítat s výrazným poklesem míry nezaměstnanosti.

Obecná míra nezaměstnanosti podle ILO (míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15+) také vykazuje rostoucí trend. Při porovnání vidíme marginální snížení v roce 2003 na hodnotu 7,8 % a v průběhu roku 2004 opět dosáhla obecná míra nezaměstnanosti hodnoty 8,3 %. Míra nezaměstnanosti mužů dosáhla v roce 2004 hodnoty 7,1 %, což je méně než v zemích EU 15 (7,2 %) a EU 25 (8,1 %) – viz tabulka 9.

Naopak míra nezaměstnanosti žen je v ČR vyšší než v EU-15 (o 0,6 p.b. v roce 2004). Přes vysokou míru ekonomické aktivity žen čelí české ženy dlouhodobému znevýhodnění a vyšší nezaměstnanosti. Negativní roli hrají předsudky týkající se věku, mateřství a rodinných povinností. U žen s malými dětmi, zvláště u absolventek je obtížná reintegrace do pracovního trhu po rodičovské dovolené. Moderní formy organizace práce (teleworking, homeworking, práce on-line, flexibilní pracovní doba apod.) se v ČR zatím v širší míře neprosazují. Zákonná práva, jako je například možnost přivydělání v rámci mateřské a rodičovské dovolené, bývají v praxi obtížně využitelná. Na základě těchto poznatků lze konstatovat, že hlavní problémy v této oblasti existují z důvodů absence:

- nabídky finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti, zejména do tří let věku
- podpory a motivace zaměstnavatelů umožňujících svým zaměstnankyním udržení kvalifikace formou jejich vzdělávání,
- zavedení moderních forem organizace práce např. práce z domova, využití pružné pracovní doby, částečný pracovní úvazek apod.

Tabulka č. 9 Míra nezaměstnanosti

(v %)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Celkem											
ČR					6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3
EU (15)	10,5	10,1	10,2	9,9	9,3	8,6	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1
EU (25)					9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1
Muži											
ČR					5,0	7,2	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1
EU (15)	9,2	8,7	8,8	8,4	7,8	7,2	6,4	6,1	6,6	7,0	7,2
EU (25)					8,0	7,8	7,4	7,3	7,8	8,1	8,1
Ženy											
ČR					8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9
EU (15)	12,2	12,0	12,0	11,8	11,3	10,4	9,3	8,7	9,0	9,3	9,3
EU (25)					11,2	10,8	10,2	9,8	10,0	10,2	10,3

Zdroj: EUROSTAT

Počet volných pracovních míst díky zlepšující se ekonomické situaci od konce roku 2003 průběžně roste. Ke konci roku 2004 bylo v evidenci úřadů práce 51,2 tisíc volných pracovních míst oproti 40,2 tisíc v roce 2003. Stále však na jedno volné místo připadalo ke konci roku 2004 průměrně 10,6 uchazeče, přičemž tento podíl je výrazně vyšší v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Ve struktuře volných míst i nadále výrazně převažují místa určená pro dělnické profese, především pro kvalifikované řemeslníky – 49,8 %, nekvalifikované a pomocné dělníky 19,7 % a provozní pracovníky ve službách a obchodě 8,2 %. Ostatní místa byla určena pro administrativní, technické, zdravotnické, pedagogické pracovníky a pracovníky ve vědě a výzkumu – celkem 22,1 %. Je však třeba vzít v úvahu skutečnost, že počty evidovaných VPM podle odhadů pokrývají cca 30 – 50 % skutečně volných míst.

2. 1. 3. 6. Nezaměstnanost u znevýhodněných osob a osob dlouhodobě nezaměstnaných

Znevýhodněné osoby

Z hlediska zaměstnatelnosti se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia (nejdéle však do 30 let věku), těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu, osoby pečující o děti do 15 let věku, osoby starší 50 let věku, osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, osoby, které potřebují zvláštní pomoc, zejména osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, nebo které v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

I přes ekonomický růst, stále zvyšování produktivity a životního standardu většiny obyvatel ČR zůstává naléhavým problémem otázka nezaměstnanosti spojená se znevýhodněnými skupinami na trhu práce. Nejvíce ohrožené jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění, jako např. mladiství s nízkou úrovní kvalifikace nebo osoby se zdravotním postižením. Navíc současná relace pracovních příjmů a sociálních příjmů (sociálních dávek), v případě kategorie lidí s nízkou kvalifikací (a tudíž s potenciálně nižším pracovním příjmem), nemotivuje tyto osoby k práci. Tento fakt se ještě stupňuje v případě, že by uchazeč za práci dojížděl.

Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením vzrostl na 74,7 tis. ke konci roku 2004 oproti roku 1993, kdy tato hodnota byla 20 tis. Podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání stále roste. Problém se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením přetrvává i přes opatření přijímána na podporu jejich zaměstnávání.

Z celkového počtu registrovaných nezaměstnaných představuje podíl žen více než 50 %. Blíže je situace žen na trhu práce popsána v části 2. 1. 4. 4.

Mladí lidé, zejména absolventi škol a mladiství po ukončení základní školy, obtížně nacházejí uplatnění z důvodu chybějících praktických dovedností. Na celkové nezaměstnanosti se podílejí 9,3 % (průměrná hodnota za rok 2004). Nejrizikovější skupiny vstupující na trh práce jsou mladiství bez vzdělání, s neúplným nebo dokončeným základním vzděláním a praktickou školou, kde vedle praxe chybí také kvalifikace. Hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce jsou:

- nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky absolventů,
- nízká kvalifikace,
- nedostatečné jazykové znalosti,
- neochota vykonávat určité zaměstnání,
- absence dostatečné počítačové gramotnosti,
- nesoulad mezi kvalifikací absolventů a požadavky na kvalifikaci pracovních sil na trhu práce.

K řešení výše uvedených příčin může pomoci věnování většího důrazu na volbu povolání v době školní docházky s propojením se službami zaměstnanosti a využitím informačních a poradenských středisek při úřadech práce.

Příznivější vývoj lze sledovat u skupiny osob do 25 let. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů se stále snižuje.

Přes nárůst zaměstnanosti starších osob se zvyšuje počet uchazečů o zaměstnání starších 50 let. Na celkové zaměstnanosti se podílejí již cca 25 %. Tento ukazatel má navíc stoupající tendenci. Problémy této skupiny jsou následující:

- neadekvátní vzdělání ve vztahu k měnícím se podmínkám trhu práce,
- neochota zaměstnavatelů ke zaměstnávání starších osob,
- zdravotní stav,
- chybějící pracovní dovednost na konkrétní pracovní místo,
- malá flexibilita k požadavkům trhu práce.

V současné době se odhaduje, že pouze 26 % ekonomicky aktivní romské populace nemá dosud s nezaměstnaností zkušenost, dalších 35 % trpí opakovanou nezaměstnaností a až 39 % je opakovaně a dlouhodobě nezaměstnaných. Charakteristickým rysem nezaměstnanosti Romů je právě její dlouhodobost. Dlouhodobě nezaměstnaných je asi 75 % všech nezaměstnaných Romů, z toho je 30 % nezaměstnaných déle než 4 roky. Nezaměstnanost Romů je vyšší v některých lokalitách (Mostecko, Severní Morava, Severní Čechy). Příčiny marginálního postavení Romů na pracovním trhu lze spatřovat především v nízké a nedostačující

kvalifikaci, v koncentraci Romů v průmyslových městech, kdy se v minulosti využívalo nízkokvalifikované síly pro manuální práce a v diskriminaci Romů na trhu práce.

Dlouhodobě nezaměstnané osoby

Průměrná délka evidence uchazečů činila 567 dnů v roce 2004 oproti 460 dnů v roce 2001. V důsledku dlouhodobé ztráty kontaktů se zaměstnáním dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky na trhu práce, z tohoto důvodu nejsou konkurenceschopní a jejich šance na zaměstnání klesají.

Tabulka č. 10 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

	K 31.12.2001		K 31.12.2002		K 31.12.2003		K 31.12.2004		Rozdíl (2004 – 2001)	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Uchazeči – celkem	461,9	100	514,4	100	542,4	100	541,7	100	79,8	17,3
Do 3 měsíců	120,7	26,1	123,2	23,9	122,9	22,7	140,6	26,0	19,9	16,5
3 – 6 měsíců	87,7	19	101,1	19,6	101,0	18,6	93,1	17,2	5,4	6,2
6 – 9 měsíců	47,2	10,2	57,2	11,1	56,0	10,3	49,4	9,1	2,2	4,7
9 – 12 měsíců	35,0	7,5	41,4	8	44,1	8,1	38,8	7,2	3,8	10,9
Nad 12 měsíců	171,1	37	191,2	37,1	218,4	40,3	219,7	40,6	48,6	28,4
Průměrná délka evidence (dny)	460		484		530		567		107	

Zdroj: MPSV ČR

Počet a podíl nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců, z dlouhodobého hlediska nepřetržitě roste. V celém sledovaném období 2001-2004 počet nezaměstnaných na ÚP vzrostl o 79,8 tisíc, z toho počet nezaměstnaných nad 12 měsíců o 48,6 tisíc, takže nyní tvoří již 40,6 % všech registrovaných uchazečů o zaměstnání (v roce 2001 to bylo 37,1 %). V letech 2001-2004 také vzrostla průměrná délka evidence uchazeče o 107 dnů.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou více postiženy ženy než muži. Zastoupení žen mezi uchazeči je nižší pouze ve skupině uchazečů, kteří jsou v evidenci ÚP méně než 3 měsíce. Dlouhodobá nezaměstnanost u zdravotně postižených osob a ve vyšších věkových kategoriích má stoupající tendenci.

Hlavní příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti je nízké vzdělání nebo kumulace dalších problémů (zdravotní postižení, vyšší věk atd.). Z regionálního hlediska je tento jev dominantní v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. V roce 2004 byl podíl osob, které překročily hranici 12 měsíců nejvyšší v okrese Most (64,4 %) a nejnižší v okrese Benešov (17,0 %). Z porovnání situace v jednotlivých krajích vyplývá, že nejvíce postiženy dlouhodobou nezaměstnaností jsou kraje Ústecký a Moravskoslezský.

2. 1. 3. 7. Nezaměstnanost podle věkových skupin

Problematickou skupinou na trhu práce jsou starší občané. Při ztrátě zaměstnání ve věku kolem 50 let již stěží nalézají zaměstnání. Zaměstnavatelé upřednostňují mladší pracovníky, kteří jsou schopni rychleji se přizpůsobit měnícím se požadavkům v souvislosti se zaváděním moderních pracovních postupů. Specifické míry nezaměstnanosti vykazují relativně příznivé hodnoty pro starší věkové kategorie, a naopak nejvyšší hodnoty u nejmladší věkové kategorie (viz tabulka 11). Nutno si ale

uvědomit, že vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let je dána nízkým zastoupením mladých lidí mezi ekonomicky aktivními osobami, který vyplývá z rostoucí délky přípravy na povolání. U věkových kategorií nad 50 let je ekonomická aktivita poměrně vysoká, což naopak míru nezaměstnanosti snižuje. Pro posouzení neúspěšnosti na trhu práce je potřebné sledovat jak absolutní, tak relativní hodnoty, ale zejména trendy. Např. podíl uchazečů do 24 let na celkové nezaměstnanosti poklesl z 31,1 % v roce 1993 na 21,4 % v roce 2004, u věkové kategorie nad 50 let ve stejném období vzrostl z 9,2 % na 22,4. Problémy mladých lidí na trhu práce vyplývají spíše z nedostatku praktických zkušeností. Toto riziko se vzrůstající úrovní dosaženého vzdělání klesá.

Tabulka č. 11 Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin v %

	1993	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ženy	5,4	4,8	8,2	10,5	10,6	9,9	9,0	9,9	9,9
věková skupina:									
15 – 19	13,9	14,4	29,5	35,0	37,6	43,1	43,8	44,8	43,9
20 – 24	8,0	6,2	10,9	14,7	13,8	13,8	13,9	15,4	16,3
25 – 29	8,9	8,5	11,6	14,4	13,7	13,0	11,3	10,8	12,0
30 – 34	5,9	5,5	9,8	13,3	13,6	12,1	10,4	12,4	11,6
35 – 39	4,2	3,8	7,3	9,6	9,1	9,7	8,9	10,1	9,0
40 – 44	3,8	3,4	6,3	7,7	8,5	7,6	6,7	8,1	8,2
45 – 49	2,9	2,9	5,6	7,5	8,4	6,4	6,4	6,9	7,0
50 – 54	2,6	2,4	4,9	6,6	7,5	7,5	7,2	8,4	8,6
55 – 59	4,5	3,9	3,3	4,5	5,2	5,2	4,4	5,8	6,7
60-64	7,3	3,7	7,7	6,7	6,4	7,5	7,0	2,4	3,6
65+	5,4	3,8	8,9	7,0	4,6	6,5	4,6	3,4	-
Muži	3,4	3,4	5,0	7,3	7,3	6,7	5,9	6,1	7,0
věková skupina:									
15 – 19	10,1	12,1	21,9	29,4	30,2	32,9	30,0	33,5	40,4
20 – 24	5,3	5,2	7,8	12,8	14,5	13,7	13,1	14,4	18,6
25 – 29	3,0	3,4	5,0	6,6	6,5	6,6	5,6	6,4	7,0
30 – 34	3,1	2,6	4,0	6,2	6,0	5,1	4,3	4,0	4,0
35 – 39	2,5	3,0	3,9	5,2	5,6	5,6	4,4	4,5	5,4
40 – 44	2,3	2,5	3,9	5,8	5,6	5,2	4,8	4,5	5,5
45 – 49	2,5	2,0	3,5	5,7	5,8	5,2	5,0	4,7	5,5
50 – 54	1,6	1,9	3,4	5,6	6,0	5,2	5,1	5,6	6,2
55 – 59	1,8	1,8	3,5	4,7	5,2	4,5	3,8	4,3	5,5
60-64	6,9	4,5	3,9	4,3	4,1	3,9	2,5	3,0	2,8
65+	5,3	4,4	4,6	4,3	2,0	3,4	3,5	3,9	2,4

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

2. 1. 3. 8. Regionální nezaměstnanost

Nezaměstnanost v ČR má především strukturální charakter. V některých regionech je dlouhodobě nedostatek určité profese, v jiných naopak existuje přebytek. Nedostatečná mobilita a flexibilita pracovní síly brání sladění nabídky a poptávky po pracovních silách a z tohoto důvodu růst ekonomiky zatím výrazně nepřispívá ke zlepšení situace na trhu práce v postižených regionech. Bude proto třeba klást důraz na podporu celoživotního vzdělávání, řešení problémů trhu s byty a dopravní dostupnosti, aby se nebránilo mobilitě pracovních sil.

Nadále pokračují strukturální změny, tj. změny v sektorové (odvětvové) struktuře hospodářství na základě restrukturalizace či útlumu, a s tím související změny v profesní a kvalifikační struktuře pracovních sil. Vliv těchto strukturálních změn má v jednotlivých regionech různou intenzitou a mezi nejvíce postiženými jsou Moravskoslezský a Ústecký kraj, tj. regiony s velkou koncentrací těžkého průmyslu – těžba uhlí, hutnictví, strojírenství a chemický průmysl. Proces strukturálních změn ovlivňuje výrazně rozdíly v míře nezaměstnanosti podle krajů. Nejhorší je situace v Ústeckém kraji (15,8 %) a v Moravskoslezském kraji (15,7 %). V těchto krajích a zejména v některých mikroregionech nezaměstnanost přináší vážné sociální problémy. Výrazně nejnižší míra nezaměstnanosti je v hlavním městě Praze (viz tabulka 12).

Tabulka č. 12 Registrovaná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v %

Kraj	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ústecký	4,8	5,2	5,8	7,6	10	13,2	15,9	16,1	15,8	17,1	17,9	15,8
Moravskoslezský	6,4	6,0	5,1	6,0	7,8	11,4	14,9	15,1	15,1	15,9	16,8	15,7
Olomoucký	5,3	4,7	4,3	5,6	7,6	10,2	12,4	11,9	11,8	12,2	12,5	11,7
Královehradecký	2,5	2,2	2,0	2,7	4,0	6,1	7,5	5,9	6,3	7,3	7,9	7,7
Jihomoravský	3,8	3,2	2,9	3,5	5,4	7,9	9,9	9,3	9,7	11,2	11,5	10,7
Zlínský	3,6	3,0	2,4	3,3	4,7	7,0	8,7	8,1	8,5	10,2	10,6	9,5
Pardubický	3,4	2,8	2,9	3,5	4,7	6,6	9,0	7,9	7,9	8,7	9,4	8,9
Vysočina	4,8	3,9	3,4	4,2	5,7	7,5	9,2	7,5	7,0	8,3	9,2	8,8
Liberecký	2,5	2,4	2,5	3,1	5,2	7,0	7,8	6,4	7,4	8,7	9,5	8,2
Karlovarský	1,5	1,7	2,1	2,8	4,6	6,9	9,0	8,0	8,7	10,1	10,6	10,7
Plzeňský	3,3	2,6	2,2	2,7	4,2	6,1	7,4	6,5	6,5	7,1	7,6	6,7
Středočeský	3,4	2,9	2,6	3,0	4,6	6,1	7,5	6,8	6,8	7,2	7,4	6,8
Jihočeský	2,8	2,2	2,0	2,6	3,9	5,7	6,7	5,8	6,0	6,7	7,0	6,6
Praha	0,3	0,3	0,3	0,4	0,9	2,3	3,5	3,4	3,4	3,7	4,0	3,6
ČR celkem	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8	8,9	9,8	10,3	9,5

Zdroj: MPSV ČR

Dlouhodobá nezaměstnanost je jak absolutně, tak i podílem vyšší v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností. Nejvíce je dlouhodobou nezaměstnaností postižený Ústecký a Moravskoslezský kraj, ve kterých podíl dlouhodobě nezaměstnaných ke konci roku 2004 přesahoval hranici 50 %. Naopak nejlépe je na tom kraj Středočeský a Praha. Průměrná délka evidence uchazečů dosahovala nejvyšších hodnot v okresech Most, Karviná a Ostrava-město, v těchto okresech se průměrná délka evidence v roce 2004 přesahovala 800 dnů. V okresech s nejnižší nezaměstnaností je průměrná délka evidence nezaměstnanosti výrazně kratší, v okrese Benešov činila v roce 2004 140 dnů.

Problémy ostatních rizikových skupin (podíly uchazečů do 25 let, nad 50 let věku, OZP nebo ženy) jsou spíše viditelné v regionech s nižší nezaměstnaností, zatímco v regionech s vysokou nezaměstnaností se jedná o nezaměstnanost plošnou postihující všechny skupiny.

Mezi základní problémy regionální nezaměstnanosti patří:

- nízká mobilita pracovních sil,
- kvalifikace uchazečů o zaměstnání (dlouhodobě nezaměstnaných) neodpovídá požadavkům trhu práce,
- vysoký podíl uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním,

- kvalifikační struktura nabídky pracovních míst neodpovídá poptávce vytvářených pracovních míst.

2. 1. 3. 9. Služby zaměstnanosti

Základním posláním služeb zaměstnanosti, které jsou reprezentovány Správou služeb zaměstnanosti a sítí úřadů práce, je provádění státní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje zejména zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to i s využitím Evropského sociálního fondu. Dále úřady práce zajišťují administraci a vyplácení dávek v nezaměstnanosti, zprostředkování zaměstnávání a kontrolní činnost (v oblasti dodržování smluv v oblasti APZ, diskriminace, nelegální práce atd.). V ČR jsou služby zaměstnanosti zajišťovány prostřednictvím 77 úřadů práce s přibližně 5 000 zaměstnanci.

Národní program reforem ČR schválený vládou ČR dne 14.9.2005 usnesením č.1200 představuje integrovaný a soudržný přístup mezi jednotlivými politikami a politikou zaměstnanosti. V souvislosti s řešením aktuálních problémů na trhu práce se za klíčové považuje posílení struktury podporující přípravu pracovníků služeb zaměstnanosti a širším zapojením samosprávných celků do řešení problémů zaměstnanosti. Služby zaměstnanosti a úřady práce jsou s ohledem na rozpočtové prostředky limitované poměrně skromným materiálním a technickým zázemím. Proto je nutné zaměřit se na posílení priorit politiky zaměstnanosti, služeb zaměstnanosti a finanční krytí a změnu organizačního uspořádání služeb zaměstnanosti. Ve vazbě na klienty úřadů práce je nutné rozvíjet služby preventivního charakteru, aktivní opatření vedoucí ke zaměstnání a předcházení nezaměstnanosti. K posílení preventivních opatření je nutné zejména personální posílení úřadů práce, jejich profesionalizace a podpora rozvoje poradensko-informační základny. V tomto kontextu je nutno uvést, že dle šetření Národního vzdělávacího fondu a Masarykovy univerzity v Brně, jsou zprostředkovatelé na jednotlivých úřadech práce, kteří jsou v přímém kontaktu s klientem, nadměrně zatíženi díky vysokému počtu klientů. Z toho vyplývá, že v některých regionech se zprostředkovatelé nemohou dostatečně věnovat klientům z důvodu nedostatku času.

Vzdělanostní profil pracovníků je celkově dobrý, protože téměř všichni mají středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání, avšak část pracovníků nemá obsah vzdělání zaměřený přímo na problematiku sociálních služeb a trhu práce, protože studijní obory zaměřené na tuto problematiku dříve neexistovaly, a také není absolutně nutné, aby všichni pracovníci měli vždy vzdělání tohoto charakteru. Bude proto potřeba vytvořit transparentní a rozvojovou pracovní kariéru a kvalifikační program, za účelem vytvoření odpovídajícího systému vzdělávání pracovníků služeb zaměstnanosti.

V současné době nejsou zřízeny krajské úřady práce. Existují pouze okresní úřady práce, z nichž je vždy jeden úřad práce pověřen koordinací politiky zaměstnanosti v kraji. Národní program reforem předpokládá, že budou zřízeny krajské úřady práce, na které budou přeneseny některé kompetence jak z Ministerstva práce a sociálních věcí, tak zároveň z okresních úřadů práce. Tento budoucí přístup umožní zachovat jednotnou státní politiku zaměstnanosti na celém území ČR, dokáže garantovat realizaci evropské strategie zaměstnanosti na národní úrovni, vytváří silného a jasně vymezeného partnera vůči hejtmanům a úřadům na úrovni krajů při realizaci regionální politiky a politiky zaměstnanosti.

V souvislosti s očekávaným hospodářským růstem se služby zaměstnanosti významně zapojí do oblasti podpory zaměstnavatelů při vyhledávání a další přípravě a vzdělávání kvalifikované pracovní síly, zejména v progresivních výrobních oborech a sféře služeb. Vzniká proto potřeba nových nástrojů a institucí na trhu práce podporovaných investičními záměry, které jsou potřebné jednak pro účelné transformace a posilování služeb zaměstnanosti v ČR, ale také při odstraňování technických bariér. V kontextu budoucích požadavků, které jsou kladeny na Správu služeb zaměstnanosti ČR a úřadů práce a jejich současné personální, organizační a také materiální a technické základny, lze identifikovat některé hlavní problémy, které jsou:

- absence vhodných podmínek pro adekvátní zaměstnávání osob, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání,
- nízká provázanost opatření sociálních služeb a zaměstnanosti,
- nedostatečná materiální a technická infrastruktura úřadů služeb zaměstnanosti,
- neexistence regionálních úřadů práce,
- neadekvátnost informačních systémů a služeb poskytovaných nezaměstnaným a zaměstnavatelům,
- absence regionálních vzdělávacích středisek, výcvikových a rekvalifikačních institucí, které zabezpečují další profesní vzdělávání doplňující, rozšiřující a prohlubující dosažený stupeň sekundárního nebo terciárního vzdělávání,
- absence systémových podmínek pro zajištění systému celoživotního vzdělávání a pomalý rozvoj systému dalšího vzdělávání,
- absence specializovaných regionálních oborových středisek připravujících kvalifikovanou pracovní sílu.

2. 1. 4. Sociální integrace a rovnost příležitostí

2. 1. 4. 1. Skupiny osob ohrožených sociální exkluzí

Přijetím Národního akčního plánu sociálního začleňování na léta 2004–2006 si sociální politika klade za cíl zmírňování sociální exkluze. Strategie sociálního začleňování, kterou vláda přijala v rámci Národního akčního plánu sociálního začleňování, vychází ze závěrů Evropské rady v Lisabonu, které iniciovaly zahájení tzv. Lisabonského procesu. Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004–2006 vychází ze Společného memoranda o sociálním začleňování, které bylo podepsáno v Bruselu 18. prosince 2003. Národní rozvojový plán České republiky 2007–2013 navazuje na tyto dokumenty a reflektuje mnohorozměrnost sociálního vyloučení a nutnost zapojit při hledání řešení široký okruh aktérů. Vymezuje především následující ohrožené skupiny: osoby se zdravotním postižením, děti, mládež a mladé dospělé, seniory, etnické menšiny, imigranty a azylanty, bezdomovce, osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody a oběti trestné činnosti, domácího násilí, osoby komerčně zneužívané a oběti obchodu s lidmi, osoby pečující o osobu blízkou.

- **Osoby se zdravotním postižením:** Nejvíce jsou ohroženy osoby s těžším zdravotním postižením. I přes řadu přijatých opatření v některých oblastech

přetrvávají formy přímé i nepřímé diskriminace. Podle šetření, které bylo provedeno v rámci přípravy *Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* v roce 1993, se počet osob se zdravotním postižením pohyboval kolem 10 % z celkového počtu obyvatel ČR (1 200 tis.). Co do počtu představují osoby se zdravotním postižením významnou skupinu se specifickými potřebami, současně se jedná o skupinu velmi heterogenní v závislosti na druhu a stupni zdravotního postižení. Mezi nejvíce ohrožené patří osoby se zdravotním postižením žijící v ústavních zařízeních. V těchto zařízeních s celoročním pobytem žije přibližně 19 tisíc osob (z toho 15 tisíc s mentálním či kombinovaným postižením). Lidem se zdravotním postižením je mimo poskytování sociálních služeb umožňujících jejich integraci poskytována zvýšená ochrana při vstupu do trhu či na trhu práce (pracovní rehabilitace, příprava k práci, specializované rekvalifikační kurzy). Jsou vytvářena tzv. chráněná pracovní místa - místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. V ČR je stále nedostatečná dostupnost a kvalita služeb, které by umožňovaly právě osobám se zdravotním postižením jejich úspěšnou integraci do společnosti a zapojení se do trhu práce.

- **Děti, mládež a mladí dospělí:** Při vymezení rizika ohrožení vyloučením je třeba zohlednit dvě hlediska – příjmové a materiální úrovně a přípravy na budoucí život. Z hlediska prvního roste podíl rodin s dětmi v nejnižších příjmových kategoriích, nejvíce jsou ohroženy neúplné rodiny a rodiny početné s více dětmi. Z druhého hlediska mohou dopady chudoby na dosažitelnost práv a zdrojů vést ke snížení společenské integrace, stejně tak i k deviantním stylům života a hodnotám. Největším zdrojem sociálního vyloučení je zejména růst míry nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých. Okrajovým, ale velice závažným problémem je zneužívání a týrání dětí.

Nárůst příjmových nerovností se promítá i v růstu podílu nízkopříjmových rodin s dětmi. Situace rodin s dětmi, zejména při jejich vyšším počtu, se nápadně zhoršila. Schopnost rodiny zabezpečit materiální potřeby svých členů se snižuje, a to zejména při nezaměstnanosti rodiče, zdravotním postižení, neúplnosti rodiny, početnosti členů domácnosti, nízkému věku rodičů, nízkému vzdělání nebo sociální marginalizaci. K nejčastěji zjišťovaným faktorům ohrožujícím funkčnost rodiny patří nižší vzdělání spojené s nižší sociokulturní úrovní, nezaměstnanost rodičů i případná osobní nevyzrálост rodičů. Zvláštní pozornost si zaslouží téma dopadu rozvodu na péči rodičů o děti, na jejich vzájemné kontakty. Soudní praxe svěřuje děti v téměř 90 % do péče matky.

Ohroženou skupinou jsou mladí lidé s poruchami chování, děti z dysfunkčních rodin a mladí drogově závislí. Ohrožené sociálním vyloučením jsou také děti a mládež z romských rodin, děti v ústavních zařízeních a mladí dospělí opouštějící ústavní zařízení, kteří jsou po dosažení plnoletosti velmi ohroženi sociálním vyloučením. Mezi osobami bez přístřeší je zhruba 40 % osob, které mají zkušenost s ústavní výchovou. Zdrojem sociálního vyloučení mohou být nepříznivé sociální situace, např. konfliktní společenské situace (šikana, vandalismus, útoky z domova), obtížné životní události (rozpad rodiny, zneužívání) a omezující životní podmínky (neschopnost adaptace, neschopnost zájmů, pocit zneschopnění).

Jedním z faktorů, které působí v procesu proměn rodinného života, je nízká institucionální podpora rodiny ze strany státu a především pokles všeobecného společenského respektu k životu rodiny. Zásadní deficity lze spatřovat především v oblasti bytové politiky a rovněž ve sféře opatření na podporu slučitelnosti rodinných a profesních rolí. Na úrovni krajů a obcí většinou neexistuje v důsledku obecně nízkého povědomí o rodinné politice a jejích možných opatřeních žádné přesvědčení o potřebě podpory rodiny (Národní zpráva o rodině, MPSV 2004). V posledních deseti letech došlo k významnému snížení počtu úplných rodin, a to zejména se závislými dětmi. Podíl dětí rodičích se mimo manželství trvale roste. Roční počty rozvodů i intenzita rozvodovosti jsou v ČR vysoké. Rozvodovost se promítá i do složení rodin a domácností. Následkem rozvodu vzniká často neúplná rodina s dětmi (většinou v čele s matkou), domácnost jednotlivce nebo jiná úplná rodina. V neúplných rodinách žije téměř 1,5 milionu osob (14 % obyvatel), z toho 488 tisíc závislých dětí (27 % závislých dětí) (Národní zpráva o rodině, MPSV 2004). Nejčtenějším případem neúplné rodiny je rozvedená žena s dětmi. Nejvyšší počet neúplných rodin je v Praze a v Karlovarském kraji, nejnižší v kraji Vysočina (Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006, MPSV ČR 2004).

Senioři: Seniorská populace je velmi heterogenní. Ohrožení sociálním vyloučením jsou za určitých okolností starobní důchodci vyššího věku, mezi nimiž jsou zejména osamělé ženy s jediným zdrojem příjmů ve formě starobního resp. vdovského důchodu. Nově se tvoří skupina osob, která odchází z různých důvodů do důchodu dříve bez zajištění dalších zdrojů příjmů na stáří. Mezi nejvíce ohrožené sociálním vyloučením patří chronicky nemocní staří lidé. Patří sem také osoby v ústavních zařízeních, v nichž s celoročním pobytem žije přibližně 38 tisíc seniorů (Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006, MPSV ČR 2004). V důchodu se obecně zvyšují pocity ekonomické deprivace a subjektivní chudoba českých seniorů je celkem závažným problémem. Fakt, že podstatná část seniorů hodnotí důchody jako nedostatečné pro prožití důstojného stáří a že se cítí chudá, určitě neprospívá k prožívání kvalitního života a naopak může vyústit v pocit vylučování ze společnosti skrz nedostatečnost finančních prostředků. Starší obyvatelstvo bude skupinou s vyššími nároky, a to nejen finančními (výše důchodů), tak i ve sféře bydlení a sociálního a kulturního vyžití (Čeští senioři včera, dnes a zítra, VÚPSV 2004).

Etnické menšiny: Etnickou menšinou, která je nejvíce ohrožena sociálním vyloučením, jsou Romové. Skutečný počet Romů se pouze odhaduje na 160 -200 tisíc osob, někdy až 300 tisíc. Největší zastoupení mají Romové v Moravskoslezském kraji a v Ústeckém kraji, následuje kraj Středočeský, Olomoucký a Praha. K sociálnímu vyloučení přispívá především nezaměstnanost, závislost na dávkových systémech sociální ochrany, zhoršování bytové situace a nízká míra vzdělání. Sociální a ekonomické proměny vedly k časté nezaměstnanosti, která se proměnila v dlouhodobou. Mnozí Romové se na trh práce nevrátili a adaptovali se na život na sociálních dávkách. Část Romů byla zatlačena do oblasti šedé ekonomiky, někdy v důsledku otevřené či skryté diskriminace. Nezaměstnanost mezi českými Romy se odhaduje zhruba na 70 %, v některých lokalitách je to až 90 %. Za hlavní příčiny vysoké nezaměstnanosti jsou považovány menší schopnost Romů se přizpůsobit ekonomické transformaci

a požadavkům trhu práce, nízká kvalifikace, nedostatek příležitostí, nemotivující systém sociálních dávek a neochota zaměstnavatelů, plynoucí z předsudků a špatných zkušeností. Devět z deseti Romů pracuje v nekvalifikovaných povoláních. Často se jedná o dočasné a sezónní práce. Podle odhadu dvacet až třicet procent ekonomicky aktivní romské populace získává prostředky k obživě nelegálně – prostitucí, překupnictvím a jinou majetkovou trestnou činností (Možný, 2002).

Vláda každoročně vynakládá nemalé finanční prostředky na integraci romských komunit. Podle zpětných informací získaných z terénu ale nejsou finanční prostředky vždy adekvátně zacílené a neřeší zatím problém integrace sociálně vyloučených romských komunit systémově. Značný objem finančních prostředků je neúčelně využíván na *ad hoc* aktivity, které mají krátké trvání. Aktivity financované státem v této oblasti nejsou dostatečně vyhodnocovány. Dalším problémem při rozdělování státních prostředků v rámci dotačních řízení na účely sociálního začleňování romských komunit je značný resortismus a tím rozdrobení prostředků. Současná implementační struktura pro čerpání finančních prostředků z Evropských strukturálních fondů plně nekoresponduje s reálnými potřebami sociálně vyloučených romských komunit. Mechanismus čerpání finanční pomoci je pro žadatele nepřehledný a složitý (Konceptce romské integrace, 2004).

Ukazuje se nezbytnost vytváření komplexně pojatých opatření na lokální úrovni, které budou zahrnovat aktivity v oblasti školství, v oblasti prevence ztráty bydlení a prevence vzniku a šíření prostorově a sociálně vyloučených lokalit, v oblasti investic, v oblasti zvyšování zaměstnatelnosti a zaměstnanosti, v oblasti prevence výskytu patologických jevů atd. Důležitým faktorem je zapojení všech relevantních aktérů na místní úrovni do implementace komplexně pojatých opatření. Jejich cílem je sociální začleňování příslušníků romských komunit a eliminaci jejich závislosti na sociálních dávkách.

- **Imigranti a azylanti:** Skupiny přistěhovalců jsou velmi heterogenní a patří do ní osoby, které pobývají na území ČR v souladu s právními předpisy (legálně), nebo tyto předpisy porušují (nelegální pobyt). Každá etnická skupina má specifické sociální složení, různé důvody a motivaci k pobytu v ČR a dosahuje různého stupně sociální, kulturní, ekonomické a politické integrace. Obecně můžeme říci, že odlišné právní postavení, složité podmínky a překážky pro začlenění, odlišný kulturní původ, nižší povědomí o právním prostředí ČR a menší dostupnost informací vede k různé míře sociálního vyloučení. Z dílčích studií lze vyvodit, že hrozba sociálního vyloučení je u mnoha etnických skupin hrozbou reálnou, která může vést v delším časovém horizontu k sociálním problémům a ohrožení sociální integrace. Mezi hlavní problémy patří množství formálních požadavků kladených na cizince (administrativní požadavky při získávání povolení k zaměstnávání), nedostatečná znalost ČJ, nedostatečná kvalifikace a uznávání dosažené kvalifikace. Začínají vznikat segregované komunity. Za nejvíce ohroženou skupinu jsou obecně považováni nelegální imigranti. Nelegální pobyt se často překrývá s neformální prací. Studie Výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce (Intermundia, o.p.s, 2005) poukazuje na hlavní riziko tzv. mezidobí, kdy jsou migranti dočasně bez práce vystaveni vysoce zátěžové situaci a ocitají se bez zdroje obživy. Dalšími riziky jsou malá integrace migrantů, objevení se tzv. druhé generace bez statusu, zdravotní rizika, rizika duševní

choroby, deviantní chování, ztráta pomoci při propadu do nelegality, ocitnutí se mimo tradiční i majoritní systém hodnot, formování radikálních tendencí apod.

- **Osoby bez přístřeší:** Jedná se o mnohohrstevnatý problém, je výrazem extrémní chudoby a sociálního vyloučení. Bezdomovectví je stále na vzestupu, významný je nárůst zejména v posledních pěti letech. Za bezdomovce jsou označováni ti, kteří nemají žádnou střechu nad hlavou a dočasné útočiště nacházejí v různých charitativních organizacích, avšak toto vymezení není zcela dostačující. Jejich počet není oficiálně sledován, odhady se pohybují v řádech desítek tisíc osob. Mezi osoby bez přístřeší jsou zahrnováni i ti, kteří obývají nouzová obydlí (chatrče, kůlny, boudy, nepojízdné maringotky). Podle sčítání lidu, domů a bytů z roku 2001 žije v nouzových obydlích 45 tisíc lidí.

Mezi nejčastější objektivní příčiny patří strukturální změny ve společnosti (proměny trhu práce), změny ve struktuře rodin, nedostatečné zabezpečení bydlení pro sociálně slabé a pro občany opouštějící ústavní zařízení nebo zařízení pro výkon trestu a také pro osoby se zdravotním postižením. Nejčastějšími subjektivními příčinami jsou nezaměstnanost, nízká úroveň vzdělání, problémy v oblasti sociálních vztahů (rozvody), závislost na návykových látkách a zdravotní postižení. Závažnost jednotlivých příčin se prohlubuje. Mění se sociální složení skupiny bezdomovců a prohlubuje závažnost problémů, které s sebou bezdomovectví nese. Nejzávažnějším je vytvoření skupiny osob, jejíž vyloučení ze společnosti nabývá extrémních podob. Dle organizací pracujících s osobami bez přístřeší narůstá počet mladých lidí, žen a matek s dětmi. Právě u těchto skupin je důležitá raná prevence. Pro bezdomovce vzhledem k jejich způsobu života je velmi problematická dostupnost sociální ochrany.

- **Osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody:** Osoby opouštějící ústavní výchovu jsou ohrožené sociálním vyloučením a to především z důvodu nedostatečné návazné péče ze strany sociálních pracovníků. Především v oblasti poradenství a pomoci v oblasti při zajištění bydlení a zaměstnání. Překážkou je také nedostatečná spolupráce dalších zainteresovaných subjektů – obcí a úřadů práce. Nestátní neziskové organizace nestačí pokrýt skutečné potřeby všech těch, kteří opouštějí ústavní výchovu. Osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody mají potíže při zajištění vhodného zaměstnání, nalezení vhodného ubytování či bydlení obecně, s rozpadem manželství a s tím spojeným vykořeněním ze známého prostředí a s finančními dluhy a závazky. Negativní postoje okolí a zaměstnavatelů se nezdají být velkou překážkou (Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006, MPSV ČR 2004).
- **Oběti trestné činnosti, domácího násilí, osoby komerčně zneužívané a oběti obchodu s lidmi:** Ukazuje se, že přibývá problémových dětí z dobře situovaných rodin, přibývají i sociální deviace u dětí ze sociálně slabších rodin, které nedostávají sociální pomoc včas, nebo její jednotlivé etapy nejsou provázány. Roste agresivita i kriminální jednání dětí a mladistvých (Národní zpráva o rodině, MPSV 2004). O svébytné dysfunkci můžeme hovořit v případě násilí v rodině. Jedná se o násilí mezi partnery, kdy je vesměs obětí žena, oběťmi také bývají děti, senioři a zdravotně postižení členové rodiny či členové rodiny s duševním onemocněním.

Česká republika se také postupně stala atraktivní cílovou zemí pro obchodování s lidmi. Jednou z forem obchodu s lidmi je v ČR obchod za účelem sexuálního vykořisťování a organizování prostituce. Oběťmi jsou ženy ze zemí východní Evropy a z asijských zemí, které jsou na území ČR k prostituci nuceny, případně jsou transportovány dále do západní Evropy. Pro oběti je typická nízká míra ochoty spolupracovat s Policií ČR. Druhou nejčastější formou obchodu je obchodování s lidmi za účelem nucené práce. Pracovní vykořisťování cizinců není okrajovým fenoménem, naopak se jedná o jev, který je běžnou součástí migrační reality ČR. Souvisí s nelegální migrací a tzv. institucí klientelismu, která netržními způsoby zajišťuje zprostředkování nabídky neformální práce (Národní strategie boje proti obchodování s lidmi pro období 2005 – 2007, MV ČR).

- **Osoby pečující o osobu blízkou:** Osoby, které pečují o osobu blízkou, která je z různých příčin ohrožena sociálním vyloučením (osoby se zdravotním postižením, senioři, duševním onemocněním atd.) se vzhledem k péči o takto znevýhodněnou osobu samy dostávají do situací, kdy jsou znevýhodněny v přístupu ke službám či na trh práce a tím je i zvyšováno riziko jejich sociálního vyloučení.

Tento problém je nejvíce patrný především u osob pečujících o osoby se zdravotním postižením, kdy vzhledem k péči o takto postiženou osobu je pečující osoba často odtržena od společnosti a nevyužívá možností, které by v opačném případě využívat mohla. Dá se očekávat, že reforma sociálních služeb, která vytváří větší prostor pro svobodné rozhodování ohledně poskytovaného typu péče, povede ke zvýšenému zájmu o provozování péče o osoby blízké. Lze tak usuzovat z částečných zlepšení postavení pečujících osob, možnosti výběru typu péče, rozšiřování škály pečovatelských služeb a přesunu důrazu směrem k domácí péči. To platí zejména pro kategorie osob, které jsou na cizí pomoci méně závislé. V současné době pobírá příspěvek na péči o osobu blízkou přibližně 38 000 osob, jejich počet však může vzrůst až čtyřnásobně. Péče o osobu blízkou představuje pro pečovatele vysokou míru zátěže, provázenou pocitem ztráty společenského statusu, nedostatkem prostoru pro odpočinek, vysokými organizačními a materiálními nároky a nadměrným stresem.

2. 1. 4. 2. Sociální služby (pro cílové skupiny)

Jedním ze základních nástrojů k sociálnímu začleňování ohrožených skupin je systém sociální ochrany. Skládá se ze tří vzájemně se doplňujících subsystémů – sociálního pojištění, státní sociální podpory a sociální pomoci. Nástrojem sociální pomoci jsou sociální služby, které prochází řadou systémových změn (implementace standardů kvality sociálních služeb, střednědobé plánování, posuzování potřeb, systém financování služeb a další změny plynoucí ze zákona o sociálních službách). Nejdůležitějším subjektem pro naplňování strategie sociálního začleňování jsou především obce a kraje. Účast kraje nebo obce při zajišťování a poskytování sociálních služeb se regionálně liší. Taktéž vybavenost sociálními službami je velmi rozdílná, obecně je lepší ve velkých městských aglomeracích. Absentuje ucelenější přístup, jsou vytvářeny různé podmínky, služby nejsou realizovány ve stejné kvalitě a podle jednotné metodiky.

K současným obtížím, s nimiž se sociální služby potýkají, patří nedostatečná legislativní úprava, nízká kvalifikovanost pracovníků v sociálních službách, zejména

sociálních pracovníků, způsob provádění kontroly kvality služeb, nízké zapojení uživatelů do plánování a rozvoje kvality služeb a plánování služeb obecně. Obce nesou zodpovědnost za sociální služby, což je vede ke snaze je efektivně řídit, více je přiblížit uživatelům a současně koordinovat jejich činnost v lokalitě. Snaha zvýšit kvalifikaci pracovníků služeb a rovněž úsilí zavést do sociálních služeb standardy poskytování služeb a zajistit dostatečnou kvalitu obsahující kontrolní prvky, vede provozovatele i poskytovatele služeb ke snaze získat přehled o stavu implementace nových metod a vytvoření efektivního systému vzdělávání, které by se vyrovnalo s problémem minulosti a zacelilo mezery v nedostatečné kvalifikaci personálu služeb.

Současný stav výkonnosti organizací poskytujících sociální služby lze vymezit jako stav, kdy:

- ve většině organizací doposud nedošlo k zavedení standardů kvality sociálních služeb a k zavádění metod řízení a zvyšování kvality služeb, v blíže neurčeném počtu byl však proces implementace zahájen,
- obeznámenost pracovníků v sociálních službách s těmito metodami je různá a liší se dle organizací a dle regionu,
- uvnitř organizací probíhá proces změn vyvolaný různou mírou implementace metod, postoj pracovníků v sociálních službách k metodám a jejich výsledkům se významně liší,
- existují lidské překážky standardní výkonnosti, zejména absence motivace k zavádění nových metod,
- lze identifikovat problémové oblasti plynoucí z organizační kultury a ovlivňující proces implementace nových metod.

Zákon o sociálních službách přináší řadu změn, obsahuje řadu ustanovení, které implikují další vzdělávání pracovníků v sociálních službách a kladou požadavky na zajištění kvality poskytovaných služeb, plán rozvoje sociálních služeb, zjišťování potřeb klientů, analýzy existujících zdrojů a potřeb, strategie rozvoje sociálních služeb a vymezení povinností poskytovatelů služeb.

Na základě ojedinělých analýz rozsahu a vlivů implementace různých metod zvyšování kvality lze vyvodit následující závěry. Metody řízení a zvyšování kvality se staly neodmyslitelnou součástí pracovního života části zaměstnanců sociálních služeb. Dominantní úlohu mají a budou mít i nadále standardy kvality. Implementace nových metod přináší první pozitivní výsledky a mění tvář organizací. Někteří poskytovatelé služeb jsou v zavádění metod dále než jiní, někteří s implementací ještě nezačali. Nejdále s implementací pokročily nestátní neziskové organizace. Důležité je implementační proces podporovat, reagovat na zvyšující se poptávku po školeních přinášejících nové poznatky a poskytnout čas pro působení efektu sněhové koule, kdy ti zkušení postupně zpřístupní své zkušenosti dalším zaměstnancům. Výhodou jsou motivovaní zaměstnanci. Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb (komunitní plán) je od implementačního procesu neoddelitelný a souvisí s ním více, než by se mohlo na první pohled zdát (Analýza vzdělávacích potřeb poskytovatelů sociálních služeb, Vzdělávací centrum pro veřejnou správu, o.p.s. 2005).

Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb (komunitní plán), jako jeden z nástrojů zajištění dostupnosti a transparentního rozhodování o podobě sociálních služeb, byl pilotně ověřován v letech 2000-2003. Zatímco v některých krajích plánování probíhá

víceméně ve všech obcích s rozšířenou působností, v některých regionech se plánování aktivně chopilo jen několik obcí nebo měst. Obce, kde je plánování sociálních služeb realizováno, se nacházejí v různé fázi plánovacího procesu; zatímco někde je plánování teprve zahajováno, jinde se např. pracuje na mapování místních služeb a zdrojů či na zjišťování potřeb uživatelů služeb a informovanosti o službách mezi veřejností. Souhrnná zpráva o plánování sociálních služeb za 1. pololetí 2004 uvádí, že některým ze vzdělávacích programů podporujících zahájení komunitního plánování prošli zástupci z minimálně 80 měst nebo obcí a několika krajských úřadů. Střednědobé plánování probíhá, nebo je zahajováno ve více než 139 městech a obcích v ČR a politická podpora ze strany krajů existuje ve všech 14 krajích. V řadě měst proběhlo mapování poskytovatelů služeb a zjišťování potřeb uživatelů služeb. Některá města si nechala zpracovat statisticko-demografické analýzy. Různost a pestrost procesů plánování dokládá různé zaměření plánování, způsob koordinace procesu a míra politické podpory. V řadě měst byly dokončeny Katalogy sociálních služeb a probíhají analýzy sociálních služeb.

Mezi hlavní překážky úspěšného působení systému sociálních služeb v oblasti sociálního začleňování patří:

- ztížený přístup ohrožených skupin ke službám a jejich nedostatečná dostupnost a kvalita,
- neexistence systému celoživotního vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách a pro další pracovníky veřejné správy v dané oblasti,
- nedostatečné partnerství relevantních subjektů na místní, regionální a národní úrovni a postavení nestátních neziskových subjektů, které vyvíjí veřejně prospěšné činnosti v sociální oblasti,
- absence relevantních informačních zdrojů a statistik pro sledování vývoje ohrožených skupin sociálním vyloučením včetně měření znevýhodnění těchto skupin,
- nedostatečný rozsah ambulantních a terénních služeb poskytovaných uživatelům v přirozeném sociálním prostředí osob, které respektují oprávněná práva a zájmy těchto osob,
- nedostatečné zajištění investiční podpory pro poskytovatele sociálních služeb v návaznosti na místní a regionální potřeby,
- nedostatečný systém kontroly a efektivnosti služeb pro cílové skupiny,
- nedostatečná provázanost systému sociálních služeb a jiných systémů s cílem začlenění sociálně vyloučených osob (např. systém zaměstnanosti, vzdělávání, zdravotní a dlouhodobé péče atd.)
- nedostatečné propojení poskytovatelů sociálních služeb s požadavky trhu práce, tj. orientování sociální služby i na vytváření podmínek vedoucích k zaměstnání a zaměstnatelnosti.

Dalším nástrojem pro rozvoj sociálních služeb je podpora sociální ekonomiky v oblasti veřejných služeb.

2. 1. 4. 3. Sociální ekonomika

Potírání sociálního vyloučení předpokládá zavádění inkluzivních postupů a mechanismů, mezi něž bezesporu patří rozšiřování sociálních služeb a podpora zavádění principů sociální ekonomiky (Integrated Guidelines for Growth and Jobs

2005 – 2008). Sociální ekonomika jako pojem není doposud v ČR definován v žádném vládním dokumentu, avšak některé z principů sociální ekonomiky jsou doposud přebírány především na základě příkladů dobré praxe ze zahraničí. Sociální ekonomiku je možné chápat jako jeden z nástrojů podpory rozvoje služeb v oblasti sociálního začleňování.

Cílem soc. ekonomiky je využít v co nejširší míře relevantních participujících subjektů na místní a regionální úrovni a jejich společné aktivní zapojení v rámci podnikatelských aktivit v oblasti sociálního začleňování cílových skupin.

Důležitým prvkem je také reinvestování zisku do samotné organizace, subjektů podílejících se na její činnosti či do dalších participujících subjektů s cílem zajištění dostupnosti služeb pro cílové skupiny. Neméně významným prvkem je i využívání dobrovolných pracovníků. V české společnosti je zatím jen omezené povědomí o tom, co znamená sociální ekonomika a k čemu slouží. Některá témata sociální ekonomiky jsou podporována prostřednictvím Iniciativy EQUAL (Národní rozvojový plán České republiky 2007 – 2013). Tento sektor je tedy směsí sociálních služeb, výdělečných aktivit a účelového vytváření pracovních míst (především pro marginalizované sociální skupiny) s výrazným podílem místních a regionálních samospráv a dalších relevantních subjektů. Účelem je zapojení cílových skupiny zpět do trhu práce, do společnosti a zároveň zajistit poskytování služeb dle jejich potřeby.

Předpokládá se, že podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti ČR je 3 % - 4 % a jeho hospodářská síla se pohybuje mezi 35 až 50 mld.Kč ročně. Počítáme-li i účast dobrovolníků, pak je podíl na celkové zaměstnanosti 5 % - 6 %.

Hlavní příčiny malé kapacity v oblasti sociální ekonomiky jsou dosavadní celková nerozvinutost nevládního neziskového sektoru ČR, roztržičnost a kapitálová slabost.

Odstranění těchto nedostatků předpokládá soustředění se na vytvoření optimálního legislativního a finančního rámce pro fungování sociální ekonomiky, na podporu partnerství na regionální a místní úrovni, v organizacích sociální ekonomiky na rozvoj manažerských dovedností a odbornou způsobilost pracovníků, na kvalitu poradenství, dostupnost investičního kapitálu, vznik a prosazování nových forem zajištění veřejných služeb a přímého zapojení uživatelů služeb do běžného způsobu života (včetně pracovního uplatnění na trhu práce).

2. 1. 4. Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce a sladování rodinného a pracovního života

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Situaci žen na trhu práce charakterizuje vysoká zaměstnanost na jedné straně, na druhé straně se ženy často setkávají s diskriminačním jednáním zaměstnavatelů. Také přijímají hůře placená zaměstnání za horších podmínek. Problém zaměstnanosti žen má řadu dimenzí. Přes relativně vysokou míru ekonomické aktivity (62,2 % v roce 2004) a zaměstnanosti žen (56,0 % v roce 2004) existují rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce. Téměř ve všech věkových skupinách produktivního věku jsou počty nezaměstnaných žen vyšší než počty mužů. Největší rozdíl mezi muži a ženami je ve věkové skupině od 25 do 35 let, což dokládá určitou diskriminaci žen s malými dětmi ze strany zaměstnavatelů. Míra nezaměstnanosti žen v ČR je proto stabilně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů – v období 1993 - 2004 byl rozdíl dle VŠPS v průměru 2,6 p.b.

Ke konci roku 2004 bylo v evidenci úřadů práce 276,3 tisíc žen, jejich počet meziročně vzrostl, a to o 1,4 %. Podíl žen na celkové nezaměstnanosti v roce 2004 tvořil 51,0 %. Ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži. V evidenci úřadů práce bylo z celkového počtu nezaměstnaných žen v roce 2004 déle než 6 měsíců 60,5 % všech žen – uchazeček a déle než 12 měsíců 43,0 %. Jejich podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti ve srovnání se stejným obdobím roku 2003 vzrostl. Zaměstnavatelé zatím nevycházejí ženám příliš vstříc ve sladění profesního života a péče o děti úpravou pracovní doby. Z tohoto důvodu je podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek velmi nízký (pouze 8,3 % žen v roce 2004 ve srovnání s 34 % žen v EU). Zatímco podíl práce na zkrácenou pracovní dobu v EU delší dobu roste, v ČR má naopak dlouhodobě klesající tendenci. To je způsobeno nejen neochotou zaměstnavatelů přijímat pracovníky na částečný úvazek, ale také nezájmem zaměstnanců o částečné úvazky kvůli nízké úrovni mezd v České republice. Příjem z částečného úvazku může být totiž nižší než životní minimum.

Zastoupení mužů a žen ve vzdělávací soustavě je vyrovnané a v rámci rekvalifikačních kurzů ženy dokonce převažují, určitá diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů je patrná v případě dalšího profesního vzdělávání v podnicích. Rozdíly ve vzdělanostní struktuře dospělé ženské a mužské populace se zmenšují, takže pro mladou generaci kolem 30 let již nejsou příliš významné. Podle výsledků sčítání lidu z roku 2001 je podíl žen s terciárním vzděláním ve věkové skupině 30 – 34 let 13,1 % a mužů 13,9 %. Žen s pouhým základním či neukončeným vzděláním je v této skupině 7,8 % a mužů 6,8 %, zatímco rozdíly ve skupině nad 55 let jsou stále velmi výrazné. Ženy jsou naopak podstatně více zastoupeny než muži v kategorii úplné střední všeobecné vzdělání (gymnázium), SOŠ s maturitou a vyšší odborné vzdělání, jejich podíl v těchto vzdělanostních kategoriích přesahuje 60 %.

Míra ekonomické aktivity je u mužů po celý život vyšší než míra žen. Doménou mužů je primární a sekundární sféra ekonomiky, ženy převažují ve sféře terciární. V roce 2004 podnikalo přes 200 000 žen a 560 300 mužů, ženy tedy tvořily mezi podnikajícími zhruba čtvrtinu (26,3 %). Největší rozdíl je ve věkové skupině 25 – 34 let, největší podíl podnikatelek je mezi nejmladšími, ve věku 15 – 24 let. Struktura zaměstnanců je podle pohlaví více vyrovnaná, ženy tvoří 46,6 %. Porovnáme-li zaměstnanost podle profesí, ženy jsou nejvíce zastoupeny mezi nižšími administrativními pracovníky (80,4 %) a dále mezi provozními pracovníky ve službách a obchodě (64,3 %) a pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (60,5 %). Tato skutečnost má vedle menšího podílu žen ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a segregace pracovního trhu podle pohlaví zásadní vliv na existenci rozdílu v odměňování žen a mužů. V roce 2004 činil podíl průměrné mzdy ženy na průměrné mzdě muže 80,9 % (oproti 74,4 % v roce 2001). Podle výsledků zahraničních i domácích výzkumů nelze rozdíl v odměňování přičítat pouze diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Z hlediska vzdělání je nejnižší shody mezd dosahováno u kategorie vysokoškolského vzdělání, kde existuje nejvyšší variabilita vykonávaných profesí. Největší disparity je dosahováno v kategorii vedoucích a řídicích pracovníků. Řada faktorů naznačuje, že vyšší úroveň mezd mužů než žen je v určité míře dána vyšší úrovní hodnoty jimi vykonávané práce. Konkrétně jde o tyto skutečnosti:

- genderová segregace pracovních činností jako důsledek dlouhodobě působících direktivních mechanismů uplatňovaných před listopadem 1989,

- vyšší úroveň zařazení prací vykonávaných muži do tarifních stupňů,
- vyšší rozsah odpracovaných hodin a přesčasové práce dosahovaných v průměru muži proti ženám,
- časové výpadky žen v pracovní kariéře způsobené péčí o děti, vyšší podíl péče o rodinu v porovnání s muži.

Nižší výdělkovou úroveň žen ovlivňují tyto faktory:

- ztráta profesního vývoje v důsledku mateřství a péče o rodinu
- silnější orientace mužů než žen na pracovní kariéru, doplňkový charakter výdělku u části žen, nižší požadovaná výdělková úroveň žen.

Mezi faktory, které jsou na ústupu, patří nižší úroveň profesní přípravy a převládající mužské rozhodovací prostředí. Sladování pracovního a rodinného života není v české společnosti příliš rozšířené. Postoj zaměstnavatelů k rodičovské dovolené zůstává spíše rigidní, tj. nenabízejí ženám možnosti, jak pokračovat v práci i po mateřské dovolené, resp. zapojit se do pracovního procesu v rámci rodičovské dovolené (Generový balíček 3/2005, Gender studies, o.p.s). Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce (vedle osob se zdravotním postižením a s nízkým vzděláním). Největší nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce vidí česká populace v možnosti postupu na vyšší pozice. Pouze asi třetina si myslí, že ženy mají v postupu stejné příležitosti jako muži.

Zastoupení žen v politických a rozhodovacích funkcích klesá se zvyšující se úrovní zastupovaného celku. Měřeno podílem žen v parlamentu je ČR v mezinárodním srovnání průměrným státem. Ženy jsou méně zastoupeny nejen ve veřejných volených funkcích, ale mají obecně nízký podíl na rozhodnutích klíčových pro fungování politických stran. Ve vrcholové politice se setkáváme s genderovým rozdělením sfér. Muži jsou spojováni s tzv. silovými resorty, zatímco ženy jsou spojovány s méně prestižní humanitární sférou a tzv. politikou péče. Zajímavý pohled nabízí oblast českého soudnictví, kde se setkáváme s genderovou segregací – zatímco oblasti s nižší prestiží i platovým ohodnocením mohou být označeny za feminizované, naopak oblast advokacie se řadí mezi profese se skleněným stropem, kam mají ženy jen velmi omezený přístup (Ženy v politice, 2004).

Sladování rodinného a pracovního života

V české rodině jsou nejčastěji zaměstnáni oba rodiče, a to v naprosté většině na plné pracovní úvazky. Navzdory této skutečnosti je, i přes určité změny v postojích, rodina běžně založena na rozdělení rolí mezi mužem a ženou, kdy muž je vnímán jako hlavní živitel rodiny a na ženě spočívá v převážné míře péče o děti a domácnost. Ženy se stále více uplatňují společensky a profesně, avšak zvyšování angažovanosti mužů v rodině kopíruje tuto změnu neadekvátně. Vzhledem k výrazné orientaci společnosti na výkon se nároky na pracovní nasazení jak zaměstnanců, tak zaměstnankyň stupňují.

V ČR není oproti jiným evropským zemím téměř využívána práce na částečný pracovní úvazek, což je mezi jinými dáno i její ekonomickou neatraktivitou, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Nedostatečně jsou využívány formy práce z domova, pružná pracovní doba a další prostředky napomáhající větší slučitelnosti

profesních a rodinných rolí. Je ale třeba konstatovat, že nevýhodou takovýchto typů práce je problematičnost získat zpět práci na celý úvazek v době, když pomine nutnost zkráceného úvazku /kvůli péči o děti nebo o jinou závislou osobu/, dále také nižší příjem, menší šance profesního postupu nebo získání vyšší kvalifikace. Zákonná práva, např. právo neomezeně si přivydělávat při pobírání rodičovského příspěvku, bývají v praxi z řady důvodů obtížně využitelná.

Shora uvedené tvoří faktickou překážku i pro možnost rodiče udržet kontakt se svým povoláním, což má dopady na profesní růst a obtížnější návrat do zaměstnání. Vzhledem k tomu, že v převážné míře pečují o malé dítě a dlouhodobě přerušují svou kariéru ženy, jsou to právě ony, kdo je z důvodu rodičovství vystaven zvýšeným obtížím na trhu práce a s tím spojené větší nezaměstnanosti.

Dalším problematickou skutečností je v ČR praktická neexistence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti do tří let věku dítěte, které jsou jedním ze důležitých předpokladů slučitelnosti profesních a rodinných rolí. O zájmu rodičů využívat více tyto služby vypovídá fakt, že mateřské školky navštěvuje až 25 % dětí mladších 3 let (VÚPSV, 2004). Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky. Péče o děti starší 3 let je v ČR zabezpečena prostřednictvím husté sítě mateřských škol, které jsou hojně využívány, nicméně k lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí by napomohlo větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi (např. problematika otevíracích hodin nebo přijímání dětí do zařízení). Školní družiny a kluby jsou též značně rozšířeny a napomáhají zejména rodičům dětí mladšího školního věku skloubit práci a rodinu.

Výše citované skutečnosti tak logicky staví mladé rodiče před rozhodnutí, zda mít dítě či více dětí nebo se věnovat profesní aktivitě. Přitom platí, že čím vyšší je vzdělání ženy, tím bývá pro oba rodiče toto rozhodnutí komplikovanější.

Cílem je umožnit rodičům sloučit jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. K tomu je třeba zvolit opatření, u nichž by hlavním kritériem neměl být jen profesní zájem rodičů, ale vyvážené zohlednění zájmů rodičů i dětí. Ve společnosti je nutné vytvořit takové podmínky, aby občané/občanky mohli svobodně realizovat svá přání týkající se založení nebo rozšíření rodiny a výchovy dětí bez toho, aniž by je museli významně revidovat z hlediska nároků na výkon svého povolání. Je třeba působit na změnu společenského klimatu, kdy jsou rodiče (i potenciální) vnímáni jako méně perspektivní zaměstnanci/zaměstnankyně a dítě jako překážka jejich plného pracovního uplatnění. Zároveň zaměstnanci/zaměstnankyně – rodiče nezaopatřených dětí nesmí být nuceni slevovat z výkonu svého rodičovství za účelem podání maximálního možného výkonu v zaměstnání.

V zájmu udržení profesního růstu a nabytých profesních kvalit a zkušeností je nutné rodiči v případě jeho zájmu umožnit, aby si v průběhu péče o malé dítě udržel kontakt se zaměstnáním a mohl se dál profesně rozvíjet. Zaměstnanci, kteří si udrží profesní kvalifikaci i po dobu péče o dítě, případně si ji zvýší, nebudou pro zaměstnavatele představovat riziko „neefektivní investice“. Vytvoření lepších předpokladů pro slučitelnost profesních a rodinných rolí by se v konečném důsledku mělo odrazit ve

snížení obtížnější zaměstnatelnosti především žen a v neposlední řadě také v podpoře ekonomické soběstačnosti rodin.

Uvedená analýza poukazuje na některé hlavní nedostatky v oblasti „Sladování rodinného a pracovního života“, které jsou:

- praktická neexistence finančně a teritoriálně dostupných služeb zařízení poskytujících péči o předškolní děti,
- malá dovednost mnoha rodičů sloučit jejich rodičovské a profesní role,
- malá podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí v zaměstnavatelské sféře.

2. 1. 5. Další profesní vzdělávání²

V oblasti dalšího profesního vzdělávání mimo školský sektor v ČR existují pouze dílčí šetření a statistiky.

Tabulka č. 13 Celoživotní učení osob ve věku 25 – 64, které se zúčastnily vzdělávání 4 týdny před konáním šetření (v %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU (25)	-	-	-	-	7,9	7,8	7,9	9,2	10,3	10,8
EU (15)	5,7	5,7	-	8,2	8,4	8,3	8,5	9,9	11,1	11,9
ČR celkově	-	-	-	-	-	-	5,9	5,4	6,3	5,9
ČR muži	-	-	-	-	-	-	6,1	5,1	6,0	5,5
ČR ženy	-	-	-	-	-	-	5,7	5,7	6,5	6,4

Zdroj: EUROSTAT

Šetření Českého statistického úřadu provedené v roce 2003 ukázalo, že 348,3 tis. respondentů se ve věku 25-64 let zúčastnilo neformálního vzdělávání 4 týdny před konáním šetření a z nich bylo 261 tis. osob v zaměstnaneckém poměru. Nelze říct, že všichni tito účastníci se vzdělávali za účelem dalšího profesního rozvoje ve vztahu k trhu práce. Věkové složení těchto účastníků uvádí tabulka 14, z níž je patrné zastoupení ekonomicky aktivních osob.

Tabulka č. 14 Věková struktura účastníků neformálního vzdělávání

Důvody	Věk účastníků neformálního vzdělávání										
	Celkem	15 – 19	20 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	60+
ČR úhrnem v tis.	348,3	37,8	50,9	55,5	39,7	44,1	34,8	30,6	27,3	18,9	8,7

Zdroj: ČSÚ-VŠPS, data za rok 2003

ČSÚ zjistil, že velké rezervy existují právě ve skupině pracujících. Podle výsledků šetření se zúčastnilo neformálního vzdělávání 4 týdny před konáním šetření 5,5 % všech pracujících. Z jednotlivých odvětví bylo zjištěno velmi nízké zapojení do

² **Definice dalšího profesního vzdělávání** dle „Návrhu kompetencí v oblasti celoživotního učení mezi MPSV a MŠMT“: Další profesní vzdělávání je významnou součástí dalšího vzdělávání. Zahrnuje všechny formy vzdělávání dospělých, obsahově spjaté s výkonem povolání či zaměstnání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení počátečního vzdělávání. Jeho posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého. Nevede k získání stupně vzdělání. Významnou součástí dalšího profesního vzdělávání je i specifické profesní vzdělávání vyžadované pro výkon některých profesí zvláštními právními předpisy (např. právníci, soudci, lékaři, pedagogičtí pracovníci, úředníci státní správy a samosprávy atd.)

systému dalšího profesního vzdělávání především v odvětvích zpracovatelského průmyslu (3,8 %), stavebnictví (2,4 %) a zemědělství (2,6 %).

Tabulka č. 15 Počet zaměstnaných účastníků dalšího profesního vzdělávání

OKEČ KZAM	Zaměstnaní 15+celkem v tis.	Účast v dalším profesním vzdělávání			
		ano		ne	nezjištěno ¹⁾
		Absolutně v tis.	v %		
ČR úhrn - zaměstnaní:	4740,0	261,0	5,5	4428,9	50,1
Odvětvová klasifikace ekonomických činností - OKEČ					
Zemědělství, myslivost a související činnosti	169,9	4,4	2,6	165,0	0,6
Lesnictví a související činnosti, rybolov a chov ryb	42,3	1,1	2,5	40,7	0,6
Těžba nerostných surovin	52,7	2,3	4,4	50,4	-
Zpracovatelský průmysl	1305,9	50,1	3,8	1250,5	5,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	76,3	4,5	5,8	71,4	0,5
Stavebnictví	441,0	10,6	2,4	427,4	3,0
Obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	629,4	28,5	4,5	597,3	3,7
Ubytování a stravování	164,9	4,8	2,9	159,6	0,5
Doprava, skladování a spoje	350,9	17,5	5,0	330,3	3,1
Finanční zprostředkování	98,0	16,2	16,5	81,0	0,8
Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	287,9	23,8	8,3	263,0	1,1
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	332,7	32,2	9,7	275,5	25,0
Vzdělávání	291,9	28,5	9,8	260,8	2,6
Zdravotní a sociální péče; veterinární	304,1	24,5	8,1	277,7	1,8
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	186,9	11,3	6,1	174,2	1,4
Činnosti domácností	3,9	0,8	21,6	3,1	-
Exteritoriální organizace a instituce	0,8	-	0,0	0,6	0,3
Klasifikace zaměstnání - KZAM					
Příslušníci armády	39,4	2,4	6,0	13,1	23,9
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	290,1	30,0	10,3	257,8	2,2
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	484,0	67,1	13,9	413,2	3,7
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	948,9	83,0	8,7	860,2	5,7
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	382,5	25,7	6,7	354,3	2,5
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	590,1	18,0	3,0	571,1	1,0
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)	90,4	1,5	1,7	88,7	0,2
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)	928,0	16,3	1,8	907,4	4,4
Obsluha strojů a zařízení	626,7	12,5	2,0	610,0	4,3
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	359,2	4,5	1,3	352,5	2,2

Zdroj: ČSÚ-VŠPS, data za rok 2003

Problémem zůstává nedostatečná nabídka dalšího profesního vzdělávání zaměstnaných osob a to díky malé spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi a institucemi odborně-profesními. Není zajištěna adekvátní účast odborníků z praxe na výuce, mobilitu studentů a pedagogů prostřednictvím

praktických stáží v podnicích. V současném zkráceném programovém období je realizován systémový projekt PILOT S zaměřený na tvorbu a ověřování pilotních školních vzdělávacích programů na vybraných středních odborných školách a středních odborných učilištích. Užší spolupráce všech zainteresovaných subjektů by měla přispět k vyrovnaní disparit mezi výstupy vzdělávacích institucí a poptávkou zaměstnavatelů po pracovní síle. Ukazuje se nutnost zlepšit kvalitu a rozšířit nabídku prostřednictvím vybudování vzdělávacích a výcvikových center pro další profesní vzdělávání osob bez kvalifikace či kvalifikace neuplatnitelných na trhu práce. V regionech je nutno zapojit vzdělávací instituce všech druhů (např. zapojení do regionální sítě) tak, aby zajistily a umožnily tvorbu a nabídku programů v oblastech nových technologií (zejména ICT), v souladu s potřebami regionálních zaměstnavatelů.

Podpora rozvoje podpůrných služeb (zejména informační, analytické, poradenské a diagnostické systémy) má být nedílnou součástí systému podpory dalšího profesního vzdělávání. Je nutno založit systém spolupráce mezi poskytovateli dalšího profesního vzdělávání a podporovat inovační aktivity a profesní rozvoj lektorů, konzultantů, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího profesního vzdělávání. V rámci současného opatření 3.3 OP RLZ Rozvoj dalšího profesního vzdělávání se realizuje projekt Národní soustavy povolání, zaměřený na kvalifikační strukturu povolání tak, aby na něho navazovala Národní soustava kvalifikací. Národní soustava kvalifikací je realizována prostřednictvím systémového projektu financovaného z prostředků ESF v rámci OP RLZ a koncipovaného na léta 2005 – 2007. Předpokládá se, že do roku 2007 bude vytvořen systém uznávání a ověření výsledků dalšího vzdělávání. Bude nutno zapojit veškeré druhy škol z hlediska využívání jejich kapacit a nadále bude třeba podporovat rozvoj dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, což je rozvíjeno i nyní v rámci národních a grantových projektů podporovaných z ESF.

Schopnost flexibilně reagovat na měnící se požadavky trhu práce notně souvisí s propojením systému počátečního a dalšího vzdělávání, zejména dokončení národní soustavy kvalifikací. Důraz bude nutno klást na prostupnost ve směru vertikálním i horizontálním. Dále bude nutno propojit cíle vzdělávání s cíli podniku a v této oblasti bude nutno poskytnout podporu zaměstnavatelským subjektům při zavedení standardů a při realizaci obecného školení (např. jazykového, ICT a specifického). Obecně platí, že čím je propojenější počáteční vzdělávání s dalším vzděláváním, tím je vzdělávací proces na trhu práce kratší a účinnější. Předpokládáme proto, že tato propojenost bude výrazná v připravované Národní soustavě kvalifikací, kterou připravuje MŠMT na základě Národní soustavy povolání, zpracovávané MPSV tak, aby odpovídala jak společenským tak ekonomickým potřebám.

Rekvalifikační vzdělávání řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Od doby účinnosti zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, rekvalifikační aktivity se rozšířily i o zájemce o zaměstnání a možnost nákupu služeb poradenské činnosti. Úřady práce se zaměřují na rekvalifikaci na základě monitoringu trhu práce, požadavků zaměstnavatelů za účelem zvyšování zaměstnatelnosti a profesní mobility. Rekvalifikační aktivity jsou jinak zaměřeny na nespecifické rekvalifikace, doplňkové

rekvalifikace a zaměstnanecké rekvalifikace. Vývoj vybraných ukazatelů o rekvalifikovaných uchazečích o zaměstnání uvádí tabulka 16.

Tabulka č. 16 Vývoj vybraných ukazatelů o rekvalifikovaných uchazečích o zaměstnání

Rok	Uchazeči v rekvalifikaci		Průměrná doba kursu (měsíce)	Průměrné náklady na jednoho uchazeče (Kč)
	Uchazeči, kteří zahájili	Uchazeči, kteří úspěšně ukončili		
1993	12,095	11,352	2,5	6462
1994	14,814	15,167	2,3	6808
1995	13,454	14,034	2,2	7132
1996	12,107	12,133	2,2	7560
1997	11,448	11,918	2,2	7587
1998	16,467	15,497	1,7	8983
1999	22,938	22,136	1,9	10298
2000	33,331	32,260	2,1	10378
2001	35,145	34,771	2,1	9900
2002	36,015	34,896	2,0	9300
2003	42,753	42,420	2,0	7500
2004	44,089	43,760	2,1	10900

Zdroj: MPSV

Ukazuje se, že podíl rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání je poměrně nízký ve vztahu k celkovému počtu uchazečů, ačkoli má stoupající tendenci. Počty rekvalifikovaných se s platností nového zákona o zaměstnanosti rozšířil i o zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace jsou zaměřovány prioritně na uchazeče a zájemce o zaměstnání, a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností. Většina rekvalifikací jsou rekvalifikace cílené, tj. ty, které vedou přímo k zaměstnání, ale jsou realizovány i nespécifické rekvalifikace, které vedou ke zvýšení zaměstnanosti – zejména kurzy, které doplňují a rozšiřují znalosti a vědomosti absolventů zejména středních, ale i vysokých škol. V současnosti fungující systém rekvalifikací, který reaguje v místě a čase na požadavky zaměstnavatelů, je flexibilně zabezpečován zejména celou škálou vzdělávacích zařízení pro vzdělávání dospělých a částečně učňovskými zařízeními. Všechny vzdělávací aktivity jsou ukončeny standardizovaným způsobem a mají celostátní platnost

Věková struktura absolventů rekvalifikací v současné době ukazuje podíl jednotlivých věkových skupin následovně: do 19 let – 4 %, 20 až 29 let – 34 %, 30 až 39 let – 33 %, 40 až 49 let – 20 %, 50 až 59 let – 9 %. Očekává se dvojnásobný nárůst rekvalifikací a trojnásobný nárůst poradenských činností v příštích letech, a proto bude třeba rozšířit rekvalifikační programy zaměřené na specifické skupiny uchazečů o zaměstnání, aktivizovat a motivovat účastníky rekvalifikačních a poradenských služeb, informovat a poradit uchazečům o zaměstnání a zapojit odborné školy do rekvalifikačního vzdělávání.

Pro podporu dalšího profesního vzdělávání ve vztahu k cílům Lisabonského procesu je nutno zvýšit kvalitu a flexibilitu dalšího profesního vzdělávání vybudováním jeho institucionální struktury, rozšířením, zejména certifikací a akreditací vzdělávacích

zařízení a vzdělávacích programů, přípravy managementu a lektorů a dalších pracovníků v úzké spolupráci se sociálními partnery.

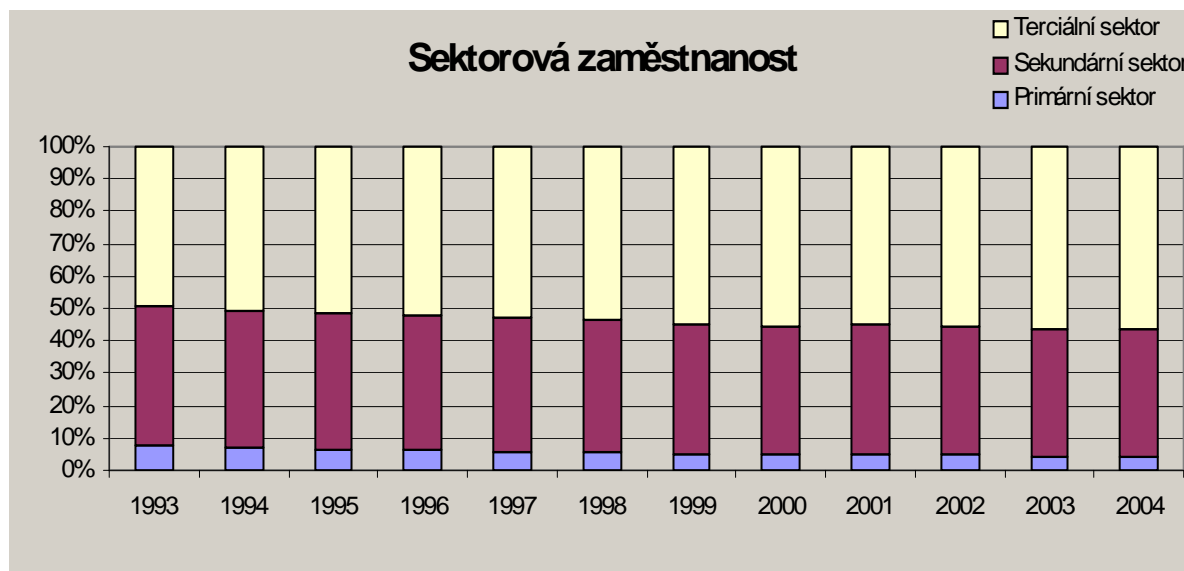
2. 1. 6. Adaptabilita a podnikání

2. 1. 6. 1. Sektorová zaměstnanost

Naše společnost se na prahu devadesátých let ocitla před velkým transformačním zadáním, kdy z centrálně řízené ekonomiky měl vzniknout moderní stát s tržním hospodářstvím. Tyto ekonomické, sociální a hospodářské změny se pochopitelně odrazily i v oblasti zaměstnanosti.

Jedním z důsledků přechodu naší ekonomiky na tržní ekonomiku je změna v zaměstnanosti podle sektorů národního hospodářství. Následující graf vypovídá, jakým způsobem se měnila sektorová zaměstnanost v období let 1993 až 2004.

Graf 5 Vývoj sektorové zaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ, MPSV

Vývoj v České republice

V období let **1993 až 2004** došlo k výrazným změnám ve struktuře zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národní ekonomiky. Nejvýraznější pokles zaměstnanosti byl zaznamenán v primárním sektoru (zemědělství) o 46 %, a to na 202,3 tisíc osob v roce 2004, což představuje 4,3 % z celkové zaměstnanosti. V sekundárním sektoru (průmysl, vč. stavebnictví) poklesla zaměstnanost od roku 1993 o téměř 12 % na 1 844,6 tisíc osob, tj. 39,2 %. Zatímco mezi uvedenými roky mírně vzrostla zaměstnanost ve stavebnictví (o 3 %) na 435,6 tisíc osob, výrazně poklesla zaměstnanost v odvětví dobývání surovin (o 53 %), výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody (o 23 %) a ve zpracovatelském průmyslu (o téměř 12 %). Podíl průmyslu na celkové zaměstnanosti se během transformace snížil na 29,9 % (1 409 tisíc osob). Průmyslové podniky vytváří vyšší objem produkce bez zvyšování počtu zaměstnanců. Tento trend je důsledkem restrukturalizace průmyslu, vstupu nových vlastníků, často zahraničních a rychlého růstu produktivity práce.

V terciárním sektoru (služby) zaměstnanost vzrostla o více než 11 % na 2 659,7 tisíc osob v roce 2004, tj. 56,5 % z celkové zaměstnanosti. V sektoru služeb vzrostla zaměstnanost nejvíce v odvětví finančního zprostředkování (o 37 %), v odvětví nemovitostí, pronájmu a služeb pro podniky (o 28 %) a obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží (o 24 %). Zaměstnanost mírně vzrostla také ve veřejné správě a sociálních službách (o 5 %) a naopak poklesla ve vzdělávání (o 11 %) a v dopravě (o 6 %).

Srovnání České republiky s EU

Ve srovnání se zeměmi Evropské unie zůstává nadále vysoký podíl zaměstnanosti v sekundárním sektoru a nízký podíl v sektoru terciárním. Přesto je právě terciární sektor, který se v EU podílí na zaměstnanosti v průměru téměř 70 %, perspektivním sektorem a především v odvětvích tzv. kvartéru (strategické služby, informační technologie - IT, e-business) lze očekávat zvýšení podílu zaměstnanosti, resp. růst poptávky po pracovní síle s příslušnou kvalifikací. Lze předpokládat, že strukturální změny (vzhledem k ještě stále vysokému podílu průmyslu na celkové hospodářské aktivitě), budou v České republice s různou regionální intenzitou pokračovat a povedou k dalšímu uvolňování pracovních sil. Jejich zaměstnatelnost bude záviset na absorpční schopnosti sektoru služeb, dalším rozvoji soukromého sektoru, především malého a středního podnikání a na opatřeních politiky zaměstnanosti.

Zaměstnanost v ČR silně závisí na zahraničních investicích. Na těchto firmách se zahraničním kapitálem přímo i nepřímo závisí řada malých a středních podniků. Současně se zahraniční firmy významně podílejí na českém exportu. Česká ekonomika je mimořádně otevřená, a proto je její zaměstnanost velmi zranitelná. Silně závisí na konjunkturálních výkyvech zejména ve vyspělých zemích (převážně EU a z ní především v Německu). Česká republika v poslední době přichází o řadu svých tradičních oborů zejména kvůli konkurenci přicházející z Číny a dalších zemí. Je třeba také počítat s přesuny dalších výrobních a služebních směrů především na východ od České republiky, tedy do zemí, které mají nižší náklady práce.

Cílem má být maximální adaptabilita české pracovní síly na možné změny, o maximální schopnost českého pracovního potenciálu naplnit na vysoké úrovni současnou poptávku investorů po pracovních silách v její plné komplementaritě (od dělníků až po vývojáře, výzkumníky a hlavně kvalifikované manažery) a o vysokou výkonnost a profesionalitu veřejné správy na všech úrovních. Proto je tak žádoucí vytvořit kapacity na předvídání těchto strukturálních změn. Zejména by bylo vhodné vybudovat systém, který by mapoval potřeby investorů z hlediska nároků na kvalifikaci pracovních sil. Na základě takových průzkumů a analýz by pak bylo možné určovat priority ve vzdělávání pracovních sil.

2. 1. 6. 2. Postavení zaměstnaných v národním hospodářství

Postavení jednotlivých profesních skupin v rámci národního hospodářství doznalo v průběhu transformace mnoha změn ve struktuře profesí i v počtech zaměstnaných v jednotlivých profesích. Tyto změny souvisí s probíhajícími strukturálními změnami české ekonomiky. Vývoj jednotlivých profesních skupin uvádí tabulka 17.

Tabulka č. 17 Postavení zaměstnaných v NH a klasifikace zaměstnání (v tis. osob)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Celkem	4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 727,7	4 764,9	4 733,2	4 706,6
Zaměstnanci	4 238,6	4 278,0	4 274,4	4 278,1	4 249,0	4 138,4	4 024,1	3 971,7	3 969,8	3 966,4	3 893,7	3 890,2
Zaměstnavatelé	130,5	156,6	188,0	202,3	198,7	202,5	195,7	196,2	186,2	192,6	196,8	187,5
Pracující na vlastní účet	308,2	338,7	374,6	377,8	388,4	437,5	464,0	486,1	499,7	540,5	581,3	573,2
členové produkčních družstev	181,6	132,8	99,4	91,3	80,4	64,5	55,1	50,8	43,8	35,8	28,0	24,3
Pomáhající rodinní příslušníci	14,4	20,2	25,8	22,3	19,9	22,6	25,1	26,6	27,7	28,9	33,0	31,1
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	214,0	253,6	305,8	333,1	328,0	324,9	313,0	290,7	301,5	303,5	285,7	291,8
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	446,2	435,4	468,3	468,4	478,5	468,6	478,3	504,8	506,3	486,6	484,9	499,1
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	873,4	897,4	890,1	889,9	890,8	872,6	878,4	883,0	896,9	912,3	952,0	974,0
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	360,5	373,2	378,4	389,5	398,5	394,0	367,8	364,7	381,5	406,6	380,3	373,2
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	517,5	550,1	556,8	566,9	582,7	597,3	576,7	567,8	578,7	597,1	593,9	577,8
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	127,7	123,1	121,9	118,4	110,6	104,7	98,2	95,8	91,0	91,2	87,8	81,6
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	1 114,8	1 094,3	1 072,4	1 050,5	1 040,2	1 025,7	994,1	965,6	936,6	935,1	926,3	905,0
Obsluha strojů a zařízení	643,0	655,1	639,9	638,4	623,8	613,3	608,8	606,6	618,3	628,7	624,6	631,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	495,8	468,4	469,0	456,4	428,2	415,2	392,1	393,3	372,0	366,1	360,8	348,3
Příslušníci armády	71,0	63,8	54,6	57,5	52,1	48,0	55,2	56,1	43,3	34,9	35,7	22,7
Nezjištěno	9,7	12,4	5,5	2,9	3,0	1,3	1,5	3,3	1,8	2,7	1,2	2,1

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

Prvním zřetelným trendem je celkový úbytek zaměstnanců ze 4,8 mil. osob v roce 1993 na 3,9 mil. osob v roce 2004. Příčinou je jednak přesun části zaměstnaných do skupiny podnikatelů (tj. zaměstnavatelů a pracujících na vlastní účet) a zejména pak do skupiny nezaměstnaných v důsledku růstu nezaměstnanosti.

Skupina zaměstnavatelů i pracujících na vlastní účet naopak ve stejném období vykazuje vzrůst. Tento jev je nutno vnímat pozitivně v tom, že stále více lidí volí raději postavení nezávislého podnikatele než pouhého zaměstnance. To má pozitivní efekt i na nezaměstnanost, neboť osoby, které volí dráhu podnikatele, snižují řady nezaměstnaných a svým podnikáním pak mohou vytvářet další pracovní místa.

Výrazného snížení dosáhl počet členů produkčních družstev. Příčinou tohoto jevu je nepochybně útlum družstevní formy podnikání po roce 1989. Rostoucí počet pomáhajících rodinných příslušníků pak souvisí především s rostoucím počtem samostatných podnikatelů.

Z hlediska profesní struktury je patrných několik trendů. K absolutnímu poklesu od roku 1993 dochází v těchto skupinách:

- kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví,
- řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři,
- pomocní a nekvalifikovaní pracovníci,
- příslušníci armády.

Pokles počtu příslušníků armády je dán reformou Armády České republiky, pozitivně by mohl být vnímán i pokles počtu nekvalifikovaných dělníků. Je však možné, že tento pokles znamená pouze přesun těchto osob mezi nezaměstnané. Negativním trendem je úbytek kvalifikovaných dělníků i řemeslníků.

K největšímu relativnímu nárůstu počtu osob od roku 1993 došlo ve skupinách:

- zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci (index 2004/1993 = 1,36),
- vědečtí a odborní duševní pracovníci (index 2004/1993 = 1,12).

U ostatních skupin dochází buď ke stagnaci, nebo k mírnému růstu počtu osob. Celkově lze změny ve struktuře zaměstnanosti hodnotit jako pozitivní, neboť se zvyšuje počet zaměstnaných ve skupinách vyžadujících vyšší úroveň vzdělanosti a duševních schopností, naopak klesají počty pracovníků v oborech nevyžadujících zvláštní kvalifikaci. Protože ubývá pracovních příležitostí pro méně kvalifikované pracovní síly, je nutné učinit taková opatření, která by těmto lidem, přirozeně vytlačovaným z pracovního trhu, umožnila získat vyšší kvalifikaci.

Počet podnikatelů v ČR od roku 1993 neustále vzrůstá. Zatímco podle registru živnostenských oprávnění bylo v roce 1993 celkem 889 857 podnikatelských subjektů (v tom 794 937 fyzických osob a 94 920 právnických osob), v roce 2004 již počet podnikatelů dosahoval 1 983 285 osob (v tom 1 736 800 fyzických osob a 246 485 právnických osob).

Tyto údaje představují pouze počet podnikatelů – právnických i fyzických osob – které vlastní živnostenské oprávnění. Je zřejmé, že mnoho z těchto osob činnost nevykonává, nebo ji vykonává jako činnost vedlejší ke svému stálému zaměstnání (to v případě fyzických osob). Na základě údajů z registru ekonomických subjektů je možné sestavit podrobnější pohled na organizační strukturu hospodářství ČR:

Tabulka č. 18 Organizační struktura ekonomických subjektů v letech 2001 – 2004 (v os.)

	2001	2002	2003	2004
Počet ekonomických subjektů celkem	2 121 562	2 223 745	2 325 977	2 352 601
v tom: právnické osoby	389 480	406 295	443 176	466 317
fyzické osoby	1 732 082	1 817 450	1 882 801	1 886 284
z toho podle právních forem:				
soukromí podnikatelé podnikající dle živnostenského zákona	1 523 051	1 607 151	1 671 031	1 674 595
samostatně hospodařící rolníci	101 394	101 053	100 914	99 669
obchodní společnosti	214 637	220 461	232 204	244 537
z toho akciové společnosti	14 845	15 260	15 903	16 403
Družstva	11 536	12 085	13 078	13 334
státní podniky	1 054	995	899	803
z toho podle sektorů: veřejné podniky a korporace	2 651	2 276	2 276	2 055
soukromé podniky a korporace	290 320	267 285	319 874	339 741
z toho pod zahraniční kontrolou	99 762	76 870	108 960	120 770
Vládní	15 321	16 052	19 404	18 711
neziskové instituce sloužící sektoru domácností	101 257	109 952	117 192	124 261

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

Celkový počet ekonomických subjektů ve sledovaných letech vzrůstá, současně dochází ke změnám v jejich struktuře. Za pozornost stojí dynamický růst soukromého

sektoru (vzrůst počtu soukromých podniků a korporací o téměř 50 tis. subjektů) a v jeho rámci také růst podniků pod zahraniční kontrolou, což je důsledkem rostoucích zahraničních investic v České republice. Stagnaci nebo pokles zaznamenává skupina státních podniků a samostatně hospodařících rolníků.

2. 1. 6. 3. Typy zaměstnání, částečné úvazky

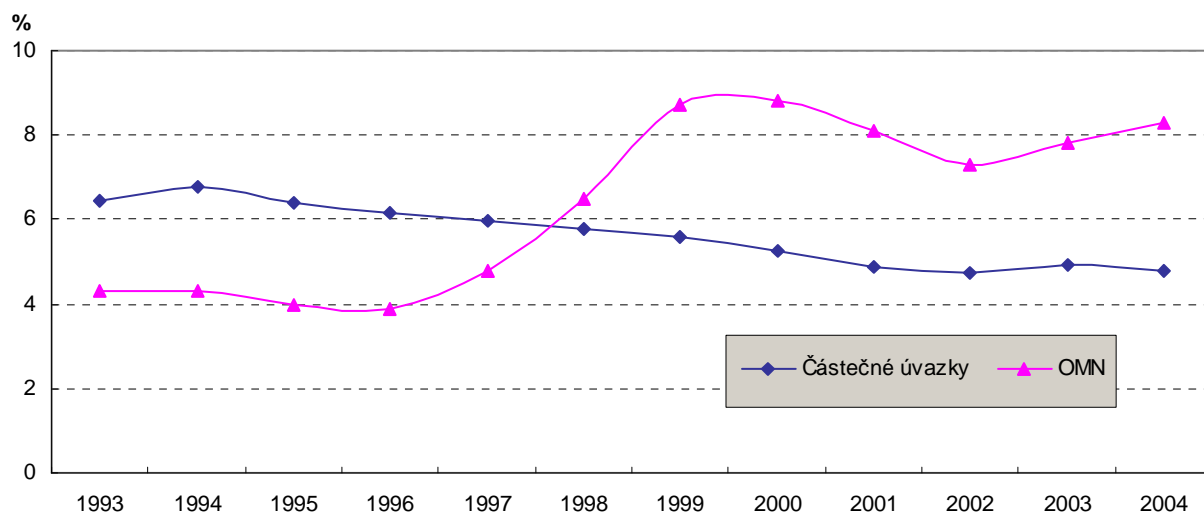
Tato kapitola je zaměřena na analýzu práce na částečný úvazek v ČR a jejímu vztahu k vývoji nezaměstnanosti.

Důvody proč lidé volí práci na částečný úvazek jsou zejména:

- absolvování profesního či školního vzdělávání,
- ze zdravotních důvodů,
- nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu,
- péče o děti nebo postiženou osobu, přičemž tato forma práce vyhovuje nejvíce rodičům s dětmi a studentům, v menší míře pak důchodcům.

Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek k celkovému počtu zaměstnanců v ČR mírně klesá, což dokládá graf 6.

Graf 6 Zaměstnanci pracující na částečný úvazek a obecná míra nezaměstnanosti



droj: Studie ČSÚ – Částečné úvazky, HDP a nezaměstnanost

Pozn.: Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců, ať už na dobu určitou nebo neurčitou.

Ve srovnání s ostatními členskými státy OECD je tento podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti velice nízký, v ČR dosahoval v roce 2003 podle metodiky OECD (viz komentář k tabulce uvedené níže) pouze 3,2 %, zatímco např. v Nizozemí 34,5 %, v Austrálii 27,9 % a např. v Polsku 11,5 %. Nižší podíl částečných úvazků má pouze Slovensko. Od roku 1993 do roku 2003 došlo navíc k poklesu podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti z 3,6 % na 3,2 %. Důvodem, proč tomu tak je, bude zejména nedostatek nabídky práce na částečný úvazek, dalším faktorem pak je nízká úroveň mezd v relaci k sociálním dávkám. Je-li již možné získat práci na částečný úvazek, výše odměny za práci nemusí dosáhnout ani výše

sociálních dávek. Zajímavé je také srovnání podílu částečných úvazků a míry nezaměstnanosti v některých zemích OECD.

Tabulka č. 19 Částečné úvazky a míra nezaměstnanosti v roce 2003 (v %)

Země	AT	CZ	FR	JP	HU	DE	NL	PL	SK	GB	US	EU-15
Podíl částečných úvazků	27,9	3,2	12,9	26,0	3,5	19,6	34,5	11,5	2,3	23,3	13,2	16,6
Míra nezaměstnanosti	6,1	7,8	9,4	5,3	5,7	9,6	3,8	19,2	17,5	5,0	6,0	8,1

Zdroj: OECD, Factbook 2005

Pozn.: Jde o podíly částečných úvazků ze šetření pracovního trhu podle směrnice ILO (Mezinárodní organizace práce). Jedná se o procento zaměstnaných pracujících méně než 30 hodin týdně a zahrnuje zaměstnance i podnikatele. OECD použilo naše data pro zkrácený pracovní úvazek na dobu neurčitou.

Z údajů v tabulce lze odvodit, že v zemích s vyšší mírou podílu částečných úvazků je míra nezaměstnanosti obecně nižší, naopak země s mírou nezaměstnanosti vyšší mají podíl částečných úvazků velmi nízký (např. Slovensko).

Práci na částečný úvazek je možné dělit na dobrovolnou („žádoucí“) a nedobrovolnou, tzv. „podzaměstnanost“. Za podzaměstnané lze označit osoby, které pracují na částečný úvazek proto, že nemohou najít práci na plný úvazek. Stav podzaměstnanosti v ČR je velmi nízký, počet osob, které pracují na částečný úvazek nedobrovolně, představuje cca 20 % z celkového počtu zaměstnaných na částečný úvazek. Tato nízká úroveň je však dána především nízkým počtem částečných úvazků.

Obecně lze říci, že růst podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti má pozitivní vliv na nezaměstnanost a nárůst práce na částečný úvazek obvykle neznamená ohrožení nových pracovních míst na plný úvazek. Z šetření provedeného OECD vyplývá, že většina lidí pracuje na částečný úvazek z vlastní volby.

2. 1. 6. 4. Podniky

Odvětvovou strukturu registrovaných ekonomických subjektů dokumentuje tato tabulka:

Tabulka č. 20 Registrované subjekty dle odvětví

	2000	2001	2002	2003	2004
Česká republika	2050770	2121562	2223745	2325977	2352601
zemědělství, lesnictví, rybářství	131183	132588	131389	134534	134521
Průmysl	263969	278113	296029	307315	308797
Stavebnictví	221417	228512	241303	256273	263657
Obchod, opravy, pohostinství, ubytovací služby	735765	742106	769105	783130	776717
Doprava	70390	77426	79422	82293	82016
finanční zprostředkování	71321	70585	70721	70379	70333
činnost v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj	334317	357769	388579	426402	444369
Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení	11559	11369	11656	11702	10391
školské, zdravotnictví	53638	55966	58388	66292	67572
ostatní veřejné sociální služby, včetně domácností zaměstnávajících personál a extraterritoriálních organizací a spolků	157211	167128	177153	187657	194228

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

Největší absolutní přírůstek zaznamenávají odvětví průmyslu, stavebnictví a zejména činnost v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj. Toto odvětví vykazuje také nejvyšší relativní přírůstek (index 2004/2000 = 1,329). Tento vývoj je dán strukturálními změnami, kterými prochází česká ekonomika, zejména směrem ke zvyšování podílu terciárního sektoru ekonomiky. Ke stagnujícím oborům patří ze stejných důvodů zemědělství, lesnictví a rybářství. Pokles v odvětví finančního zprostředkování lze vysvětlit spíše koncentrací a slučováním jednotlivých subjektů než tím, že by docházelo k absolutnímu poklesu počtu subjektů.

Důležitým ukazatelem stavu ekonomiky jsou také údaje o počtech zaměstnanců v jednotlivých podnicích.

Tabulka č. 21 Počty jednotek v registru ekonomických subjektů ČR podle počtu zaměstnanců

Období	Celkem	v tom s počtem zaměstnanců				
		0 ¹⁾	1 - 5	6 – 19	20 - 249	250 a více
1998	1 781 334	1 398 082	287 247	63 796	30 072	2 137
1999	1 963 319	1 602 460	268 302	60 982	29 560	2 015
2000	2 050 770	1 680 188	278 255	60 471	29 843	2 013
2001	2 121 562	1 816 576	216 591	57 305	29 065	2 025
2002	2 223 745	1 921 123	214 953	56 094	29 620	1 955
2003	2 325 977	2 005 938	228 133	59 290	30 686	1 930
2004	2 352 601	2 035 842	223 703	59 783	31 256	2 017

stav ke konci období

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

Pozn. 1): včetně kategorie „neuvedeno“

Významným segmentem ekonomiky jsou malé a střední podniky do 250 zaměstnanců. Malé a střední podniky vytvářejí zdravé podnikatelské prostředí, zvyšují konkurenci, jsou schopny absorbovat množství pracovních sil uvolňovaných v rámci restrukturalizace velkých podniků. Malé podniky mají obecně ztíženou pozici na trhu a jsou více ohroženy např. rostoucími náklady práce, cenami surovin apod. Nedostatek volných zdrojů pak může vést k podcenění úlohy vzdělávání zaměstnanců, což může znamenat v delším časovém horizontu ztrátu konkurenceschopnosti podniku a jeho odchod z trhu. Nejohroženější skupinou jsou podniky s 1-5 zaměstnanci, jejichž počet poklesl od roku 1998 z 287 247 na 223 703 subjektů a skupina s 6-19 zaměstnanci, kde došlo k poklesu o 4 013 subjektů na 59 783 podniků ke konci roku 2004. Růst zaznamenala skupina podniků s 20–249 zaměstnanci, což může být způsobeno jednak přechodem podniků z kategorie 6-19 zaměstnanců, dále pak slučováním nebo pohlčováním ekonomických subjektů.

Samostatným faktorem rozvoje podnikání v ČR jsou přímé zahraniční investice. Tyto investice přinášejí do ekonomiky potřebný kapitál, nové technologie a know-how, zejména ve smyslu kultivace firemní a zaměstnanecké kultury. Umožňují také českým podnikům zjednodušený přístup na zahraniční trhy.

Zahraniční investoři vstupují především do výkonných a perspektivních podniků, čímž urychlují jejich restrukturalizaci. Tito investoři mají vysoké nároky na kvalitu pracovní

síly, a to z hlediska kvalifikace i pracovní kázně. Konkrétní kritéria je obtížné určit, neboť vždy záleží na typu zahraniční investice, ale je možné vymezit několik základních kritérií požadovaných investory pro typické skupiny pracovníků:

Manažeři - schopnost řídit operace a vést lidi na úrovni požadované mateřskými firmami a dorozumívat se v jejich oficiálním jazyce, kterým je převážně anglický či německý jazyk

Mistři a předáci - schopnost řídit a vést lidi v provozech a dílnách na požadované úrovni, dorozumívat se v požadovaném jazyce a aktivně se podílet na inovačních procesech.

Techničtí specialisté - široké a hluboké technické znalosti a dovednosti, schopnost dorozumívat se v požadovaném jazyce, což v tomto případě znamená umění porozumět především technické dokumentaci.

Dělníci - základní technické znalosti a dovednosti, manuální zručnost, fyzická a psychická výdrž, široká obecná gramotnost, jazykové znalosti alespoň na základní úrovni.

Jak již bylo uvedeno v subkapitole 2. 1. 6. 1, je proto vhodné mít vybudován systém pro předvídání budoucích kvalifikací požadovaných zahraničními investory a mít k dispozici kapacity pro přeškolení pracovníků.

Podle údajů agentury Czechinvest byla odvětvová struktura realizovaných projektů – zahraničních investic od roku 1993 do poloviny roku 2005 následující:

Tabulka č. 22 Zahraniční investice zprostředkované Czechinvestem dle odvětví

	Počet firem	Výše investice (mil. CZK)	Výše investice (mil. USD)
automobilový	148	182478	5529
elektronický a elektrotechnický	76	67970	2066
chemický, biotechnologický, plastikařský, gumárenský	61	45718	1519
dřevozpracující, papírenský, tiskařský	19	19523	626
stavební	11	8740	265
sklářský	5	5392	149
strojírenský, letecký, kovozpracující	75	29715	1073
textilní	18	9892	321
ostatní	103	45221	1485
Celkem	516	414649	13034

Zdroj: CzechInvest

Z údajů je zřejmé, že největší podíl na zahraničních investicích má automobilový průmysl (v poslední době se jednalo např. o stavbu továrny TPCA v Kolíně), který představuje 45 % realizovaných investic. S velkým odstupem následuje elektronický a elektrotechnický průmysl s 16% podílem. Tyto realizované projekty přispěly k vytvoření cca 109 tis. dlouhodobých pracovních míst.

S předpokládanou investicí firmy Hyundai v Moravskoslezském kraji se podíl automobilového průmyslu na zahraničních investicích i celkovém výkonu ekonomiky (zejména exportu) ještě zvýší. Tento v zásadě pozitivní jev v sobě nese riziko

zvyšování závislosti české ekonomiky na konjunktuře jednoho odvětví – automobilového průmyslu. Vzhledem k tomu, že na tento průmysl je navázáno mnoho průmyslových podniků i podniků poskytujících služby, může recese v tomto odvětví mít velmi nepříjemné dopady na růst nezaměstnanosti v České republice.

Údaje ČNB, která sleduje příliv zahraničních investic za celou českou ekonomiku, tyto trendy potvrzují. Celkové přímé zahraniční investice včetně reinvestovaného zisku dosáhly do konce roku 2004 cca 1 162 mld. Kč, 42 % z těchto investic tvořily investice do zpracovatelského průmyslu, 47 % pak směřovalo do sektoru služeb. Ze zpracovatelského průmyslu byl největší objem investic do automobilového průmyslu (v absolutním vyjádření 108 mld. Kč), což je téměř 1/10 všech zahraničních investic.

2. 1. 7. Modernizace veřejné správy

Podle zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, je území České republiky s účinností od 1. ledna 2000 rozděleno na 14 krajů včetně území hlavního města Prahy.

V České republice je uplatňován spojený model výkonu veřejné správy, kdy orgány samosprávy vykonávají na základě zvláštních zákonů vedle samosprávy také v přenesené působnosti státní správy. Územní veřejná správa je vykonávána na úrovni krajů a obcí, pro jejichž činnost byly vytvořeny podmínky a příslušný právní rámec. Krajská úroveň odpovídá rozdělení České republiky na statistické územní jednotky NUTS III. Regiony NUTS II jsou tvořeny jednou až třemi jednotkami NUTS III. Byly vytvořeny pro potřeby spojené s koordinací a realizací politiky hospodářské a sociální soudržnosti zákonem č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a jsou označovány jako regiony soudržnosti. Česká republika se skládá z osmi regionů soudržnosti. Jednotka NUTS I je tvořena územím celé České republiky.

Základním předpokladem hospodářského růstu - vyšší produktivity a kvalitní práce ve veřejném sektoru především v oblasti hospodářské, v oblasti zaměstnanosti, v oblasti sociální, vzdělávací, zdravotnické a soudní – je efektivní, výkonná a transparentní veřejná správa a veřejné služby. V programovacím období 2007 – 2013 budou intervence Evropského sociálního fondu podporovat mj. investice do lidského kapitálu ve veřejné správě a veřejných službách na všech úrovních. Cílem těchto intervencí bude především zvýšení efektivity a transparentnosti ve veřejné správě. Zároveň bude podporována modernizace veřejné správy a veřejných služeb, a to za účelem podpory realizace politik a programů a posilování existujících kapacit veřejné správy.

2. 1. 7. 1. Modernizace ústřední státní správy

Modernizace ústřední státní správy je zastřešena dokumentem „Postup a hlavní směry reformy a modernizace ústřední státní správy, obsahující vyřešení gesce a organizačního uspořádání“. Tento dokument je schválen vládním usnesením č. 237 ze dne 17. března 2004.

Ústřední státní úřady a ostatní správní úřady mají celkem 96 207 míst. Z toho 19 971 je v ústředních správních úradech a ve správních úradech, které nemají nadřízený správní úřad. Podřízené správní úřady mají celkově 76 236 míst. Příloha 1 poskytuje přehled o počtu míst ve státních úradech podle údajů Ministerstva financí ke dni

1.1.2006. V současnosti existuje 15 ministerstev, 11 jiných ústředních správních úřadů a jeden správní úřad, který nemá nadřízený správní úřad. Celkový počet správních úřadů je 605, z toho je 578 podřízených správních úřadů.

Reforma a modernizace má za cíl odstranit především nedostatky, a to zásahem do systému pro zajištění lepšího prosazování realizací zákonů a efektivnějšího fungování. V současné době byly identifikovány následující nedostatky:

- systém státní správy není dostatečně efektivní a transparentní;
- vláda a ministerstva jsou zahlceny operativními úkony;
- ministerstva mají malou zodpovědnost za kvalitu a tvorbu materiálů a za kvalitu regulace ve svěřené oblasti;
- ministerstva s postupně přenášenou operativní agendou na regiony nepřevádí odpovídající finanční prostředky;
- management úřadů je nedostatečně vybaven řídicími dovednostmi a má malé řídicí kompetence v oblasti řízení lidských zdrojů;
- existuje vysoká míra resortismu a nedostatečná spolupráce ministerstev;
- ministerstva realizují cíle vlády nedostatečně;
- materiály předkládané vládě mají různou kvalitu;
- zaměstnanci jsou ke své činnosti málo motivováni;
- ústřední státní správa má malou součinnost s nadnárodními a mezivládními organizacemi;
- nízká úroveň komunikace a spolupráce ústřední státní správy s regiony;
- neexistuje mechanismus bránící neoprávněnému bujení byrokratického aparátu;
- stále je odkládána účinná depolitizace ústřední státní správy.

Za účelem zvyšování efektivity vynakládání veřejných prostředků na činnost ústředních správních úřadů bude Česká republika využívat podporu ze strukturálních fondů v následujících oblastech:

- zavádění metod práce a organizace charakteristických pro komerční sféru (hodnocení podle výkonu a dosahování cílů, agenturní systémy);
- zvýšení kvality regulace;
- zlepšování kvality řízení a managementu;
- rozvoj lidských zdrojů ve správních úřadech;
- podpora meziresortní spolupráce, podpora komunikace a koordinace mezi státní správou a místní samosprávou za využití moderních metod řízení a ICT;
- zlepšování využití ICT ve státní správě.

Zvýšení kvality regulace³

Cílem zvyšování kvality regulace je provést takové změny stávajícího stavu, které pomohou zvýšit výkonnost veřejné správy a celé ekonomiky, nákladovou efektivitu a kvalitu právních předpisů. V současné době jsou vytvořeny základní podmínky pro

³ Regulaci lze chápat jako soubor nástrojů, pomocí nichž vláda realizuje požadavky na podniky, občany a veřejnou správu, tedy především zákony, vyhlášky a další podzákonné normy vydávané orgány veřejné správy a dalšími orgány, na něž byly delegovány regulační pravomoci

hodnocení dopadu regulace a měření administrativní zátěže. Plné začlenění těchto metod společně s využíváním konzultací, alternativních forem řešení a dalších prvků nejen zvýší transparentnost celého procesu tvorby nové legislativy, ale na základě výše zmíněných metod bude rovněž možné hodnotit systém regulace ex post. Ačkoliv lze v souvislosti se zvyšováním kvality regulace očekávat zvýšení nákladů na straně státu, celkové přínosy pro společnost budou převyšovat a tyto náklady plně kompenzovat. Základní kroky vedoucí k rozvoji oblasti zvyšování kvality regulace jsou:

- vybudování kapacit pro zvyšování kvality regulace;
- vzdělávání zaměstnanců v oblasti RIA (Regulatory Impact Assessment);
- plné začlenění hodnocení dopadů regulace a snižování administrativní zátěže, na základě vyhodnocení podle standardního nákladového modelu, do procesu tvorby regulace;
- rozvoj dalších prvků zvyšování kvality regulace (alternativní formy řešení, konzultace, zjednodušování právních předpisů atd.);
- využití informační technologie za účelem podpory celé agendy.

Racionalizace systému a zlepšování kvality řízení

Cílem je celkově zlepšit fungování systému ústřední státní správy, a to jednak racionalizací procesů celého systému ústřední státní správy a jednak neustálým zlepšováním kvality řízení v ústředních správních úřadech.

Smyslem racionalizace procesů je na základě procesního řízení oprostit ústřední správní úřady od velké části operativních procesů a podpořit postupný přechod k poptávkovému modelu. Pro postupné zvyšování kvality řízení v ústředních správních úřadech bude nutné podporovat zavedení moderních metod řízení a nástrojů řízení kvality. Konkrétně se jedná například o použití Společného hodnotícího rámce (tzv. model CAF), Modelu excelence EFQM nebo například srovnávací metody, tzv. benchmarking.

Předpokladem k realizaci výše uvedených kroků je bezpodmínečně nutné zajištění potřebné kvality vzdělávání v daných oblastech a ztotožnění vedoucích zaměstnanců úřadů s podporou zavádění moderních metod řízení.

Adekvátní vzdělávání zaměstnanců, to zejména těch, kteří jsou spojeni s implementací strukturálních fondů v potřebných oblastech, je také důležité pro spolehlivé řízení strukturálních fondů a provádění politiky soudržnosti Společenství a samozřejmě také účinné využívání finančních prostředků fondů.

Základní kroky vedoucí k racionalizaci systému a zlepšování kvality řízení jsou:

- soustředění se na kvalitu řízení a vzdělávání vedoucích zaměstnanců;
- provedení funkčního, procesního a informačního auditu správních úřadů;
- zeštíhlení ústřední státní správy, oproštění ji od nadbytečné operativy;
- vytvoření podmínek pro implementaci metod řízení kvality.

Rozvoj lidských zdrojů ve správních úřadech

Výkon správních úřadů je závislý na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců. V úřadech by měl být prosazován klientský přístup. Tento přístup by měl být posílen zpětnou vazbou mezi uživatelem a poskytovatelem služby. Klíčovým předpokladem výkonu úředníků je kvalitní příprava a vzdělávání. Vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech se realizuje podle Pravidel přijatých usnesením vlády. Vzdělávání je v současné době rozděleno na vstupní a prohlubující, které zahrnuje manažerské vzdělávání, jazykové vzdělávání a vzdělávání v dalších oblastech. Rozvojové potřeby v oblasti vzdělávání v následujícím období lze směřovat na:

- posílení kapacity Institutu státní správy;
- zajištění prohlubujícího vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech na základě analýzy potřeb;
- zavádění moderních metod řízení lidských zdrojů s cílem vytvářet učící se organizace;
- podpora a rozšiřování prohlubujícího vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech k větší motivaci vzdělávat se a zvyšovat si kvalifikaci.

V některých případech bude potřeba rozšířit vzdělávání v oblasti evropských záležitostí a to zejména v oblasti řízení nebo implementace projektů financovaných ze strukturálních fondů.

Podpora meziresortní spolupráce, podpora komunikace a koordinace s místní samosprávou

Základní prioritou v oblasti podpory meziresortní spolupráce a koordinace s místní samosprávou je komunikace. Je proto nutné zajistit mechanismy a pravidla pro horizontální i vertikální komunikaci a koordinaci ústředních správních úřadů při přípravě politik a zákonů. Zlepšení úrovně spolupráce, komunikace a koordinace mimo jiné bude v budoucnosti požadovat následující:

- zmapování informačních toků mezi orgány ústřední státní správy a ústřední státní správou a místní samosprávou;
- zefektivnění stávající horizontální komunikace;
- vybudování kapacity pro horizontální koordinaci;
- podpoření tvorby celostátních strategií a průřezových řešení;
- zlepšení koordinace aktivit mezi ústřední státní správou a územní samosprávou;
- efektivnější využívání moderních komunikačních a informačních technologií;
- zavedení systému řízení znalostí.

Zlepšování využití ICT ve státní správě

Širší zavedení elektronické komunikace se státem by přineslo prospěch státním orgánům i privátním subjektům. Je rychlejší, levnější a omezuje prostor pro korupci. Bariérou je malá znalost uživatelů o možnostech užití elektronického podpisu, přetrvávající neopodstatněné obavy o bezpečnost takto sdílených informací, a nedostatečná on-line nabídka státních služeb. Nezbytností je koordinovaný postup při zavádění informačních systémů ve veřejné správě. Databáze a systémy musí být řešeny takovým způsobem, aby umožňovaly vzájemnou komunikaci a nevyžadovaly na každém úřadě duplicitní poskytování dat ze strany uživatelů. Cílem by měl být stav, kdy bude možné vyřídit běžné záležitosti přímo z počítače doma či v kanceláři

bez nutnosti chodit na úřady. Informace na úřadech by také měly být udržovány aktuální. Dosažení tohoto stavu bude možné při zaměření se na následující oblasti:

- zlevnění elektronického podpisu;
- zajištění dostatečné nabídky on-line veřejných služeb;
- podpora zjednodušení a zefektivnění elektronické komunikace občanů a podnikatelů s veřejnou správou;
- zabezpečení vzájemné kompatibility informačních systémů a datové propojenosti;
- poskytování co nejvíce informací zdarma prostřednictvím Internetu.

2. 1. 7. 2. Modernizace územní veřejné správy

Úroveň územní veřejné správy je jeden z nejvýznamnějších nefinančních faktorů pro rozvoj regionů. Kvalita a výkon územní veřejné správy hraje a bude hrát klíčovou úlohu při rozvoji partnerství a rozvoji občanské společnosti v regionech. Proto je nyní pozornost zaměřena na zvyšování kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy prostřednictvím modernizace a rozvoje územní veřejné správy se zvláštním důrazem na:

- optimalizaci právních a ekonomických podmínek;
- vyšší požadavky na koordinaci výkonu a dozoru a kontroly přenesených působností;
- metodické podpory činnosti v samostatné působnosti;
- podporu moderních metod řízení v územní veřejné správě;
- podporu využití moderních informačních a komunikačních technologií v územní veřejné správě;
- podporu modernizace územní veřejné správy v malých (venkovských) obcích včetně nových metod meziobecní spolupráce;
- zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb.

Kromě těchto nesporně důležitých činností jsou zmapovány problémy, které vznikají při výkonu působnosti územních samosprávných orgánů, probíhá analýza působností vykonávaných těmito orgány včetně formulování návrhu řešení a změn a vyčíslení dopadů těchto změn na veřejné rozpočty. Je zpracovávána metodika výpočtu příspěvků na výkon státní správy pro krajskou i obecní úroveň. Jsou analyzovány mechanismy koordinace mezi ústřední státní správou a orgány územní veřejné správy. Připravuje se legislativní zakotvení a vzdělávací a metodická podpora spolupráce mezi obcemi včetně motivačních finančních nástrojů.

Rozvoj lidských zdrojů ve venkovských oblastech (v nichž se nachází více než 80 % obcí ČR) je negativně ovlivněn rozdrobenou sídelní strukturou venkova. Tato skutečnost má jednoznačný dopad na kvalitu lidských zdrojů ve veřejné správě zejména u malých venkovských obcí, které mají nižší úroveň odborných znalostí, přístupu k nim a možnosti zajišťovat rozvojové a inovativní projekty. Proto je nezbytné podpořit posílení institucionálních kapacit, správy a řízení v obcích ve venkovském prostoru.

Klíčovým předpokladem kvalitního výkonu územní veřejné správy je také kvalitní příprava a vzdělávání úředníků. Systém přípravy a vzdělávání úředníků je stanoven zákonem č.312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Vzdělávání je především zajištěno Institutem pro místní správu Praha, který je zřízen

Ministerstvem vnitra ČR k zabezpečení úkolů státní správy v oblasti vzdělávání úředníků územních samosprávných celků. Hlavními úkoly institutu jsou:

- celostátní metodická koordinace v oblasti zvláštních odborných způsobilostí;
- průběžné vzdělávání navazující na zvláštní odborné způsobilosti;
- realizace ověřování zvláštní odborné způsobilosti zkouškou s celostátní platností;
- vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů.

Kromě Institutu pro místní správu Praha, existují veřejné a soukromé subjekty, které nabízejí různé druhy kurzů a vzdělávacích programů pro úředníky územních samosprávných celků. Tyto kurzy a programy jsou běžně akreditované Ministerstvem vnitra v souladu se zněním zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Ministerstvo vnitra současně uděluje akreditace institucím k realizaci těchto kurzů či programů.

V oblasti vzdělávání úředníků územních samosprávných celků lze pozorovat následující nedostatky:

- chybějící nabídka kurzů nabízených distanční formou nebo formou e-learningu;
- chybějící fungující informační systém o vzdělávání úředníků územních samosprávných celků;
- chybějící systém evaluace kurzů a programů i systém monitorování těchto kurzů/programů;
- chybějící systém hodnocení dodavatelů kurzů;
- chybějící systém spolupráce s vysokými školami v oblasti vzdělávání;
- chybějící nabídka kurzů zohledňujících specifické potřeby managementu malých (venkovských) obcí, příp. zaměřených na výkon činnosti v samostatné působnosti.

Za účelem zvyšování efektivity vynakládání veřejných prostředků na činnost úřadů územních samosprávných celků a efektivity jejich činnosti bude Česká republika využívat podporu ze strukturálních fondů v následujících oblastech:

- zvyšování kvality řízení a managementu;
- rozvoj lidských zdrojů;
- podpora spolupráce mezi krajskými úřady a obcemi s rozšířenou působností a obcemi s pověřeným obecním úřadem;
- podpora komunikace a koordinace mezi státní správou a místní samosprávou a komunikace a koordinace mezi veřejnou správou a občany za využití moderních metod řízení a ICT.

Zvyšování kvality řízení a managementu

Cílem je celkově zlepšit efektivitu fungování úřadů územních samosprávných celků, a to jednak racionalizací procesů celého systému a jednak neustálým zlepšováním kvality řízení.

Smyslem racionalizace procesů je na základě procesního řízení oprostit úřady územní veřejné správy od velké části operativních procesů a podpořit postupný přechod k poptávkovému modelu. Pro postupné zvyšování kvality řízení bude nutné podporovat implementaci moderních metod řízení a nástrojů řízení kvality. Konkrétně se jedná například o použití Společného hodnotícího rámce (tzv. model CAF), Modelu excelence EFQM, nebo například srovnávací metody, tzv. benchmarking.

I když jsou zaváděny moderní nástroje řízení kvality (CAF, benchmarking, Balanced Scorecard, ISO 9000 a ISO 14000, komunitní plánování, Místní Agenda 21 apod.), využívání těchto nástrojů v rámci veřejné správy je však spíše výjimkou než pravidlem. Mezi hlavní příčiny patří nedostatek odborníků a nedostatek finančních zdrojů.

Předpokladem ke zvyšování kvality řízení a je bezpodmínečně nutné zajistit potřebnou kvalitu vzdělání v daných oblastech a informovanost vedoucích zaměstnanců úřadů tak, aby došlo k jejich ztotožnění se všemi aspekty těchto oblastí.

Adekvátní vzdělávání zaměstnanců, to zejména těch, kteří jsou spojeni s implementací strukturálních fondů v potřebných oblastech, je také důležité pro spolehlivé řízení strukturálních fondů a provádění politiky soudržnosti Společenství a samozřejmě také pro účinné využívání finančních prostředků fondů. Další významnou oblastí je vzdělávání zaměstnanců v oblasti ochrany obyvatel, prevence a systému reakce v případě mimořádných událostí, jako jsou přírodní či průmyslové katastrofy a teroristické útoky s cílem jednat efektivně a co nejdříve obnovit standardní veřejné služby.

Proto bude nutné učinit následující kroky:

- soustředit se na kvalitu vzdělávání všech úředníků s respektem k podmínkám fungování veřejné správy v malých (venkovských) obcích;
- podporovat postupy zvyšování kvality organizací založených na kontinuální realizaci sebehodnocení organizace;
- provést celkovou diagnostiku úřadů, např. pomocí metody CAF, EFQM nebo funkčními, procesními a informačními audity a dle výsledků zpracovat a realizovat akční plány zlepšování;
- vytvořit podmínky a podporovat implementaci metod moderního řízení;
- úpravou kompetencí umožnit outsourcing některých operativních činností úřadů územních samosprávných celků.

Rozvoj lidských zdrojů

Výkon úřadů územních samosprávných celků je závislý na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců. V úřadech by měl být prosazován klientský přístup. Tento přístup by měl být posílen zpětnou vazbou mezi uživatelem a poskytovatelem služby. Klíčovým předpokladem výkonu úředníků je kvalitní příprava a vzdělávání. V těchto oblastech bude potřeba udělat následující kroky:

- vytvořit systém komplexní koordinace a rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě;
- posílit Institut pro místní správu Praha;
- zajistit průběžné vzdělávání úředníků podle jejich potřeb a standardu kvality veřejných služeb;
- zavést moderní metody rozvoje lidských zdrojů za účelem vytvoření učících se organizací;
- podporovat další profesní vzdělávání úředníků a motivaci vzdělávat se a zvyšovat si kvalifikaci;
- podporovat vznik kurzů nabízených distanční formou nebo formou e-learningu;

- zavést informační systém o vzdělávání úředníků územních samosprávných celků;
- rozvinout systém evaluace kurzů a programů i systém monitorování těchto kurzů/programů;
- rozvinout systém hodnocení dodavatelů kurzů;
- podporovat spolupráci s vysokými školami a dalšími vzdělávacími a výzkumnými institucemi;
- podporovat vzdělávání a systém metodické pomoci pracovníkům managementu malých a spolupracujících obcí.

Podpora spolupráce mezi krajskými úřady a obcemi s rozšířenou působností a obcemi s pověřeným obecním úřadem, podpora komunikace a koordinace mezi státní správou a místní samosprávou za využití moderních metod řízení a ICT

Základní prioritou v oblasti podpory spolupráce mezi krajskými úřady a obcemi s rozšířenou působností a koordinace s místní samosprávou je komunikace (vč. Komunikace s občany – klienty). Je proto nutné zajistit mechanismy a pravidla pro horizontální i vertikální komunikaci a koordinaci územních správních úřadů při přípravě politik a zákonných norem. K tomu bude potřeba provést následující úkony:

- zmapovat informační toky;
- zefektivnit stávající systémy komunikace;
- posílit kapacity pro horizontální koordinaci;
- podpořit tvorbu regionálních strategií a průřezových řešení;
- zlepšit koordinaci aktivit mezi krajskými úřady a obcemi s rozšířenou působností;
- efektivněji využívat moderní komunikační a informační technologie;
- zavést systém řízení znalostí.

Zlepšování využití ICT

Širší zavedení elektronické komunikace by přineslo prospěch orgánům územních samosprávných celků i privátním subjektům. Je rychlejší, levnější a omezuje prostor pro korupci. Bariérou je malá znalost uživatelů o možnostech užití elektronického podpisu, přetrvávající neopodstatněné obavy o bezpečnost a důvěryhodnost takto sdílených informací, poměrně vyšší pořizovací náklady a nedostatečná on-line nabídka veřejných služeb a správních činností. Nezbytností je koordinovaný postup při zavádění informačních systémů ve veřejné správě. Databáze a systémy musí být řešeny takovým způsobem, aby umožňovaly vzájemnou komunikaci a nevyžadovaly na každém úřadě duplicitní poskytování dat ze strany uživatelů. Cílem by měl být stav, kdy bude možné vyřídit běžné záležitosti přímo z počítače doma či v kanceláři bez nutnosti chodit na úřady. Úřady by měly mít k dispozici aktuální informace.

Je nutno realizovat tyto kroky:

- přijmout opatření vedoucí k širšímu využití elektronického podpisu (např. jeho zlevnění);
- zajistit dostatečné nabídky on-line veřejných služeb;
- podpořit elektronickou komunikaci občanů a podnikatelů s územní veřejnou správou;
- zabezpečit vzájemnou kompatibilitu informačních systémů a datovou propojenost veřejné správy;
- poskytovat co nejvíce informací zdarma prostřednictvím Internetu;

- podporovat komunikaci občanů s úřady elektronicky a zabránit vyžadování duplicitních údajů ze strany úřadů.

2. 1. 8. Mezinárodní spolupráce

Z průběžného hodnocení programu Iniciativy Společenství EQUAL vyplývá, že mezinárodní spolupráce přispívá k zavedení inovativních přístupů, rozšíření dobrých zkušeností a kvalitnějším návrhům politik zaměřených zejména na trh práce. Většina českých rozvojových partnerství vidí mezinárodní spolupráci jako nástroj k přebírání zkušeností od zahraničních partnerů. Mezinárodní partner je považován za vhodného, pokud se podílí na podobném či shodném projektu a může skýtat možnost metodické inspirace nebo přímo ověření vlastních vyvinutých nástrojů v zahraničí. Většina snah je orientována na získání mezinárodního partnera ze stejné tématické oblasti, i když mnohdy s tím byly spojeny značné problémy, protože najít takové partnery s potřebným jazykovým vybavením není vždy jednoduché. Jako překážky a problémy mezinárodní spolupráce byly identifikovány jazykové bariéry, nutnost tlumočení a překladů a nedostatečná připravenost českých partnerů k partnerství, pramenící z malých zkušeností s tímto typem spolupráce.

Tématické oblasti pro využití mezinárodní spolupráce zahrnují oblasti intervence jednotlivých věcných priorit programu. Podrobná analýza hospodářského a sociálního kontextu těchto intervenčních oblastí je obsažena v předcházejících částech kapitoly 2. 1.

2. 2. Kontext národních strategií a politik

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vychází z kontextu národních strategií a politik v oblasti zaměstnanosti, sociální integrace a rovných příležitostí, rozvoje celoživotního učení a modernizace veřejné správy. Tato kapitola stručně popisuje klíčové politiky, ze kterých vychází formulace strategie OP LZZ podle jednotlivých věcných oblastí.

2. 2. 1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá sladit nabídku a poptávku na trhu práce pomocí vhodných nástrojů a napomáhá uchazečům o zaměstnání získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost.

2. 2. 1. 1. Právní rámec

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) vychází ze **zákona** č. 435/2004 Sb. **o zaměstnanosti**. Je koordinována MPSV ČR prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti, která připravuje záměry legislativních předpisů a metodické pokyny pro úřady práce, zejména pro oblast aktivní politiky zaměstnanosti. APZ je souhrnem opatření a nástrojů směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ je zabezpečována MPSV a úřady práce, které podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Tato politika zahrnuje dle §104 zákona č. 435/2004 Sb. zejména následující nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Mezi opatření APZ dle §105 zákona č. 435/2004 Sb. patří poradenství, pracovní rehabilitace a cílené programy.

2. 2. 1. 2. Národní program reforem ČR

Základním strategickým dokumentem pro oblast zaměstnanosti je **Národní program reforem ČR** (schválen usnesením vlády č. 1200 ze 14. září 2005). Tento program reforem obsahuje úkony stanovené Lisabonskou strategií a zároveň poskytuje příležitost přiblížit široké veřejnosti priority hospodářské politiky, respektive politiky zaměstnanosti. Program byl vypracován na základě metodických vodítek – integrovaných směrů pro růst a pracovní místa (2005-2008), které přijala Evropská rada v červnu 2005. Při zpracování tohoto dokumentu bylo využito Strategie udržitelného rozvoje ČR a Strategie hospodářského růstu. NPR je závazný stručný politický dokument o prioritách a opatřeních ČR v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti ve vztahu k Lisabonské strategii, s cílem stimulovat hospodářský růst a zaměstnanost v nadcházejícím tříletém období. V oblasti trhu práce se Národní program reforem zaměřuje zejména na opatření vedoucí k posílení flexibility trhu práce. Rozšíření smluvní volnosti, snížení nemzdových nákladů práce, zvýšení územní mobility pracovní síly a modernizace politiky zaměstnanosti jsou klíčové prvky, které povedou k zvýšení pracovní motivace nejen nízkopříjmových skupin. V oblasti začleňování osob na trhu práce je soustředěna pozornost na osoby stojící na počátku a na konci profesní kariéry. Reformy z oblasti rozvoje vzdělávání zvýší kvalitu pracovní síly, rozšíří možnosti vzdělávání a podpoří schopnost vyrovnat se s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce. Blíže jsou prioritní opatření NPR popsána v části 3. 6. 4.

2. 2. 1. 3. *Strategie hospodářského růstu ČR*

Filozofie **Strategie hospodářského růstu** je postavena na synergii 5 pilířů, na kterých stojí konkurenceschopnost české ekonomiky. Jsou jimi Institucionální prostředí, Zdroje financování, Infrastruktura, Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanost a Výzkum, vývoj a inovace. V rámci pilíře Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanost jsou stanovené cíle, úkoly a nástroje. Základními cíli pilíře Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanost jsou zvýšení flexibility trhu práce, zajištění politiky zaměstnanosti motivující k práci, zajištění dostatku pracovních sil, zvýšení vzdělanosti starší generace, zvýšení flexibility vzdělávací soustavy. K dosažení cíle ve vztahu APZ se doporučuje následující:

- analyzovat vazby mezi pasivní politikou zaměstnanosti a ostatními dávkovými systémy sociální ochrany s cílem propojit a zefektivnit tyto systémy pro podporu APZ;
- podpořit programy cílených komplexních rekvalifikací a ve vhodném rozsahu se zaměřit především na výkon praxe, získání pracovních návyků a počítačových dovedností;
- pro rozvoj programu veřejné práce využívat soukromých agentur;
- zvýšit efektivitu programu – zavést pravidelně, na realizátorovi nezávislé a statisticky věrohodné vyhodnocování efektivity a úspěšnosti těchto programů;
- zpřístupnit komplexní informace o nabídce služeb rekvalifikací pracovníkům úřadů práce zlepšením poskytování informací o rekvalifikačních kurzech, propojením informačních cest MPSV (www.portal.mpsv.cz) a služeb MŠMT v této oblasti.

2. 2. 2. **Sociální integrace a rovné příležitosti**

2. 2. 2. 1. *Sociální integrace*

Základním nástrojem k řešení problematiky sociálního vyloučení je systém sociální ochrany, který se skládá ze tří subsystémů: sociálního pojištění, státní sociální podpory a sociální pomoci při prevenci a potírání sociálního vyloučení prostřednictvím sociálních služeb. Systém sociálních služeb prochází reformou.

Za účelem podpory politiky sociálního začleňování byla zahájena práce na modernizaci sociálních služeb. Směr modernizace těchto služeb je vyjádřen v dokumentu **Bílá kniha v sociálních službách**, který vzala vláda ČR na vědomí. Základní principy, které musí být v rámci strategie sociálního začleňování prosazovány jednotlivými subjekty působícími v rámci systému sociálních služeb/sociální integrace, zejména územními samosprávnými celky, zakotvuje zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách, který nabyl platnosti v březnu 2006.

V oblasti sociálních služeb představuje základní metodu k zajištění místní a typové dostupnosti sociálních služeb proces komunitního plánování sociálních služeb, jehož výstupem jsou střednědobé plány rozvoje sociálních služeb směřující ke zvýšení kapacit obcí směrem k identifikaci znevýhodněných skupin, využití místních zdrojů a navržení nejefektivnějších způsobů pomoci těmto skupinám při vzájemné spolupráci zadavatelů, poskytovatelů a (potenciálních) uživatelů sociálních služeb. V oblasti vzdělávání sociálních pracovníků byla přijata úprava usnesením vlády ČR č. 434/2003 o **Koncepci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků**.

Česká republika přijala dva základní dokumenty k naplňování politiky sociálního začleňování. **Společné memorandum o sociálním začleňování (2003)** a **Národní akční plán sociálního začleňování 2004–2006**. Dokumenty poukazují na širokou

povahu problému sociálního vyloučení a nutnosti komplexního přístupu k jeho řešení a identifikují skupiny, které jsou z hlediska sociálního vyloučení nejvíce zranitelné. Národní akční plán sociálního začleňování stanovuje cíle v oblasti sociálního začleňování a nástroje jejich naplnění. Plán neobsahuje až na oblast zaměstnanosti konkrétní cíle a indikátory, na základě, kterých by bylo možno monitorovat dosažený pokrok přijatých opatření.

Za ohrožené skupiny sociálním vyloučením označuje Národní akční plán sociálního začleňování 2004-2006 především následující skupiny: osoby se zdravotním postižením, děti, mládež a mladé dospělé, seniory, etnické menšiny, imigranty a azylanty, bezdomovce, osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody, oběti trestné činnosti, domácího násilí, osoby komerčně zneužívané a oběti obchodu s lidmi.

Zajištění dostatečně široké a flexibilní nabídky sociálních služeb, prevence i potírání sociálního vyloučení je považováno za nezbytný prostředek začlenění na trh práce také v **Národním programu reformy ČR**.

V oblasti problematiky národnostních menšin má iniciační roli Rada vlády pro národnostní menšiny, která mimo jiné předkládá roční „Zprávu o situaci národnostních menšin v České republice.“ Uvedenou problematikou se také zabývá Rada vlády ČR pro záležitosti romské komunity. V roce 2000 byla přijata „**Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti**,“ která je každoročně aktualizována. V posledních letech se vytvořily podmínky pro zvýšení zaměstnanosti a kvalifikace romské populace (např. zavedení nultých ročníků pro romské děti při školách, zřízení funkce romských poradců na školách a před provedením reformy veřejné správy na okresních úřadech, poskytování stipendií pro romské studenty, speciální resocializačně - rekvalifikační programy pro obzvláště obtížně umísitelné uchazeče na trhu práce, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - zejména veřejně prospěšné práce).

K integraci menšin do společnosti přispívají i aktivity realizované do roku 2003 v rámci **Strategie pro práci Policie ČR ve vztahu k menšinám**. Tento materiál tvoří koncepční rámec pro preventivně orientovanou policejní práci v menšinových komunitách a pro účinné řešení latentní kriminality, která tyto komunity dlouhodobě vylučuje ze společnosti.

Celonárodní strategie integrace cizinců v ČR se opírá o **Koncepci integrace cizinců** upravenou usnesením vlády ČR č. 689/1999 o zásadách koncepce integrace cizinců na území ČR a o přípravě a realizaci této koncepce a navázanými usneseními vlády ČR č. 1315/1999, č. 1266/2000, č. 1360/2001, č. 55/2003, č.126/2004, č.5/2005, a č.126/2006. Koncepce integrace cizinců je komplexní systémová strategie k podpoře integrace cizinců legálně pobývajících v České republice déle než jeden rok. Do realizace této koncepce jsou zapojené téměř všechny resorty, sociální partneři, místní samospráva a nevládní neziskové organizace.

V oblasti problematiky osob se zdravotním postižením má iniciační a koordinační roli Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, který předložil a na základě jeho doporučení vláda schválila v roce 1998 **Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením** a následně v roce 2005 **Národní plán podpory**

a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009. Osobám se zdravotním postižením je na základě ustanovení zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče. Opatření podle tohoto zákona zahrnují poradenskou činnost a pomoc při opětovném zapojení do zaměstnání, kompenzaci pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, podporu při vytváření a provozování chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, poskytování půjček, dotací a subvencí zaměstnavatelům.

Na podporu důstojného stárnutí přijala vláda ČR v roce 2002 **Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003-2007**. Program specifikuje cíle a opatření k jejich naplňování rovněž v oblasti zdravotní péče a v oblasti zdravého životního stylu a kvality života.

Pro oblast protidrogové politiky České republiky je základním platným dokumentem **Národní strategie protidrogové politiky na období 2005 až 2009**, kterou dále rozvíjí Akční plán Národní strategie protidrogové politiky na rok 2005 až 2006. Jako každá moderní evropská protidrogová strategie staví na vyváženém uplatňování intervencí v oblasti snižování poptávky (prevence, léčba a resocializace), minimalizace rizik a potlačování nabídky (snižování dostupnosti drog).

2. 2. 2. Rovné příležitosti mužů a žen

Na trhu práce není přípustná diskriminace jakéhokoli druhu. Vláda má odpovědnost za účinné prosazování politiky rovnosti obou pohlaví a za podporu rovných příležitostí pro ženy i muže, v oblastech týkajících se jejich ekonomické nezávislosti a možnosti vydělávat si na živobytí dle vlastního výběru.

Na základě usnesení vlády č. 6/1998 je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pověřeno kompetencí koordinovat vnitrostátní politiku týkající se rovnosti žen a mužů. Současně vláda přijala první **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen** (usnesení vlády ČR ze dne 8. dubna 1998 č. 236), které jsou každoročně vyhodnocovány a aktualizovány. Priority a postupy vlády se opírají o následující principy: prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády, právní zabezpečení předpokladu rovnosti mužů a žen, zvyšování úrovně právního vědomí, zajištění rovných příležitostí žen a mužů, přístupů k ekonomické aktivitě, vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti, potřebné členy rodiny, zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností, potlačování násilí páchaného na ženách, sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

Od 1. ledna 2002 (usnesení vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456) je na každém ministerstvu alespoň jeden pracovník věnující se problematice rovnosti mužů a žen (gender focal points) a každé ministerstvo má zároveň své vlastní resortní Priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen.

V roce 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (usnesení vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 1033) jako poradní orgán vlády. Hlavní činností Rady jsou konsensuální návrhy a doporučení na řešení průřezového celospolečenského problému – vytváření a prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy. Rada má 23 členů z resortů, sociálních partnerů, odborné veřejnosti a neziskového sektoru. V zájmu provázanosti celostátní politiky s regionální politikou mají postavení stálých hostů v Radě hejtmani a zástupce Svazu měst a obcí ČR.

Podpora rovných příležitostí žen a mužů je akcentována také v **Národním programu reforem ČR 2005-2008**, který v oblasti začleňování na trhu práce obsahuje prioritní opatření *Prosazovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce*. Pro oblast rodinné politiky a sladování profesního a rodinného života je základním materiálem Národní koncepce rodinné politiky schválená usnesením vlády ČR č. 1305/2005.

2. 2. 3. Rozvoj celoživotního učení

V letech 2000-2002 přijala vláda dva významné dokumenty, které připravilo MŠMT ve spolupráci s partnery na centrální, regionální i lokální úrovni a které se týkají dalšího rozvoje vzdělávání v ČR: **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice** (Bílá kniha) a **Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky** (Dlouhodobý záměr). Bílá kniha na základě důkladné analýzy formuluje strategické linie vzdělávací politiky do roku 2005 a hlavní opatření k jejich realizaci. Dlouhodobý záměr rozpracovává závěry Bílé knihy do podoby konkrétních opatření, včetně odhadů jejich finančního zajištění. Další důležité dokumenty v této oblasti jsou: Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2005 (Národní program vzdělávání), Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol v České republice (2006–2010), Národní program reforem ČR 2005–2008, Národní program výzkumu a vývoje.

V dlouhodobém záměru jsou identifikovány hlavní strategické směry, které korespondují se směrem a strategií uvedenou v Bílé knize. Mimo jiné se klade důraz na rozvoj dalšího vzdělávání. **Národní program reforem ČR 2005-2008** v souladu s Národním programem vzdělávání v ČR doporučuje směřovat vzdělávání k získání klíčových kompetencí a komplexnějších a prakticky zaměřených dovedností, které jsou jedním z předpokladů pro naplnění cílů politiky zaměstnanosti. V souvislosti s tím se za klíčové považuje podpora spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacích institutů a institucí odborně profesních. Další klíčovou oblastí je zavést systematický přístup k podpoře celoživotního učení, přičemž důraz bude kladen na propojení systémů počátečního a dalšího vzdělávání dokončením Národní soustavy kvalifikací, vycházející z Národní soustavy povolání, kterou ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zpracovává MPSV. Tato soustava je základnou pro zlepšování kvality dostupnosti a uznávání kvalifikací na trhu práce, potažmo k podpoře zaměstnanosti. Očekává se, že do roku 2007 bude vytvořen systém uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání a s tím budou certifikáty transparentní, uznatelné a přenositelné do praxe. V tomto kontextu bude podporováno další vzdělávání na základních, středních, vyšších odborných a vysokých školách. A dále bude podporováno další vzdělávání pedagogických pracovníků. Další oblast, která bude podporována, je propojení cílů vzdělávání s cíli podniku, zejména podpora podnikatelských subjektů při realizaci školení a vzdělávání zaměstnanců a vybudovat prvky infrastruktury standardů IIP (Investors in people). Další podporovanou oblastí, které budou služby zaměstnanosti věnovat zvýšenou pozornost, bude vybudování institucionální sítě institucí dalšího profesního vzdělávání, která bude zabezpečovat v daném čase a místě požadovanou kvalitu poradenských a vzdělávacích služeb na základě potřeb poptávkové strany trhu práce na kvalifikovanou a flexibilní pracovní sílu. S tím bude spojena i příprava managementu, lektorů, trenérů a poradců a dalších odborných pracovníků institucí vzdělávání dospělých

2. 2. 4. Adaptabilita podnikání

V ČR je postaveno posilování konkurenceschopnosti ekonomiky inovačními aktivitami na dvou základních dokumentech, a to na Národní inovační politice a Strategii hospodářského růstu. **Národní inovační politika** stanoví čtyři základní cíle a těmi jsou: posílení výzkumu a vývoje jako zdroje inovací, vytvoření funkční spolupráce veřejného a soukromého sektoru, zajištění lidských zdrojů pro inovace a zefektivnění výkonu státní správy ve výzkumu, vývoji a inovacích. Výzkum, vývoj a inovace jsou jedním z pěti pilířů Strategie hospodářského růstu. Cílem **Strategie hospodářského růstu** je významným způsobem přiblížit Českou republiku hospodářsky rozvinutějším zemím EU při respektování principu udržitelného rozvoje. Strategie má tři hlavní úlohy:

- nastavení priorit pro koordinaci hospodářské politiky do roku 2013 a nasměrování prostředků z fondů EU pro období 2007-2013,
- vytvořit klientům státní sféry – občanům, podnikatelům i obchodním společnostem – nejlepší možné podmínky pro ekonomické aktivity a komunikovat tyto priority veřejnosti a podnikatelům pro lepší tvorbu jejich očekávání,
- přispět k maximálně efektivnímu nasměrování omezených veřejných prostředků v oblastech přímé intervence.

Pátý pilíř Strategie hospodářského růstu se zabývá výzkumem, vývojem a inovacemi a klade následující cíle: posílení výzkumu a vývoje jako zdroj inovací, vytvoření funkční spolupráce veřejného a soukromého sektoru ve výzkumu, vývoji a inovacích, zajištění lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a zefektivnění výkonu státní správy ve výzkumu, vývoji a inovacích.

Inovace jsou v této strategii spojeny se dvěma hlavními aktivitami a to s aktivizací výzkumné a vývojové sféry a s inovačními aktivitami podnikatelského sektoru, které výrobou a službami inovace realizují.

2. 2. 5. Modernizace veřejné správy

V současné době jsou základními strategickými dokumenty v této oblasti Strategie hospodářského růstu (schválená usnesením vlády ČR č. 1500 z 16. listopadu 2005, Národní program reforem ČR 2005-2008 (schválený usnesením vlády č. 1200 ze dne 14. září 2005), Strategie podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb (vzata na vědomí usnesením vlády č. 824 ze dne 1. září 2004) a Koncepce reformy veřejné správy (vzata na vědomí usnesením vlády č. 258 ze dne 29. března 1999).

Národní program reforem ČR 2005-2008 představuje integrovaný a soudržný přístup mezi makroekonomickými politikami, mikroekonomickými politikami a politikou zaměstnanosti. V kontextu podnikatelského prostředí klade zásadní význam na optimálně nastavený legislativní rámec. Program uvádí, že jeden z klíčových nástrojů ke zvyšování kvality regulace je hodnocení dopadu regulace, které zahrnuje soustavu metod směřujících k systematickému hodnocení negativních a pozitivních dopadů navrhovaných či existujících regulací. Od roku 2007 bude zavedena povinnost provádět hodnocení dopadů u všech návrhů zákonů a v budoucnosti tato povinnost bude rozšířena i na podzákonné normy a materiály nelegislativní povahy.

Předmětem hodnocení dopadu je mimo jiné též zjišťování administrativní zátěže, která z regulace vyplývá. Proto dokument doporučuje usilovat o to, aby administrativní zátěž byla co nejvíce snížena při současném respektování veřejného zájmu. Očekává se, že do konce roku 2006 bude předložen návrh legislativních změn vedoucích v důsledku ke snížení administrativní zátěže minimálně o 20 %. Dalším krokem zjednodušení administrativního prostředí se má zaměřit na vytvoření centra centrálních registračních míst pro podnikatele. Tento proces již probíhá. Očekává se, že po ukončení druhé etapy procesu v roce 2006 a po vyhodnocení zkušeností bude vytvořen ucelený systém jednotných registračních míst pro podnikatele a s tím související zjednodušení administrativních postupů spojených se vstupem do podnikání i s dalšími fázemi podnikatelské činnosti, a to zejména v návaznosti na připravovanou směrnici EU o službách. Dokument také klade důraz na modernizaci zefektivnění daňové správy, zejména vytvoření nové organizační struktury a efektivní management lidských zdrojů, dále klade důraz na jednotný přístup a jednotné postupy daňové správy, posílení kapacity a zvýšení výkonnosti výběru daně v případech obcházení či neplacení daně a zvýšení efektivnosti daňových kontrol. Koncepce kroků k modernizaci daňové správy by měla vyústit v nový zákon o daňové správě, který by měl vstoupit v platnost počátkem roku 2007. Ve stejné době by měla vzniknout resortní organizace Česká daňová správa.

Dokument **Strategie hospodářského růstu** (SHR) konstatuje, že kvalita veřejné služby je mnohdy nedostatečná, existuje významný prostor pro zvýšení efektivity a výkonnosti, chybí větší koordinace ať už z hlediska nákladového či z hlediska přístupu k uživatelům. Vzájemná komunikace státních orgánů je nevyhovující (i kvůli nedostatečné koordinaci informačních systémů). Výsledkem je zbytečný přenos administrativní zátěže na podnikatele i občany. Ve státní správě také doposud nebyla dostatečně prosazena a využívána koncepce e-governmentu, komunikace s využitím informačních technologie chybí jak v rámci správy jako takové, tak navenek.

Ke zvýšení kvality a výkonnosti veřejné správy SHR doporučuje mj. zvýšit kvalitu účinnosti regulačních opatření a zohlednit hodnocení dopadu nových legislativ při legislativním procesu a výsledky zveřejňovat. Pro zvyšování výkonnosti veřejné správy doporučuje mj. provést funkční, procesní a informační audity a zavést jednotný systém zadávání veřejných zakázek na centralizované úrovni, který má být doplněn souborem protikorupčních opatření. Dokument dále upozorňuje na důležitost klientského přístupu ve veřejné správě ve vztahu k občanům a podnikatelům a doporučuje zlepšení motivačních prvků v daňovém systému, provést ekologickou daňovou reformu a zefektivnit správu daní a jednotného výkladu daně. V oblasti efektivní správy se vyžaduje transparentnosti daňového práva, realizace specializací a koncentrace finančních úřadů, zlepšení odměňování pracovníků daňové správy a zesílení metodického vedení finančních úřadů. Jedním z nejdůležitějších úkolů příštích let je snižování administrativní zátěže podnikatelů, a proto je nutné provést analýzu právních předpisů na základě nákladového modelu a usilovat o snížení příslušných právních předpisů. V oblasti rozvoje lidských zdrojů se doporučuje změnit systém odměňování ve veřejné správě, posílit zpětnou vazbu mezi uživateli a poskytovateli veřejné služby, zkvalitnit průběžné vzdělávání pracovníků. Dokument akcentuje důležitost rozšiřování elektronické komunikace, v této oblasti se doporučuje podpořit elektronickou komunikaci externích subjektů se státní správou, zabezpečit kompatibilitu informačních systémů, poskytnout zdarma prostřednictvím internetu maximum informací a přijmout opatření vedoucí ke zlevnění elektronického

podpisu. Sdílení dat ve veřejné správě je vnímáno jako problém a v této oblasti je doporučováno propojení jednotlivých izolovaných registrů a zavedení nového registru dlužníků státu.

Koncepce reformy veřejné správy je pojímána široce, komplexně a systémově. Je pojímána jako kontinuální proces s vymezením jednotlivých postupových kroků a s konkrétním určením jejich obsahu, termínů a odpovědnosti. Koncepce reformy veřejné správy zahrnuje tři základní okruhy, přičemž tyto okruhy nejsou realizovány postupně, nýbrž provázaně:

- a) reforma územní veřejné správy
 - byla dokončena zrušením okresních úřadů k 31.12.2002 a převodem jejich kompetencí na kraje a obce;
- b) reforma ústřední státní správy
 - podrobně upravena materiálem Postup a hlavní směry reformy a modernizace ústřední státní správy, obsahující vyřešení gesce a organizačního zabezpečení, který byl schválen usnesením vlády č. 237 ze dne 17. března 2004;
- c) reforma kvality a obsahu veřejné správy
 - zahrnuje oblast informatizace veřejné správy, vzdělávání ve veřejné správě, zvýšení účinnosti veřejných financí, veřejné a občanské kontroly, dostupnosti a kvality veřejných služeb a řízení veřejného sektoru. Tento okruh je upraven řadou koncepcí a strategických materiálů (např. Koncepce přípravy pracovníků veřejné správy, Analýza veřejných služeb, Strategie podpory a dostupnosti veřejných služeb, Postup optimalizace právního a ekonomického prostředí pro výkon veřejné správy orgány územních samosprávných celků, Možnosti a limity dělby kompetencí mezi státem a územní samosprávou, Koncepce informačních systémů veřejné správy, Koncepce komplexní informatizace krajských úřadů aj.)

Cílem **Strategie podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb** je přispět k vytvoření takového schématu zajišťování veřejných služeb, ve kterém bude kladen větší důraz na kvalitu poskytovaných služeb, budou reflektovány individuální potřeby jednotlivých uživatelů, zajištěna transparentnost celého systému a efektivita vynaložených finančních prostředků. Na základě provedeného dotazníkového šetření a podkladových materiálů zpracovaných jednotlivými resorty je pro dosažení shora uvedeného cíle nezbytné učinit sadu opatření:

- navrhnout a vytvořit systém informací o místních veřejných službách, který bude obsahovat údaje o jejich dostupnosti a kvalitě a který bude také využitelný pro strategická rozhodování vlády a orgánů územní veřejné správy i pro vzájemné porovnávání kvality a efektivnosti místních veřejných služeb.;
- revidovat a aktualizovat seznam veřejných služeb a veřejných služeb vhodných ke standardizaci a to vzhledem k vývoji a změnám, ke kterým průběžně dochází v některých oblastech veřejných služeb;
- připravit takové legislativní řešení, které vytvoří odpovídající právní a finanční podmínky pro zabezpečování místních veřejných služeb územní samosprávou;
- finančně podpořit pokračování zavádění metody benchmarking do oblastí veřejných služeb v letech 2005 – 2008, a to v návaznosti na pilotní projekt, do

kterého je nyní zapojeno 48 měst a jehož systém lze využít i pro racionalizaci a ekonomizaci poskytování místních veřejných služeb.

2. 2. 6. Přehled programů EU na podporu RLZ realizovaných v ČR

Programy Evropské unie na podporu RLZ lze rozdělit do třech hlavních skupin.

- Evropské programy jako jsou TEMPUS, SOCRATES, LEONARDO da VINCI a jejich různé podprogramy. Dalšími programy, kterých se ČR mohla účastnit jako kandidátská země např. ACCESS, Iniciativa Společenství EQUAL 1. kolo,
- Program PHARE,
- Programy strukturálních fondů, zejména pomoci z ESF v rámci OP RLZ, JPD 3, CIP EQUAL a části opatření SROP.

V současné době dobíhají programy SOCRATES, LEONARDO da VINCI a PHARE 2003 RLZ, které by měly být ukončeny v roce 2006. Program TEMPUS III probíhá, ovšem příjemci pomoci nemohou být členské státy EU a tudíž ani Česká republika, i když instituce a organizace z České republiky se tohoto programu mohou účastnit jako partneři.

Hlavním finančním zdrojem pro podporu RLZ zůstává ESF, jehož hlavním posláním je zvyšování zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004-2006 (v České republice) jsou:

- operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) pro Cíl 1,
- jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hlavní město Praha (JPD 3),
- program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) pro Cíl 1 i Cíl 3,
- Společný regionální operační program (SROP) pro Cíl 1 (jen částečně).

Celkový objem finančních prostředků pro realizaci programů financovaných z ESF je uveden níže.

Tabulka č. 23 Alokace jednotlivých programů podporovaných z ESF

	2004			2005			2006			Celkem		
	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet
OP RLZ	74 308 763	24148941	0	106 433 869	34 588 992	0	138 076 651	44 872 299	0	318 819 283	103 610 232	0
JPD 3	19 211 006	16 641 008	2 569 998	19 595 226	16 973 827	2 621 399	19 987 131	17 313 305	2 673 826	58 793 363	50 928 140	7 865 223
IS EQUAL	7 618 158	2817677	0	10 698 543	3 956 996	0	13 784 228	5 098 278	0	32 100 929	11 872 951	0
SROP	11 019 201			15 783 015			20 475 304			47 277 520	6 331 978	6 331 974
Celkem	101 137 927	43 607 626	2 569 998	136 727 638	55 519 815	2 621 399	171 848 010	67 283 882	2 673 826	456 993 575	166 411 323	7 865 223

Zdroj: MPSV, MMR

Orgánem odpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004-2006. Globálním cílem Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 věcné priority a 10 opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Pátou prioritou je technická pomoc. Celkový objem finančních prostředků určených na program OP RLZ pro období 2004-2006 je 422,4 mil EUR. Řídícím orgánem OP RLZ je MPSV ČR.

Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD 3) je spolufinancován z Evropského sociálního fondu do výše 50 %, a druhou polovinou z národních veřejných zdrojů - státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy.

Hlavním cílem programu JPD 3 je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. Pro naplnění hlavního cíle programu JPD 3 byly vytyčeny čtyři věcné priority, v jejichž rámci bylo specifikováno devět opatření, pátou prioritou je technická pomoc. Celkový objem finančních prostředků určených na program JPD 3 pro období 2004-2006 je 117,6 mil EUR. Řídícím orgánem JPD 3 je MPSV ČR.

Česká republika se jako první kandidátská země zapojila již v červnu 2001 do prvního kola **programu Iniciativy Společenství EQUAL**, který je zaměřený na vývoj a prosazování nových prostředků boje se všemi formami diskriminace a nerovnostmi na trhu práce. Účast České republiky v prvním kole programu EQUAL byla spolufinancována z prostředků PHARE. V současné době se realizuje druhé kolo programu CIP EQUAL.

Plánovaný objem finančních prostředků pro 2. kolo EQUAL je cca 44 mil. EUR (což je asi 5,5krát více než v 1. kole), z toho příspěvek ESF činí cca 73 % a příspěvek z národních veřejných zdrojů představuje cca 27 %. V ČR bude tato částka plně hrazena ze státního rozpočtu a nebude třeba čerpání prostředků z regionálního/místního rozpočtu nebo rozpočtu příjemce. Pro naplnění hlavního cíle programu CIP EQUAL bylo vytyčeno pět věcných priorit, v jejichž rámci

bylo specifikováno 18 opatření, šestou prioritou je technická pomoc. Řídícím orgánem Programu Iniciativy Společenství EQUAL je MPSV ČR.

Společný regionální operační program (SROP) je programem zahrnujícím rozvojové priority sedmi regionů soudržnosti České republiky, které jsou napojeny na strukturální fondy Evropské unie v rámci Cíle 1: Střední Čechy, Jihozápad, Severozápad, Jihovýchod, Severovýchod, Střední Morava a Moravskoslezsko.

SROP je tvořen čtyřmi prioritami rozpracovanými do devíti opatření (bez technické pomoci): podpora malých a středních podniků ve vybraných regionech, zlepšení infrastruktury v regionech, rozvíjení infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů a podpora cestovního ruchu. Pomoc z ESF je využívána v rámci opatření na podporu sociální integrace a opatření na posílení kapacity místních a regionálních orgánů při plánování a realizaci programů. U ostatních opatření je využívána pomoc z ERDF. Řídícím orgánem SROP je Ministerstvo pro místní rozvoj.

V současné době probíhá realizace projektů v rámci všech uvedených operačních programů i v rámci programu EQUAL dle schválených programových dokumentů a programových dodatků. V rámci programu EQUAL se v současné době realizuje Akce 2 po úspěšném ukončení Akce 1. V rámci OP RLZ a JPD 3 jsou periodicky vyhlašovány výzvy. V současné době jsou téměř ve všech opatřeních obou programů uzavřena dvě kola výzev. Ke konci roku 2005 bylo v rámci OP RLZ a JPD 3 předloženo celkem 4 037 projektů, z toho 1 226 bylo vybráno k realizaci a 872 projektů bylo kontrahováno.

2. 2. 7. Hlavní zkušenosti z implementace programů ESF v ČR v období 2004 - 06⁴

Pro OP LZZ jsou relevantní zejména zkušenosti z implementace OP RLZ, částečně také z implementace JPD 3 a CIP EQUAL. Programovací období 2004 – 2006 bylo pro většinu subjektů zapojených do implementace Strukturálních fondů v České republice charakteristické především získáváním zkušeností. Zkušenosti z implementace ESF v programovacím období 2004 – 2006 a způsob, jak budou využity v programovacím období 2007 – 2013, jsou popsány níže v této kapitole.

1. Pomalý rozběh programů vyplývající z určité nezkušenosti, jak předkladatelů projektů, tak i administrátorů programu

Implementaci strukturální pomoci v ČR od roku 2004 lze charakterizovat jako nový vyvíjející se proces, který vyžadoval součinnost řady subjektů. Potíže s implementací takto náročného systému zahrnujícího centrální instituce i regionální úroveň měla za následek i problémy s dostatečnou a kvalitní informovaností konečných uživatelů – předkladatelů projektů.

⁴ Tato část vychází z výsledků následujících evaluačních projektů realizovaných v období 2004 – 2006:

- „Analýza a vyhodnocení slabých míst systému implementace strukturálních fondů a rizik poruch“,
- „Analýza a vyhodnocení vnějšího prostředí systému implementace RPS“,
- „Zhodnocení dosaženého pokroku OP RLZ a JPD 3“,
- „Zhodnocení přínosu OP RLZ pro Aktivní politiku zaměstnanosti“

Obdobnou situací prošla řada zemí EU, vzhledem k nezkušenosti se spoluprací mezi ministerstvy a regionálními radami, které neměly přesně vymezenou roli, docházelo k problémům na počátku implementace programů. Ministerstva neměla dostatečnou kapacitu k poskytování informací regionálním orgánům a poskytovala neadekvátní pokyny, které se navíc často měnily. S podobnými problémy se v počátku rozběhu programů potýkala i Česká republika. Zásadní problémy byly identifikovány v oblastech práce s monitorovacím systémem, spolupráce a komunikace s ostatními články systému implementace, metodické podpory a vedení ze strany nadřízených struktur a nárazovosti příjmů projektových žádostí.

2. Nedostatečná kapacita implementačních struktur

Výsledky realizovaných evaluačních studií v období 2004-2006 ukazují především na nedostatečnou personální kapacitu v celé implementační struktuře všech programů ESF v ČR. S tímto problémem úzce souvisí i vysoké odborné nároky na jednotlivé pracovníky implementace. Složitost detailních případů, které řeší pracovníci na různých stupních implementace, měla za následek i zpoždování v realizaci projektů. Jako problematická byla rovněž identifikována vysoká fluktuace pracovníků, zejména u úřadů práce.

Vzhledem k nárůstu finančních prostředků a tím i počtu projektů realizovaných v OP LZZ v období 2007-2013 bude nutné zajistit kvalitní další profesní vzdělávání pracovníků implementačních struktur na všech úrovních, zejména v oblasti řízení programů a projektů⁵, a zavést metody plánování a řízení lidských zdrojů. K tomuto účelu bude využito prostředků technické pomoci pro podporu řízení, implementace, monitorování a kontroly operací a zajištění adekvátních lidských kapacit. Současně s tím bude nutné provést detailní analýzy potřeb personálních kapacit na základě podrobné analýzy procesních postupů s cílem posílit personální kapacity tam, kde vzniká největší časová ztráta ve vztahu k dosažení výstupů procesů, a současně zjednodušit procesy tam, kde operace v procesech přinášejí minimální přidanou hodnotu pro tvorbu výstupů. Zároveň bude nutné zjednodušit implementační strukturu a zajistit, aby bylo vyhlášováno optimální množství grantových schémat. Jejich nepřiměřeně velký počet v programovacím období 2004-2006 klade neúměrně vysoké nároky na řízení programu, metodické vedení a komunikaci v rámci implementační struktury.

3. Monitorovací systém Strukturálních fondů (MSSF)

V kontextu implementace SF v členských státech EU je monitorování základním nástrojem k zajištění efektivního nastavení a následné implementace programů a projektů. Monitorovací systém Strukturálních fondů v ČR však není uživatelsky příjemně nastaven a pracovníkům implementace způsobuje přidané problémy.

Z analýzy současného stavu vyplývá, že systémy monitorování SF na úrovni monitorovacího systému ZS/KP a KU jsou v současnosti provozuschopné a mohou poskytovat finanční a statistické údaje o realizaci projektů v rámci programů. Jsou zde však určitá potencionální rizika do budoucnosti, která by mohla ohrožovat

⁵ Odborné vzdělávání pracovníků implementační struktury bude zajištěno mimo jiné v rámci projektu Technické asistence s názvem „Zajištění vzdělávání zaměstnanců zapojených do práce implementační struktury Evropského sociálního fondu na období 2006 – 2008“.

implementaci v příštím programovacím období, kdy se očekává nárůst finančních prostředků a rovněž počtu projektů/GS. Mezi tato potenciální rizika patří:

- přenos dat mezi jednotlivými úrovněmi monitorovacího informačního systému a provázanost jednotlivých částí informačního systému;
- práce s daty v MSSF MONIT;
- personální zajištění procesu monitorování;
- nepřesnosti a nejasnosti v definicích indikátorů;
- nastavení a agregování indikátorů;
- naplňování indikátorů.

Zřejmě nejzávažnějším problémem je otázka nastavení jednotlivých indikátorů, jejich agregace na vyšší úrovni informačního systému a zejména otázky jejich naplňování, neboť špatně nastavené indikátory na úrovni projektu či grantového schématu mohou výrazně ovlivnit jeho úspěšnost s případným negativním dopadem na čerpání v případě nenaplnění daných indikátorů. Porozumění indikátorům na straně nejenom žadatelů, ale i hodnotitelů je na nižší úrovni, než by z hlediska úspěšnosti programu bylo žádoucí.

Pro programové období 2007-2013 bude nutná reformulace požadavků zhotoviteli MSSF a lepší formulace požadavku na informačně „robustnější“ a logičtější informační systém, při současném zvážení počtu úrovní MSSF. Informační systém by tudíž neměl být pouze prostředkem pro archivaci, ale měl by rovněž plnit funkci informačního manažerského systému vhodného pro strategické rozhodování. Stejně tak bude nutné zajistit jednoznačné a srozumitelné definice v systému indikátorů⁶.

4. Nedostatečná kvalita předkládaných projektů

Nižší kvalita projektových žádostí se projevuje častěji u malých předkladatelů, přičemž je zřejmá malá zkušenost žadatelů s přípravou projektů.

- Hodnocené projekty často řeší jiné institucionální potřeby, nikoli skutečné potřeby cílových skupin, neobsahují analýzu skutečné poptávky cílových skupin, část žadatelů je vedena možností získat prostředky na vybavení, což vede k předkládání i projektů mimo základní poslání organizace. Společenská potřeba realizovat určité aktivity (vytvářet pracovní místa, či začleňovat lidi na trh práce, modernizovat školící programy apod.) není vždy podložena skutečnou poptávkou cílových skupin, které by nové služby měly využívat nebo pro které jsou tyto činnosti určeny.

Nesoulad mezi společenskou potřebou a reálnou poptávkou je způsoben jednak nezkušeností či nedůvěrou cílových skupin, ale také legislativními podmínkami v širším smyslu:

- vysoká cena práce a podmínky zaměstnávání brání vytváření pracovních míst, na která budou umísťováni uchazeči o zaměstnání;
- současně charakter sociální sítě vede v určitých skupinách k nezájmu o práci a tedy k nezájmu o cesty k nalezení práce;

⁶ Tyto problematické oblasti řeší projekt v gesci Ministerstva pro místní rozvoj s názvem: „Zefektivnění monitoringu nástrojů strukturální politiky EU“.

- nedůvěra zaměstnavatelů k úřadům práce (protože jsou zároveň kontrolním orgánem) omezuje jejich vzájemnou spolupráci na dotaci ke mzdě;
- podpora nových míst je v národních programech výhodnější a jednodušší než v programech ESF.

U projektů v oblasti soc. služeb je navíc velice obtížné zajistit udržitelnost bez dalších dotací, proto se často u NNO objevuje snaha zajistit udržitelnost projektu zpoplatněním služeb po jeho skončení.

Za účelem zvýšení kvality projektů předkládaných v rámci OP LZZ budou z technické asistence podporovány informační aktivity a poradenství pro předkladatele projektů. V rámci informačních a vzdělávacích aktivit při vyhlašování výzev bude povzbuzeno zaměření pozornosti předkladatelů projektů na zjišťování poptávky cílových skupin. Předkladatelé také získají zkušenosti s přípravou projektů ve stávajícím zkráceném období 2004-2006 s pozitivním dopadem těchto zkušeností na tvorbu projektů v programovém období 2007-2013.

5. Nesoulad mezi národními programy a programy ESF

Česká republika zatím ne zcela dostatečně využívá existující národní programy a jejich finanční prostředky k tomu, aby stimulovala projekty SF a posílila financování programů EU. Naopak, v některých případech se zdá, že si české programy s programy SF a jejich financování konkurují, místo aby se vzájemně doplňovaly. Existují programy v podobných oblastech intervence (např. aktivní politika zaměstnanosti) financující podobné činnosti odděleně a do určité míry nezávisle na sobě, což vede k překryvům v oblastech intervence.

Z výsledků evaluačního projektu „Zhodnocení přínosu OP RLZ pro Aktivní politiku zaměstnanosti“ vyplývá, že, že při správném využití možností, které skýtá OP RLZ a současně při omezení jeho negativ (např. větší využití implementace systémem národních projektů, využívání průběžného příjmu žádostí u GS, zachování využívání zálohových plateb, zjednodušení formálních náležitostí žádostí a schvalovacího procesu), lze překryv mezi národní APZ a APZ financovanou z ESF eliminovat. Některé nástroje z národní APZ lze totiž bez větších dopadů na rychlost a efektivitu přidělování podpory financovat v rámci ESF. Jedná se zejména o rekvalifikace, poradenství, pracovní rehabilitace a veřejně prospěšné práce.

V roce 2006 byly zahájeny kroky k tomu, aby se doporučení vyplývající z evaluačního projektu „Zhodnocení přínosu OP RLZ pro Aktivní politiku zaměstnanosti“ převedla do praxe, a aby se dopady nutných systémových změn mohly naplno projevit již od počátku programového období 2007 – 2013.

2. 3. SWOT analýza

SWOT analýza vychází především z předešlé analýzy socio-ekonomického kontextu a také z kontextu Národních strategií a politik. Analýza byla posléze doplněna pomocí brainstormingu zpracovatelského týmu a partnerů s ohledem na klíčové problémy v oblasti rozvoje lidských zdrojů, zaměstnanosti a veřejné správy, na které také upozorňuje Národní program reforem ČR 2005-2008, Strategie hospodářského růstu 2007-2013 a Národní rozvojový plán 2007-2013.

2. 3. 1. Silné stránky

Trh práce

- Dostatek kvalifikované pracovní síly za konkurenční cenu
- Růst migračního salda
- Legislativní zabezpečení aktivní politiky zaměstnanosti
- Aktivní činnost úřadů práce při řešení nezaměstnanosti a získané zkušenosti z implementace aktivní politiky zaměstnanosti
- Ustavený mechanismus opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Další profesní vzdělávání

- Existující kapacita institucí pro vzdělávání dospělých a poradenských středisek
- Rovný přístup žen a mužů ke vzdělání
- Aktivní spolupráce mezi úřady práce, zaměstnavateli a vzdělavateli v oblasti rekvalifikací

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Legislativní zabezpečení politiky sociálního začleňování a rovnosti obou pohlaví
- Existence střednědobého (komunitního) plánování sociálních služeb
- Probíhající implementace standardů kvality sociálních služeb a jiných metod řízení a zvyšování kvality poskytovaných služeb do organizací
- Vysoká míra ekonomické aktivity žen
- Angažovanost NNO v některých oblastech sociální ekonomiky, zejména s podporou programu EQUAL

Adaptabilita a podnikání

- Příliv přímých zahraničních investic a s tím související tvorba nových pracovních míst
- Stabilizovaná úroveň samostatného podnikání a sílící postavení malých a středních podniků
- Růst počtu zaměstnaných osob s vysokou úrovní kvalifikace

Veřejná správa

- Existence organizačních a koordinačních kapacit pro modernizaci veřejné správy
- Realizovaná reforma územní veřejné správy
- Strategický dokument o reformě a modernizaci ústřední státní správy schválený vládou a existence Koncepce reformy veřejné správy z roku 1999

- Stabilní systém vzdělávání úředníků územních samosprávných celků

Mezinárodní spolupráce

- Získané zkušenosti z realizace iniciativy Společenství EQUAL a twinningových projektů financovaných v rámci Phare

2. 3. 2. Slabé stránky

Trh práce

- Růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných a prohlubující se regionální rozdíly
- Rostoucí počet nezaměstnaných osob ve znevýhodněných skupinách na trhu práce
- V evropském srovnání výrazně podprůměrné výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti
- Nedostatečná modernizace a adaptace služeb zaměstnanosti
- Nedostatečná tvorba nových pracovních míst
- Nízká mobilita pracovní síly
- Nízký podíl uchazečů o zaměstnání na rekvalifikačních kurzech pořádaných úřadem práce

Další profesní vzdělávání

- Nízký podíl zaměstnanců účastnících se dalšího profesního vzdělávání
-
- Nedostatečná spolupráce vzdělávacích zařízení, zaměstnavatelů a sociálních partnerů v oblasti dalšího profesního vzdělávání
-

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Slabé motivační prostředí k pracovnímu uplatnění skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí a adaptace některých skupin na svou situaci
- Dlouhodobě pomalá a nedostatečná sociální integrace příslušníků romských komunit
- Nedostatečná dostupnost a kvalita sociálních služeb pro osoby vyloučené či ohrožené sociálním vyloučením a obtíže při zavádění nových metod řízení a zvyšování kvality v organizacích
- Nedostatečně rozvinutý systém vzdělávání pracovníků v sociálních službách
- Nedostatečné povědomí o problematice rovnosti mužů a žen i o způsobech ochrany před diskriminací a mzdový rozdíl mezi oběma pohlavími

Adaptabilita a podnikání

- Absence kapacit na předvídání změn na trhu práce, zejména zjištění potřeb investorů z hlediska kvalifikačních nároků na pracovní sílu
- Nedostatečné využívání flexibilních forem organizace práce, zejména práce na částečný úvazek
- Nedostatek zdrojů MSP a podnikatelů pro průběžné vzdělávání svých zaměstnanců v souladu s požadavky trhu práce
- Probíhající restrukturalizace a s tím související zranitelnost některých tradičních odvětví
- Nedostatečná opatření na podporu udržení zdravé pracovní síly

Veřejná správa

- Nedostatečně výkonná a efektivní a transparentní veřejná správa, zejména ve srovnání s privátním sektorem
- Velké množství operativních úkonů na ústředních správních úřadech a neexistence mechanismu pro omezování nárůstu a redukci byrokracie
- Neexistence ucelené komunikační strategie zaměřené na horizontální a vertikální komunikaci ve veřejné správě, nedostatečně rozvinutá komunikace veřejné správy s občany a dalšími partnery
- Nevhodně nastavená regulace vedoucí k nadměrnému administrativnímu zatížení občanů, podniků a organizací
- Malá znalost a dovednost manažerů v oblasti řízení lidských zdrojů a nízká motivace úředníků k výkonům

Mezinárodní spolupráce

- Nedostatečné povědomí v ČR o možnostech a výhodách mezinárodní spolupráce
- Složitější proces administrace projektů zahrnujících mezinárodní spolupráci

2. 3. 3. Příležitosti

Trh práce

- Zvyšování zaměstnanosti znevýhodněných a dlouhodobě nezaměstnaných osob, zejména mladých do 25 let, starších osob (nad 50 let) a žen
- Adaptace, modernizace, transformace a posilování služeb zaměstnanosti
- Snížení regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti a posílení mobility pracovní síly
- Posílení a provázanost opatření sociálních služeb a služeb zaměstnanosti
- Prosazování rovných příležitostí žen a mužů
- Rozšíření rekvalifikačních programů prostřednictvím úřadů práce zaměřených na specifické skupiny uchazečů o zaměstnání

Další profesní vzdělávání

- Rozvíjení spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi a institucemi odborně-profesními
- Budování regionální sítě vzdělávacích zařízení a výcvikových center
- Podporování rozvoje podpůrných služeb v oblasti DPV
- Podporování inovačních aktivit a profesního rozvoje lektorů, konzultantů, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků
-

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Reforma sociálních služeb s důrazem na zavádění standardů kvality služeb a rozvoj alternativních forem služeb a péče směřujících k podpoře aktivity uživatele
- Zvýšená účast nestátního neziskového sektoru poskytujícího služby pro ohrožené skupiny, zejména větší účast v oblasti sociální ekonomiky
- Rozvoj vzdělávání pracovníků sociálních služeb
- Posilování rovnosti mužů a žen a prosazování právních předpisů

- Podporování slučitelnosti rodinného a profesního života, zejména v zaměstnavatelské sféře

Adaptabilita a podnikání

- Vytvoření podmínek k tvorbě kapacit pro predikci změn na trhu práce a nároků investorů na kvalifikační strukturu pracovních sil
- Vytvoření možností pro vzdělávání podnikatelů a zaměstnanců ve vztahu k potřebám trhu práce
- Zvyšování poptávky po pracovní síle v odvětvích s růstovým potenciálem a vyšší přidanou hodnotou
- Zvýšení kvalifikační úrovně a adaptability pracovní síly vedoucí k růstu konkurenceschopnosti podniků

Veřejná správa

- Posílení rozvoje lidských zdrojů v úřadech veřejné správy, zlepšení kvality řízení a managementu
- Vybudování odpovídající kapacity pro zavádění nástrojů zlepšování kvality regulace a její řešení v kontextu EU
- Zajištění kontinuity reformního a modernizačního procesu veřejné správy prostřednictvím podpory ze strukturálních fondů
- Zefektivnění mechanismů komunikace a koordinace v rámci státní správy a mezi státní správou a místní samosprávou za využití moderních metod řízení a ICT
- Zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb a efektivnosti a transparentnosti veřejné správy

Mezinárodní spolupráce

- Zvýšení efektivity národních strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti díky využití mezinárodní spolupráce
- Zefektivnění implementace a využití Evropského sociálního fondu prostřednictvím mezinárodní spolupráce

2. 3. 4. Ohrožení

Trh práce

- Nerozvinutost poradenských a informačních systémů a služeb podporujících zaměstnanost
- Růst dlouhodobé nezaměstnanosti a zvyšování nezaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce
- Pokles příležitostí pro zaměstnání starších občanů (nad 50 let)
- Nedostatečná tvorba nových pracovních míst
- Růst regionálních rozdílů v oblasti zaměstnanosti i nezaměstnanosti
- Snižování počtu rekvalifikovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání

Další profesní vzdělávání

- Pokles zájmu podniků o další profesní vzdělávání zaměstnanců
- Přetrvávání nízké participace zaměstnanců na dalším profesním vzdělávání
- Nedostatečný rozvoj systému dalšího profesního vzdělávání a pokles zájmu subjektů o spolupráci v této oblasti

- Přetrvávání kvalifikační struktury ekonomických aktivních osob neodpovídající požadavkům trhu práce
-

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Růst podílu sociálně marginalizovaných skupin obyvatelstva a s tím související rostoucí míra sociálně patologických jevů
- Prohloubení sociálního vyloučení příslušníků romských komunit
- Přetrvávání formálního přístupu k problematice rovných příležitostí pro muže a ženy
- Nekomplexní přístup, malá flexibilita a neprovázanost služeb poskytovaných ohroženým skupinám
- Nedostatečná dostupnost a kvalita sociálních služeb

Adaptabilita a podnikání

- Snížení adaptability české pracovní síly v podnikatelské sféře
- Pokles zájmu podnikatelů a zaměstnanců o vzdělávání
- Růst počtu pracovníků, jejichž kvalifikace neodpovídá rostoucím požadavkům trhu práce
- Přetrvávání nízkého podílu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek

Veřejná správa

- Zvýšení administrativní zátěže pro občany, podnikatele a privátní subjekty a nárůst byrokracie
- Nedostatečná koordinace v rámci a mezi jednotlivými úrovněmi veřejné správy
- Vyšší přitažlivosti jiných sektorů nebo zemí pro odborníky veřejné správy a následný odchod schopných zaměstnanců z veřejné správy
- Korupční prostředí veřejného sektoru
- Prohloubení politizace veřejné správy

Mezinárodní spolupráce

- Nedostatečný zájem zahraničních partnerů o spolupráci s ČR v určitých oblastech
- Existence jazykových bariér

3. STRATEGIE OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

3. 1. Strategické dokumenty a východiska

Strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vychází primárně ze strategie obsažené v Národním strategickém referenčním rámci a plně respektuje základní strategické dokumenty vlády ČR: Strategii regionálního rozvoje ČR (schválena usnesením vlády č. 560 ze 17. května 2006), Strategie hospodářského růstu ČR (schválena usnesením vlády č. 1500 z 16. listopadu 2005), Národní program reformy ČR 2005-2008 (schválen usnesením vlády č. 1200 ze 14. září 2005), Strategie podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb (vzata na vědomí usnesením vlády č. 824 z 1. září 2004), Národní akční plán sociálního začleňování 2004-2006 (schválen usnesením vlády č. 730 z 21. července 2004), Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006 (schválen usnesením vlády č. 696 ze 14. července 2004), Postup a hlavní směry reformy a modernizace ústřední státní správy (schválen usnesením vlády č. 237 ze 17. března 2004), Strategie udržitelného rozvoje ČR (schválena usnesením vlády č. 1242 z 8. prosince 2004), Národní program přípravy na stárnutí 2003-2007 (schválen usnesením vlády č. 485 z 15. května 2002), Koncepce reformy veřejné správy (vzata na vědomí usnesením vlády č. 258 ze dne 29. března 1999).

Zohledněny jsou dále relevantní dokumenty EU – Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007-2013“ COM (2005) 299 z 5.7.2005, Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu – „Integrované směry pro růst a zaměstnanost, Lisabonský program Společenství“, COM (2005) 330, návrh Nařízení o Evropském sociálním fondu.

Strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost reflektuje zjištění analýzy současného stavu v sektoru a navrhuje způsob řešení identifikovaných problémů, nedostatků a potřeb sektoru, oblastí a cílových skupin. Zejména se zaměřuje na řešení vybraných slabých stránek a využití rozvojových příležitostí identifikovaných ve SWOT analýze.

3. 2. Globální cíl a specifické cíle OP LZZ

Globální cíl

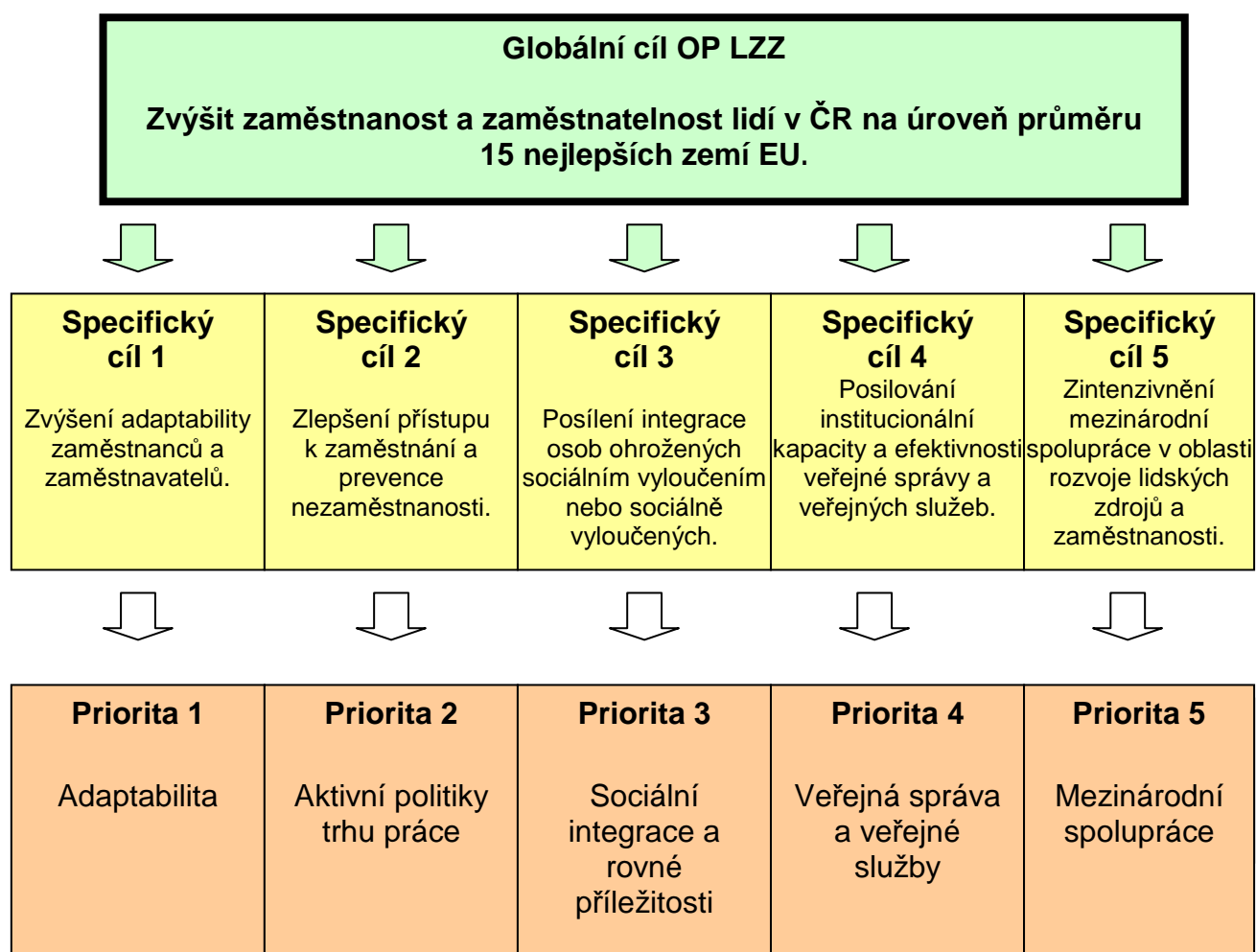
Globálním cílem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na období 2007-2013 je **„Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“**. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 **„Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“** a **„Konkurenceschopná česká ekonomika“** a je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a

zaměstnanosti (Strategické obecné zásady Společenství, 2007-2013⁷) – Více a lepších pracovních míst a se Strategií hospodářského růstu ČR.

Specifické cíle

Specifickými cíli operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou:

1. **Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.**
2. **Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.**
3. **Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.**
4. **Posilování institucionální kapacity a efektivity veřejné správy a veřejných služeb.**
5. **Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.**



⁷ Sdělení Komise COM (2005) 299 Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti: Strategické obecné zásady Společenství, 2007-2013, Brusel, 5. července 2005

3. 3. Identifikace priorit OP LZZ a jejich zdůvodnění

Na základě výše zmíněných zásadních strategických materiálů, klíčových ekonomických a sociálních charakteristik vymezených v analytické kapitole a ve SWOT analýze Národního strategického referenčního rámce bylo identifikováno šest priorit (včetně technické asistence) pro podporu z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jednotlivé věcné priority programu jsou plně konzistentní se specifickými cíli programu a korespondují s prioritami ESF v programovém období 2007-2013.

Struktura věcných priorit OP Lidské zdroje a zaměstnanost je následující:

Priorita 1	Adaptabilita
Priorita 2	Aktivní politiky trhu práce
Priorita 3	Sociální integrace a rovné příležitosti
Priorita 4	Veřejná správa a veřejné služby
Priorita 5	Mezinárodní spolupráce

Priorita 1: Adaptabilita

Tato priorita je směřována k realizaci prvního specifického cíle OP LZZ a je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Dále budou v rámci této priority podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti a kvality nabídky dalšího profesního vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva a podporou odpovídající sítě institucí vzdělávání dospělých z hlediska potřeb trhu práce a znalostní společnosti.

Priorita 2: Aktivní politiky trhu práce

Tato priorita bude naplňovat druhý specifický cíl OP LZZ a je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Důraz bude kladen na jednotlivce a na výběr takových nástrojů a opatření, které nejlépe podpoří jeho integraci do udržitelného zaměstnání. Dále budou v rámci této priority podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce, bude podpořeno zvýšení efektivity a posílení institucí na trhu práce a v oblasti sociální integrace s ohledem na potřebu efektivní realizace aktivní politiky zaměstnanosti, pružného trhu práce a integraci osob ohrožených sociálním vyloučením na trh práce. Podpořena bude dále tvorba systémů pro předvídaní změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků.

Priorita 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Tato priorita bude naplňovat třetí specifický cíl OP LZZ a je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně

vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství a procesů komunitního plánování. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva bude podpořeno zejména prostřednictvím podpory subjektů poskytujících sociální služby vedoucí k integraci do trhu práce a do společnosti. Důraz bude také kladen na rozvoj systému sociálních služeb zejména cestou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků působících v sociálních službách.

Priorita 4: Veřejná správa a veřejné služby

Tato priorita je směřována k realizaci čtvrtého specifického cíle OP LZZ a bude naplňována prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb, a to bez ohledu na roli podpořených subjektů při čerpání prostředků ze strukturálních fondů. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy. V rámci této priority bude podpořeno řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, zlepšení kvality regulace, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení a komunitní plánování a zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě. Modernizace veřejné správy se neobejde bez využití informačních a komunikačních technologií (ICT) směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu. Pozornost bude v rámci priority věnována rovněž realizaci aktivit a aplikací nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb, participaci občanů na místním veřejném životě a v neposlední řadě i etickým standardům ve veřejné správě. Na základě podrobné analýzy budou identifikovány oblasti veřejné správy, ve kterých je podpora administrativní kapacity nejvíce žádoucí. Podpora těchto klíčových oblastí bude mít významný dopad na hospodářský růst a zaměstnanost na celém území České republiky.

Priorita 5: Mezinárodní spolupráce

Tato priorita bude naplňovat pátý specifický cíl OP LZZ a je v souladu s článkem 8 nařízení o Evropském sociálním fondu zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech. Účelná podpora mezinárodní spolupráce umožňuje zvýšit dopad projektů na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů, zvyšuje efektivitu vynaložených prostředků díky získání již vynalezených řešení v zahraničí a umožňuje mezinárodní srovnávání a šíření dobré praxe.

Priorita 6: Technická pomoc

Tato priorita je v souladu s legislativním rámcem pro strukturální fondy zaměřena na podporu řízení a implementace OP LZZ. V rámci priority Technická pomoc budou

financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu.

Koncentrace na klíčové priority a jejich vzájemná synergie

Strategie OP Lidské zdroje a zaměstnanost plně respektuje skutečnost, že účinnost každé z jednotlivých priorit působících na podporu zaměstnanosti je omezená. Z tohoto důvodu představují tři klíčové věcné priority programu tři logické a na sebe navazující celky, které řeší situaci různých skupin na trhu práce – od osob zaměstnaných, přes osoby práci hledající až po osoby dlouhodobě nezaměstnané resp. vyloučené ze společnosti. Existence tří sub-systémů a zejména jeho prvního článku – aktivní prevence ztráty zaměstnání – napomáhá zvyšovat účinnost systému celkového a zabraňuje přetěžování institucí působících na trhu práce (zejména úřadů práce).

1. Aktivní prevence ztráty zaměstnání – Priorita 1 „Adaptabilita“

Zaměřena na osoby zaměstnané – průběžné a včasné poskytování poradenských služeb a vzdělávání zaměstnanců v souladu s měnícími se požadavky podniků, podpora udržování a obnovování kvalifikace, přeškolení na jinou činnost, aniž by se osoba dostala do evidence úřadů práce.

Rizika neposkytnutí této pomoci – pokles produktivity práce, ztráta konkurenceschopnosti pracovní síly a následně i podniků, přesun výroby do jiných zemí, ztráta pracovních míst.

2. Řešení nezaměstnanosti – Priorita 2 „Aktivní politiky trhu práce“

Zaměřeno na uchazeče a zájemce o zaměstnání – školení, rekvalifikace, poradenství, obnovení kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v souladu s požadavky trhu práce a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti. K uspokojivému obslužení nezaměstnaných osob bude nutné posílit kapacity a efektivnost institucí na trhu práce.

Rizika neposkytnutí této pomoci – prodlužování délky nezaměstnanosti, frustrace, ztráta kvalifikace, pracovních návyků a zaměstnatelnosti, přechod do dlouhodobé nezaměstnanosti a neaktivity, případně do „šedé ekonomiky“.

3. Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálního vyloučení – Priorita 3 „Sociální integrace a rovné příležitosti“

Zaměřeno na osoby dlouhodobě nezaměstnané ohrožené sociálním vyloučením a osoby sociálně vyloučené – integrovaný přístup k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, snaha zvýšit zaměstnatelnost těchto osob a umožnit jim návrat zpět na trh práce, nebo alespoň zvýšit jejich šanci získat zaměstnání. K dosažení tohoto cíle bude nezbytné zlepšit dostupnost sociálních služeb.

Rizika neposkytnutí této pomoci – frustrace, ztráta motivace, neaktivita, kriminalita, sociálně patologické jevy.

Účinnost zvolené strategie

Účinnost celkové strategie OP Lidské zdroje a zaměstnanost je tak zvyšována vzájemnou komplementaritou a synergií tří klíčových věcných priorit, řešících situaci skupin osob v různém postavení na trhu práce. Na tyto tři priority zaměřené především na jednotlivce je v souladu s politikou ESF alokován rozhodující objem finančních prostředků programu. Pokud by účinnost aktivit a opatření v rámci každé ze tří klíčových věcných priorit byla 60 %, pak účinnost celku je 93,6 %. Při účinnosti 80 % pak sítím opatření „propadne“ ze zaměstnání až do dlouhodobé nezaměstnanosti a neaktivity méně než jeden člověk ze sta.

Zbývající **tři průřezové priority** – Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce a Technická asistence – napomáhají zvyšovat efektivitu systémů, institucí a programů působících ve prospěch cílových skupin na trhu práce, a tím zlepšovat účinnost jak jednotlivých priorit, tak celé strategie programu jako celku.

Mobilita pracovní síly

Geografická mobilita pracovní síly je velmi komplexní téma, které ovlivňuje celá řada faktorů – dopravní obslužnost, bytová politika, úroveň mezd, kvalifikace pracovní síly atd. Většinu z těchto faktorů nelze řešit prostřednictvím intervencí Evropského sociálního fondu. Intervence posilující mobilitu pracovní síly, které jsou v rámci ESF uznatelné, se vztahují k podpoře profesní mobility pracovní síly. Lze konstatovat, že nízká kvalifikace se obecně odráží v nižších výdělcích, případně vede k nezaměstnanosti. Osoby s nízkou kvalifikací tedy v průměru mají také nízký disponibilní příjem, který jim neumožňuje stěhovat se za prací a tím vyrovnávat rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po jednotlivých profesích mezi regiony v ČR. Tím také dochází k udržování vysoké míry nezaměstnanosti ve strukturálně postižených regionech ČR. V rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost bude geografická mobilita – s ohledem na charakter intervencí ESF – podporována zprostředkovaně, a to prostřednictvím aktivit na podporu a zvyšování profesní mobility pracovní síly. Tyto aktivity budou v OP LLZ realizovány zejména v Prioritě 1 Adaptabilita a v Prioritě 2 Aktivní politiky trhu práce.

Regionální dimenze strategie programu

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je navržen tak, aby intervence v rámci jeho priorit zohledňovaly a reagovaly na specifika jednotlivých regionů, zejména regionální rozdíly v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Na úrovni operačního programu bude v rámci Priority 2 podpořena **tvorba a rozvoj systému pro předvídání změn na trhu práce** a zvládání postupných a náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků. Tato kapacita umožní predikovat změny na trhu práce jak v rámci celé ČR, tak v rámci jednotlivých regionů a odvětví. Díky těmto informacím bude možné přesněji zacílit intervence OP LZZ, zejména Priority 1 Adaptabilita a Priority 2 Aktivní politiky trhu práce. Zvláštní důraz bude kladen na intervence v regionech nejvíce postižených strukturální nezaměstnaností, tj. v regionech NUTS II Moravskoslezsko a Severozápad.

Dalším nástrojem, který bude využit pro plánování a realizaci konkrétních intervencí v rámci OP LZZ podle jednotlivých sektorů, regionů a požadavků investorů jsou v současné době zpracovávány **sektorové analýzy**. Analýzy celkem jedenácti

sektorů, které jsou pro ČR z hlediska zaměstnanosti klíčové, přinesou komplexní a ucelený pohled na stav a potřeby hospodářství z hlediska požadavků na rozvoj lidských zdrojů ve vazbě na trh práce, na strukturu nabídky a poptávky pracovních sil a na budoucí vývoj zaměstnanosti. Ve vztahu k OP LZZ je cílem těchto sektorových analýz získat podklady pro konkrétní zaměření programů podpory v rámci operačního programu, zejména v prioritě 1 Adaptabilita, zohlednit při plánování těchto intervencí aktuální a zdůvodněné požadavky na pracovní sílu z hlediska potřeb zaměstnavatelů a získat podklady pro kvalifikované a včasné rozhodování na centrální úrovni o politice zaměstnanosti a na podporu rozvoje a úprav vzdělávacích procesů.

K zajištění volby nejúčinnějších nástrojů a oblastí intervence **v daném regionu** budou v rámci principu partnerství všech aktérů na trhu práce posilovány např. poradní sbory úřadů práce, které se skládají zejména ze zástupců sociálních partnerů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. To povede ke správnému zacílení intervencí institucí trhu práce dle potřeb daného regionu.

3. 4. Zdůvodnění tématické, geografické a finanční koncentrace priorit

Priority OP LZZ plně pokrývají všechny hlavní prioritní oblasti stanovené Nařízením o Evropském sociálním fondu, vyjma prioritní oblasti reforem systémů vzdělávání a odborné přípravy, která je podporována hlavně operačním programem Vzdělávání pro konkurenceschopnost v gesci MŠMT. V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a politikou ESF jsou finanční prostředky programu koncentrovány na opatření a činnosti prováděné ve prospěch jednotlivců, a to zejména jednotlivců znevýhodněných na trhu práce. Opatření a činnosti na rozvoj systémů veřejných služeb včetně podpory jejich poskytovatelů jsou koncipována jako podpůrná s cílem rozšířit a zkvalitnit služby poskytované jednotlivcům.

Třetina alokovaných prostředků je směřována na prioritu Adaptabilita, což znamená výrazný nárůst proti stávajícímu programovému období. Tento nárůst je zdůvodněn jednak snahou o posílení preventivních opatření k předcházení nezaměstnanosti a také vyplývá z analýzy a prognózy vývoje ekonomiky ČR, kde se očekává urychlení strukturálních a technologických změn v jednotlivých odvětvích a sektorech. Dosavadní zkušenosti z implementace probíhajících programů ESF rovněž ukazují na vysokou absorpční schopnost opatření zaměřených na adaptabilitu a růst konkurenceschopnosti podniků.

Největší objem finančních prostředků je navržen na posílení aktivních opatření na trhu práce ve prospěch nezaměstnaných. Předpokládaný hospodářský růst sám o sobě další snižování nezaměstnanosti nemůže zajistit, to bude možné jen za předpokladu silných intervencí státu do „dotovaných“ pracovních míst pro osoby se sníženou schopností nebo možností uplatnit se v konkurenčním prostředí trhu práce. Zkušenosti z implementace stávajících programů ESF potvrzují, že splnění cílů a absorpční schopnost této priority úzce závisí na kapacitě a výkonnosti veřejných služeb zaměstnanosti. Značný objem prostředků bude proto věnován na posílení kapacity a modernizaci institucí poskytujících služby pro trh práce.

V souladu s Lisabonskou strategií jsou posílena i opatření a činnosti v oblasti sociální integrace a rovného zacházení na trhu práce. Úspěšnost intervencí zde velmi závisí na dostupnosti komplexních služeb pro klienty a zejména možnosti odstranit veškeré překážky v přístupu osob vyčleňovaných z trhu práce a ze společnosti ke vzdělávání a zaměstnání. Komplexní projekty typu „cesta k integraci a zaměstnanosti“ jsou finančně velmi náročné, ale zároveň představují velmi efektivní způsob řešení problémů cílových skupin a vyznačují se i vysokou absorpční schopností.

Ve finančním rámci OP LZZ nejsou explicitně stanoveny alokace na jednotlivé regiony, nicméně součástí implementační strategie OP LZZ je, obdobně jako ve stávajícím programovém období, i koncentrace finančních prostředků na regiony s vysokou (nadprůměrnou) mírou nezaměstnanosti a na oblasti čelící restrukturalizaci klíčových podniků resp. celých odvětví a oborů.

3. 5. Zohlednění Doporučení Rady EU k provádění politik zaměstnanosti

V rámci mechanismu koordinace politik zaměstnanosti členských států EU vydala Evropská komise dne 14.10.2004 Doporučení pro jednotlivé země. Doporučení pro ČR navazují na předstupní dokument „Společné hodnocení politiky zaměstnanosti“ a jsou souhrnně následující:

- Zajistit soulad vývoje mezd a produktivity práce
- Snížit nemzdové náklady práce, provést reformu daní a sociálních dávek s cílem zvýšit motivaci k zaměstnání
- Zvýšit zapojení žen a starších pracovníků (zkrácené úvazky)
- Integrovat nejvíce znevýhodněné na trh práce (zejm. Romové) – preventivní, aktivní a antidiskriminační opatření – přístup ke vzdělání, odborné přípravě, podpora podnikavosti a tvorby pracovních příležitostí
- Modernizovat veřejné služby zaměstnanosti
- Zvýšit účast na dalším vzdělávání s cílem zvýšit profesní a geografickou mobilitu

Tato doporučení jsou dlouhodobého charakteru a jsou proto stále obecně platná. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost většinu těchto doporučení přímo zohledňuje ve své strategii a zejména pak v popisu jednotlivých věcných priorit programu. První dvě doporučení jdou mimo rámec cílů dosažitelných realizací jednotlivých priorit programu, nicméně zejména snížení odvodů zaměstnavatelů je jedním z důležitých externích faktorů nezbytných ke splnění cílů programu v oblasti umisťování nezaměstnaných nebo neaktivních obyvatel na pracovní místa a k rozšíření práce na zkrácený úvazek.

Většina ostatních doporučení bude zohledněna formou samostatných oblastí podpory v rámci klíčových priorit 1-3, např. opatření k integraci Romů (Priorita 3), modernizace služeb zaměstnanosti (Priorita 2), vyšší účast na dalším vzdělávání a zvýšení profesní mobility (Priorita 1).

3. 6. Konzistence OP se strategickými dokumenty

3. 6. 1. Strategické obecné zásady Společenství

Z hlediska souladu strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se Strategickými obecnými zásadami Společenství (SOZS) je možné konstatovat, že OP LZZ je plně v souladu se SOZS. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je přímo navázán na naplňování zejména třetí obecné zásady – *Více a lepších pracovních míst*. Z hlediska provázanosti priorit OP LZZ na prioritní osy SOZS má operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vazby zejména na prioritní osu (i) **Přivést více lidí do zaměstnání, zajistit jejich setrvání v zaměstnání a modernizovat systémy sociální ochrany**, (ii) **Zvýšit přizpůsobivost pracujících a podniků a pružnost trhů práce**, (iii) **Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace** a (iv) **Správní kapacita**. Podrobně jsou vazby zachyceny v následující tabulce.

Tabulka č. 24 Vazby mezi strategií OP LZZ a Strategickými obecnými zásadami Společenství

Strategické obecné zásady Společenství	Priorita OP LZZ Priorita SOZS	ADAPTABILITA	AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE	SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	VĚŘEJNÁ SPRÁVA A VĚŘEJNÉ SLUŽBY	MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE
SOZS I: Přitažlivější Evropa a regiony Evropy pro investory a pracující	Rozšíření a zlepšení dopravních infrastruktur					
	Posílení součinnosti mezi ochranou životního prostředí a růstem					
	Řešení intenzivního využívání tradičních zdrojů energie v Evropě					
SOZS II. Zlepšení znalostí a inovace: cesta k růstu	Zvýšit a zlepšit investice do výzkumu a technologického rozvoje					
	Usnadnit inovace a podporovat podnikavost	X			X	X
	Podporovat informační společnost pro všechny	X			X	
	Zlepšit přístup k financím					
SOZS III. Více a lepších pracovních míst	Přivést více lidí do zaměstnání, zajistit jejich setrvání v zaměstnání a modernizovat systémy sociální ochrany	X	XXX	XXX	XX	XX
	Zvýšit přizpůsobivost pracujících a podniků a pružnost trhů práce	XXX	XX	XX	XX	XX
	Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace	XXX	XX	XX	XX	XX
	Správní kapacita		XX	XX	XXX	XX
	Pomoci udržet zdravou pracovní sílu	XX	X	XX		

Poznámka:

XXX.... prioritá OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority SOZS;

XX..... prioritá OP významně napomáhá k dosažení cílů dané priority SOZS;

X..... prioritá OP není přímo zaměřena na dosažení cílů dané priority SOZS, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů.

3. 6. 2. Národní strategický referenční rámec

Z hlediska souladu strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se strategií Národního strategického referenčního rámce je možné konstatovat, že OP LZZ je plně v souladu s NSRR. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je přímo navázán na naplňování strategického cíle NSRR *Konkurenceschopná česká ekonomika* a strategického cíle *Otevřená, flexibilní a soudržná společnost*. Z hlediska provázanosti priorit OP LZZ na priority NSRR má operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vazby zejména na prioritu **Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, Posilování sociální soudržnosti, Vzdělávání a Chytrá veřejná správa**. Podrobně jsou vazby zachyceny v následující tabulce.

Tabulka č. 25 Vazby mezi strategií OP LZZ a Národním strategickým referenčním rámcem

Strategický cíl NSRR	Priorita OP LZZ / Priorita NSRR		ADAPTABILITA	AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE	SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY	MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE
Konkurenceschopná česká ekonomika	Konkurenceschopný podnikatelský sektor		XX			XX	XX
	Rozvoj udržitelného CR						
	Podpora kapacit výzkumu a vývoje pro inovace		X				X
Otevřená, flexibilní a soudržná společnost	Vzdělávání		XXX	XX	XX	XX	XX
	Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti		XXX	XXX	XXX	XX	XX
	Posilování sociální soudržnosti		X	XX	XXX	X	XX
	Rozvoj informační společnosti		X			XX	X
	Chytrá veřejná správa			X	X	XXX	XX
Atraktivní prostředí	Ochrana a zlepšení kvality ŽP						
	Zlepšení dostupnosti dopravou						
Vyvážený rozvoj území	Vyvážený rozvoj regionů		XX	XX	XX	XX	XX
	Rozvoj městských oblastí						
	Rozvoj venkovských oblastí						

Poznámka:

XXX.... priorita OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority NSRR;

XX..... priorita OP významně napomáhá k dosažení cílů dané priority NSRR;

X..... priorita OP není přímo zaměřena na dosažení cílů dané priority NSRR, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů.

3. 6. 3. Strategie hospodářského růstu ČR

Strategie hospodářského růstu ČR (schválena usnesením vlády č. 1500 z 16. listopadu 2005) vytyčuje priority hospodářské politiky do roku 2013 a podle toho pak doporučuje, jak co nejefektivněji nasměrovat prostředky z rozpočtu vlády a strukturálních fondů EU. Z tohoto důvodu představuje tato strategie klíčový dokument, ze kterého musí strategie OP LZZ vycházet. Vzhledem ke svému zaměření mají priority OP LZZ vazbu především na čtvrtý pilíř Strategie hospodářského růstu – *Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanost*. Podrobněji jsou vazby zachyceny v následující tabulce.

Pilíře Strategie hospodářského růstu	Priority operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost				
	Adaptabilita	Aktivní politiky trhu práce	Sociální integrace a rovné příležitosti	Veřejná správa a veřejné služby	Mezinárodní spolupráce
P1: Institucionální prostředí pro podnikání	X			XXX	
P2: Zdroje financování					
P3: Infrastruktura					
P4: RLZ – vzdělávání a zaměstnanost	XXX	XXX	XXX		X
P5: Výzkum, vývoj a inovace	X			X	X

Poznámka:

XXX.... prioritní OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority SHR

XX.....prioritní OP významně napomáhá k dosažení cílů dané priority SHR

X.....prioritní OP není přímo zaměřena na dosažení cílů dané priority SHR, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů

3. 6. 4. Národní program reforem

Národní program reforem České republiky 2005-2008 představuje důležitý politický dokument, který by měl přispět ke zlepšení naplňování cílů revidované Lisabonské strategie a provádění nezbytných reforem. Národní program reforem obsahuje priority a opatření ČR v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti ve vztahu k Lisabonské strategii, s cílem stimulovat hospodářský růst a zaměstnanost ve tříletém období 2005-2008. Při výběru priorit Národního programu reforem byl především kladen důraz na jejich realizovatelnost v daném období, na stanovené výdajové rámci rozpočtu ČR, vyhodnotitelnost a vzájemný synergický efekt jednotlivých opatření.

Metodickým vodítkem pro tvorbu českého Národního programu reforem byly integrované směry pro růst a pracovní místa, které zahrnují Hlavní směry hospodářské politiky a Směry zaměstnanosti EU do jednotného dokumentu. Tento soubor 24 směrů byl schválen Evropskou radou v červnu 2005.

Následující tabulka ukazuje, jak strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost přispívá k naplňování jednotlivých prioritních opatření Národního programu reforem 2005-2008 v oblasti zaměstnanosti.

Národní program reforem 2005-2008	Priority operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost				
	P1	P2	P3	P4	P5
Flexibilita trhu práce – prioritní opatření					
1. Rozšířit smluvní volnost v pracovně právních vztazích	XX	X	X		X
2. Snížit zákonné nemzdové náklady práce					
3. Zlepšit stimulační účinek přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanost a zvýšit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin					
4. Zvýšit územní mobilitu	XX	X	X		X
5. Modernizovat politiku zaměstnanosti	XX	XXX	XX		X
Začleňování na trhu práce – prioritní opatření					
1. Snížit nezaměstnanost mladých do 25 let	X	XXX	XX		X
2. Prosazovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce	XX	XX	XXX	XX	X
3. Zvýšit participaci starších osob na trhu práce	XX	XXX	XX	X	X
4. Zvýšit profesní mobilitu efektivním systémem rekvalifikací	XXX	XX	X	X	X
5. Zjednodušit přístup cizinců na trh práce	X	XX	X	X	X
Vzdělávání – prioritní opatření					
1. Realizovat kurikulární reformu	X			X	X
2. Rozšířit přístup k vyššímu odbornému a vysokoškolskému vzdělávání	X			X	X
3. Podporovat spolupráci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích a odborně profesních institucí	XXX	XX	X	XX	X
4. Zlepšit propojení systému počátečního a dalšího vzdělávání	XX	X	X	X	X
5. Podporovat prostupnost mezi jednotlivými stupni terciárního vzdělávání	X				
6. Podporovat další vzdělávání ve firmách	XXX	X	X	XX	X
7. Zvýšit informační vzdělanost	XX	XX	XX	XX	X

Poznámka:

XXX.... priorita OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority NPR;

XX..... priorita OP významně napomáhá k dosažení cílů dané priority NPR;

X..... priorita OP není přímo zaměřena na dosažení cílů dané priority NPR, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů.

Národní program reforem kromě prioritních opatření stanovuje také cíle v oblasti zaměstnanosti. Přijatá opatření Národního programu reforem musí přispět k dosažení následujících národních indikativních cílů zaměstnanosti do roku 2008: **celkové míry zaměstnanosti 66,4 %, míry zaměstnanosti žen 57,6 % a míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) 47,5 %.**

3. 6. 5. Národní akční plán sociálního začleňování

Následující tabulka demonstruje vazby mezi strategií operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a strategií Národního akčního plánu sociálního začleňování 2004-2006 (NAPSI). Strategie Národního akčního plánu sociálního začleňování vychází ze Společných cílů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení EU, tak jak byly schváleny v prosinci 2000 na zasedání Evropské rady v Nice a následně upraveny Výborem pro sociální ochranu.

Jedná se o tyto globální cíle:

- usnadňovat účast na zaměstnání a přístup ke všem zdrojům, právům, zboží a službám;
- předcházet rizikům sociálního vyloučení;
- pomáhat nejvíce zranitelným;
- mobilizovat všechny relevantní aktéry.

S ohledem na zmíněnou vazbu mezi strategií NAPSI a Společnými cíli přispívá strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost k naplňování Společných cílů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení v České republice.

Cíle Národního akčního plánu sociálního začleňování 2004-2006	Priority operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost				
	P1	P2	P3	P4	P5
Zmírňování regionálních nerovností	X	X	XX	X	X
Usnadnění účasti na zaměstnání	XX	XXX	XXX	XX	X
Usnadnění přístupu ke zdrojům, právům, zboží a službám pro všechny	X	X	XX	X	X
Prevence sociálního vyloučení		X	XXX	X	X
Pomoc nejvíce ohroženým skupinám obyvatelstva	X	XX	XXX	X	X

Poznámka:

XXX.... priorita OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority NAPSI;

XX..... priorita OP významně napomáhá k dosažení cílů dané priority NAPSI;

X..... priorita OP není přímo zaměřena na dosažení cílů dané priority NAPSI, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů.

3. 6. 6. Strategie regionálního rozvoje ČR

Strategie regionálního rozvoje ČR je základním koncepčním dokumentem realizace regionální politiky ČR a výchozí základnou pro orientaci rozvojových programů napojených na fondy EU. Návaznost priorit OP LZZ na Strategii regionálního rozvoje ČR je možné vzhledem k zaměření programu identifikovat v rámci čtyř prioritních oblastí: Evropský a národohospodářský strategický rámec, Ekonomika regionů, Lidé a osídlení a Problémová území. Podrobně jsou vazby zachyceny v následující tabulce.

Prioritní oblasti Strategie regionálního rozvoje	Priority operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost				
	Adaptabilita	Aktivní politiky trhu práce	Sociální integrace a rovné příležitosti	Veřejná správa a veřejné služby	Mezinárodní spolupráce
PO 1: Evropský a národohospodářský strategický rámec				XXX	XX
PO 2: Ekonomika regionů	XX	XXX		XX	
PO 3: Lidé a osídlení	XXX	XXX	XXX		
PO 4: Infrastruktura					
PO 5: Příroda, krajina a životní prostředí					
PO 6: Cestovní ruch					
PO 7: Kultura					
PO 8: Problémová území	X	XXX	XXX		

Poznámka:

XXX..... prioritní OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority SHR

XX.....prioritní OP významně napomáhá k dosažení cílů dané priority SHR

X.....prioritní OP není přímo zaměřena na dosažení cílů dané priority SHR, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů

3. 6. 7. Vazba na operační programy 2007-2013

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost bude v souladu s požadavkem na monofondovost operačních programů spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Investice do infrastruktury menšího rozsahu, které budou nutné pro dosažení cílů OP LZZ, budou v souladu s článkem 34 (2) obecného nařízení Rady (ES) financovány prostřednictvím institutu křížového financování v rámci jednotlivých priorit programu.

Podpora investic do infrastruktury většího rozsahu nutných pro realizaci cílů OP LZZ bude zajištěna v rámci **Integrovaného operačního programu a Regionálních operačních programů**, které budou spolufinancovány z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF).

Podpora investic z ERDF do infrastruktury **pro oblast modernizace veřejné správy** bude zajištěna v rámci **Integrovaného operačního programu**, priorita „Modernizace veřejné správy“.

Podpora investic z ERDF do infrastruktury **pro oblast sociální integrace** bude zajištěna v rámci **Integrovaného operačního programu**, priorita „Zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb“ a v rámci **Regionálních operačních programů**, priorita „Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů“.

Podpora investic z ERDF do infrastruktury **pro oblast zaměstnanosti** bude zajištěna v rámci **Integrovaného operačního programu**, priorita „Zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb“.

Kromě výše naznačených vazeb je operační program LZZ komplementární k některým dalším operačním programům. Spolu s **operačním programem Podnikání a inovace** vytvářejí širší rámec pro zvyšování kvality lidského kapitálu podnikatelských subjektů. V tomto rámci OP LZZ umožňuje ve své prioritě „Adaptabilita“ směřovat část podpory z ESF na zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů prostřednictvím vývoje a realizace systémů a strategií pro odborné vzdělávání pracovníků s cílem zvýšit investice podniků do vzdělávání a zvýšit účast zaměstnanců na odborném vzdělávání. Společné působení OP LZZ a OP Podnikání a inovace tak vytváří předpoklady pro efektivnější využití finančních prostředků strukturálních fondů za účelem dosažení hospodářského růstu a růstu zaměstnanosti.

Z hlediska potenciálních vazeb dále existuje klíčová vazba mezi operačním programem LZZ a druhým programem financovaným z ESF v Cíli Konvergence – **operačním programem Vzdělávání pro konkurenceschopnost**. Aktivita realizované v rámci OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost se zaměřují na systém celoživotního učení (včetně všech forem dalšího vzdělávání mimo rekvalifikací), při němž žáci a studenti nejen získávají potřebné kompetence, ale při němž se postupně rozvíjí jejich samostatný vztah ke vzdělávání i motivace vzdělávat se po celý život. Tento vklad vzdělávacích institucí je klíčovou součástí prevence nezaměstnanosti a zároveň významně ovlivňuje také udržitelnost zaměstnanosti a zaměstnatelnosti. Naopak **operační program Lidské zdroje a zaměstnanost** je v této oblasti zaměřen na poradenství k volbě a změně povolání a na rekvalifikace, tj. získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího

udržování nebo obnovování, které jsou zaměřeny na zejména na začleňování nezaměstnaných a na zvýšení zaměstnatelnosti na trhu práce a na preventivní opatření pro fyzické osoby, které jsou ohroženy nezaměstnaností. V této oblasti, tj. mimo oblast počátečního vzdělávání, realizuje OP LZZ také systémová opatření. Cílem aktivit operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v oblasti vzdělávání je zajistit průběžné doplňování a prohlubování klíčových znalostí a kompetencí ekonomicky aktivního obyvatelstva z hlediska potřeb trhu práce.

Operační program LZZ se také vzájemně doplňuje s **operačním programem Adaptabilita**, který bude z ESF spolufinancován na území cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, tj. v Praze. V této souvislosti bude nutné, aby byla zajištěna vzájemná koordinace mezi oběma operačními programy a dále aby byl kladen patřičný důraz na realizaci akcí na podporu trhu práce, zaměstnanosti a modernizace veřejné správy rovněž na území hl. m. Prahy.

3. 7. Horizontální témata

OP LZZ pokrývá tři hlavní horizontální témata:

- Rovné příležitosti žen a mužů a zásada nediskriminace
- Udržitelný rozvoj
- Informační společnost

Horizontální témata jsou průřezové politiky a nástroje, jejichž prostřednictvím jsou globální a specifické cíle OP LZZ integrovány napříč celým spektrem pěti vertikálních priorit programu. Prioritní postavení zmíněných témat je zakotveno mezi základními cíli ve Smlouvě o založení Společenství. Výběr těchto témat vyplývá z nařízení Rady (ES) č. 1083/2006, a to z článků 3 o cílech strukturální intervence a 16 o rovných příležitostech žen a mužů a nediskriminaci. Horizontální témata budou respektována v různých stádiích implementace. U priorit, které mají přímou vazbu na některé z horizontálních témat, je zvolen patřičný indikátor jako součást komplexu indikátorů dané priority. Jejich naplňování bude sledováno v realizační fázi projektu a bude i předmětem kontroly na místě. Jejich působení na situaci v oblasti rozvoje lidských zdrojů bude vyhodnocováno v rámci systému hodnocení OP LZZ.

3. 7. 1. Rovné příležitosti

Povinnost zajistit prosazování rovných příležitostí v průběhu celé implementace vychází z článku 6 nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o ESF a dále ze Strategických obecných zásad Společenství, 2007-2013, kap 4.3.1. Rovné příležitosti pro všechny postihují oblast možné diskriminace z hlediska pohlaví, negativních zkušeností různých sociálních skupin na trhu práce (např. etnických minorit, osob se zdravotním postižením, vyšších věkových skupin občanů).

Situace žen na trhu práce v České republice se v roce 2005 v porovnání s rokem 2004 mírně zlepšila. Podíl žen na celkové zaměstnanosti se zvýšil o 1,2 % a oproti předchozím létům dosáhly platy žen v roce 2005 80,9 % platů mužů. Daná situace však neodpovídá podílu žen, zastoupených 60 %, v kategorii s úplným středním vzděláním a odborným vysokoškolským vzděláním. Je patrný jistý posun v rovném přístupu k ženám, který je však nutno nadále rozvíjet.⁸ Přetrvávají však stereotypy, bariéry, mýty, které ovlivňují společenské vnímání. I na jejich změnu je nutno zaměřit pozornost.

Vzhledem ke snižování počtu ekonomicky aktivních osob v České republice je nutno podporovat v co nejvyšší míře začleňování sociálně vyloučených skupin. Počet v průměru evidovaných nezaměstnaných zdravotně postižených osob se oproti roku 2004 zvýšil o 1,7 tisíce. Průměrný podíl na celkové nezaměstnanosti se zvýšil o 1 %. Roste podíl ekonomicky aktivních cizinců na českém trhu práce a z této skupiny se stává významná složka pracovní síly na našem území, ovšem kvůli skryté diskriminaci, často nižší kvalifikaci a byrokratickým překážkám je jejich možnost zaměstnání značně snížena. S podobnými problémy se potýkají i ostatní sociálně vyloučené skupiny. Proto OP LZZ pomůže začlenit zásadu nediskriminace do praxe.

⁸ ČSÚ, Ženy a muži v datech 2005, str. 42, 58

Při programování, řízení, monitorování a evaluaci bude brán zřetel na příspěvek k rovnému zacházení, aby měly všechny sociální skupiny stejný přístup k čerpání prostředků ESF. Kromě Priority 3 Sociální integrace a rovnost příležitostí zaměřené na integraci sociálně vyloučených skupin na trhu práce a podporu rovnosti žen a mužů, je nutné, aby princip rovných příležitostí a nediskriminace byl respektován i v dalších vertikálních prioritách a opatřeních. V popisu jednotlivých priorit je vždy promítnut jejich vliv a způsob prosazování principu rovných příležitostí. Proto je nutné projekty posuzovat z hlediska zajištění rovného přístupu k nabízeným příležitostem a doprovodným opatřením, která pomohou odstranit veškeré bariéry účasti na projektech pro cílové skupiny.

3. 7. 2. Udržitelný rozvoj

Principy udržitelného rozvoje vychází z Lisabonské strategie a ze Strategických obecných zásad Společenství, 2007-2013⁹ jako součást hlavních priorit, a to ve spojitosti s hospodářským růstem. Je třeba zohledňovat udržitelný rozvoj v oblasti rozvoje ekonomiky, životního prostředí, dopravy, cestovního ruchu, zdraví obyvatelstva, vzdělávání, zaměstnanosti i sociálního začleňování. Udržitelný rozvoj je založen na hledání kompromisů mezi aktuálními potřebami a možnostmi budoucích generací uspokojit jejich vlastní potřeby. V rámci projektů programu musí být otevřen prostor pro lepší porozumění principů udržitelného rozvoje a pro osvětu a šíření dobrých praktik pro udržitelný rozvoj.

Zvláštní důraz je kladen na posílení součinnosti mezi ochranou životního prostředí a hospodářským růstem. Investice do životního prostředí mohou mít mimo jiné pozitivní dopad na tvorbu pracovních míst a inovaci. Prioritou se stalo především snížení nákladů a maximalizaci hospodářských výhod, k jejímuž zajištění přispěje OP LZZ především preventivními přístupy, zvyšováním environmentálního povědomí, vzděláváním, poradenstvím a motivací.

Každá priorita v rámci OP LZZ bude zahrnovat předpokládané dopady na životní prostředí, v rámci odborného vzdělávání budou účastníci seznámeni se vztahem daného oboru k životnímu prostředí a se způsoby pozitivního ovlivňování udržitelnosti pomocí nově získaných znalostí a dovedností. Bude dbáno na to, aby návrhy na nově vytvářené pracovní příležitosti byly směřovány k aktivitám, které nezatěžují životní prostředí. Kde je to možné, bude pozornost věnována vzdělání o interních postupech při řízení organizací, které by omezily dopad jejich činností na životní prostředí a rozvíjely jejich sociálně odpovědné chování.

3. 7. 3. Informační společnost

Informační a komunikační technologie vytváří globální informační společnost, která zakládá své bohatství na lidském kapitálu. Dle Strategických obecných zásad Společenství, 2007-2013¹⁰ znamená rozšiřování těchto technologií hlavní nástroj pro zlepšení produktivity a konkurenceschopnosti regionů. Úspěch společnosti je dán

⁹ Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007-2013“ COM (2005) 299 z 5.7.2005, kap.4

¹⁰ Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007-2013“ COM (2005) 299 z 5.7.2005, kap.4.2.3.

schopnostmi jedince určit relevantní informační zdroje, informace z nich získat, analyzovat a využívat pro rozhodování, řešení úkolů a problémů ke zvýšení efektivity práce i soukromého života.

Rozvoj informační společnosti vyžaduje nové přístupy k celoživotnímu vzdělávání a následné motivaci k dalšímu sebevzdělávání, zasahuje však i oblast vztahu občana a orgánů veřejné správy, efektivního výkonu veřejné správy, vztahů spotřebitele a výrobce, oblast průmyslu, obchodu a další. Tato opatření by měla zvýšit produktivitu, podpořit konkurenceschopné digitální hospodářství a společnost otevřenou k sociálnímu začlenění, a tak povzbudit růst a zaměstnanost.

Z těchto důvodů je nutné, aby projekty poskytovaly příležitosti a zpřístupňovaly využívání všech prostředků podporujících širší využívání informačních a komunikačních technologií ve společnosti při respektování specifických potřeb konkrétních skupin i jedinců.

3. 8. Posouzení vlivů na životní prostředí

Směrnice 2001/42/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 27. června 2001 o posuzování vlivů některých plánů a programů na životní prostředí je do právního řádu ČR promítnuta zákonem č. 100/2001 Sb., ze dne 20. února 2001 o posuzování vlivů na životní prostředí a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o posuzování vlivů na životní prostředí), ve znění zákona č. 93/2004, Sb. ze dne 29. ledna 2004.

Podle vyjádření Ministerstva životního prostředí České republiky, odboru posuzování vlivů na životní prostředí a IPPC, ze dne 29. května 2006, operační program Lidské zdroje a zaměstnanost nepodléhá posuzování vlivů na životní prostředí, neboť dle § 10a zákona č. 100/2001 Sb., o posuzování vlivů na životní prostředí, v platném znění, není předmětem posuzování.

3. 9. Shrnutí ex-ante hodnocení

Souběžně se zpracováním OP LZZ bylo prováděno ex-ante hodnocení programu. Celkovým cílem ex-ante hodnocení bylo *optimalizování alokace zdrojů a zvýšení kvality programování*. Hodnocení analyzuje zejména vnitřní a vnější konzistenci programu, identifikovanou strategii, navržené cíle a reálnost jejich dosažení. Ex-ante hodnocení OP LZZ vypracovala na základě výsledků výběrového řízení společnost DHV CR, s.r.o.

Po zpracování konečné verze ex-ante hodnocení bude doplněno shrnutí hlavních závěrů hodnotitele.

4. POPIS PRIORIT

4. 1. Priorita 1 Adaptabilita

Operace (projekty) podporované v rámci této priority budou přispívat k naplňování prvního specifického cíle OP LZZ. Priorita je zaměřena na **předcházení nezaměstnanosti** prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů a rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání. Priorita rovněž podpoří rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Dále budou v rámci Priority 1 podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti a kvality nabídky dalšího profesního vzdělávání (rekvalifikace) ve vzdělávacích zařízeních dalšího profesního vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo a podporou odpovídající sítě institucí vzdělávání dospělých - z hlediska potřeb trhu práce a znalostní společnosti.

Při navrhování konkrétního zaměření programů podpory v rámci této priority bude využito výsledků zpracovaných sektorových analýz, které představují komplexní a ucelený pohled na stav a potřeby hospodářství z hlediska požadavků na rozvoj lidských zdrojů ve vazbě na trh práce, na strukturu nabídky a poptávky pracovních sil a na budoucí vývoj zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národního hospodářství.

Priorita je zaměřena na následující kategorie oblastí intervence:

Kód	Oblast intervence
62	Vytváření systémů a strategií celoživotního učení v podnicích; odborná příprava a služby pro zaměstnance ke zvýšení jejich přizpůsobivosti změnám; podpora podnikání a inovací
63	Vytváření a šíření inovačních a produktivnějších způsobů organizace práce
64	Rozvoj specifických služeb pro zaměstnanost, odbornou přípravu a podporu souvisejících s restrukturalizací sektorů a podniků a vytváření systémů na předvídání ekonomických změn a budoucích požadavků na pracovní místa a dovednosti
72	Navrhování, zavádění a provádění reforem systémů vzdělávání a odborné přípravy s cílem rozvíjet zaměstnatelnost, zvyšování významu základního a odborného vzdělávání a odborné přípravy na trhu práce a neustálé zlepšování dovedností vzdělávacích pracovníků s ohledem na inovace a znalostní ekonomiku

Popis současného stavu a zdůvodnění zaměření priority

Česká republika se sice nachází v období hospodářského růstu, avšak celá řada stávajících ekonomických subjektů bude nucena přijmout a zavést v rámci udržení nebo zvýšení své konkurenceschopnosti potřebná **restrukturalizační opatření. Ta se netýkají pouze jednotlivých firem, ale změny se dotýkají i celých** odvětví. V některých sektorech dochází k útlumu resp. strukturálním změnám, které se projevují v požadavcích na strukturu pracovníků, a to jak co do počtu, tak z hlediska kvalifikačních požadavků a dovedností. Průmyslové obory procházejí celou řadou strukturálních změn – např. restrukturalizace chemického a textilního průmyslu,

hutnictví, hornictví. Souběžně probíhá permanentní reorganizace středních a velkých podniků, která s sebou přináší uvolňování pracovníků v profesích, které již nenajdou odpovídající uplatnění na trhu práce. V rámci restrukturalizace, reorganizace, zavádění nových technologií, změn výrobního sortimentu a inovací zůstávají v podnicích kvalifikovaní pracovníci, značná část se jich však musí rekvalifikovat na nová pracovní místa resp. profese. To vyvolává nutnost podpory zaměstnavatelů a zaměstnanců ke zvyšování znalostí a dovedností v souladu s požadavky trhu práce v jednotlivých sektorech.

Z postupně uvolňovaných přebytečných pracovníků pouze část uplatní svou současnou kvalifikaci u jiných zaměstnavatelů a jejich přechod do rozvíjejících se nebo nových odvětví je vesměs podmíněn změnou nebo doplněním kvalifikace. Pro zaměstnance ohrožené ztrátou zaměstnání se úřady práce snaží zprostředkovat zaměstnání buďto přímo nebo za pomoci profesního poradenství a rekvalifikací. Značná část těchto osob má kvalifikaci neuplatitelnou na trhu práce, nebo mají nízkou nebo žádnou kvalifikaci, často ještě kumulovanou i s ostatními handicap, které jim brání v plnohodnotném postavení na trhu práce (zdravotní postižení, péče o děti, resp. další členy rodiny, mladí do 25 let věku nebo věkově starší nad 50 let apod.). Pro tyto cílové skupiny budou připraveny a realizovány opatření a nástroje, které povedou ke konkrétnímu zaměstnání těchto osob s maximálním využitím jejich pracovních a životních zkušeností včetně uznávání neformálního vzdělávání. Součástí těchto opatření bude i podpora pružných forem organizace práce (zejm. práce na zkrácený úvazek), kde je již existující legislativní rámec nutné doplnit konkrétními nástroji k motivaci zaměstnavatelů a zaměstnanců na využívání těchto forem zaměstnání.

Konkurenceschopnost podniků vyžaduje kvalifikovanou, adaptabilní a mobilní pracovní sílu. Hospodářská strategie České republiky se orientuje na ekonomické činnosti založené na vysoce vzdělané pracovní síle, atraktivitě pro domácí a zahraniční investory a výrobky a služby s vysokou kvalitou a přidanou hodnotou. V České republice je vysoký podíl zaměstnanců se středním vzděláním, zejména v sekundárním sektoru. Základní podmínkou udržení zaměstnání a profesní mobility bude zejména schopnost pracovat s informacemi a moderními informačními a komunikačními technologiemi a komunikovat v cizích jazycích ve své odbornosti. U zaměstnanců s vyšším středním a vysokoškolským vzděláním bude nezbytné prohloubit jejich manažerské schopnosti.

Tato priorita se proto zaměří na zvyšování úrovně odborných znalostí a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů a na vytváření podpůrných služeb pro rozšiřování, prohlubování a zvyšování kvalifikační úrovně. Současně bude podporována profesní mobilita a flexibilita pracovní síly tak, aby byla schopna reagovat na měnící se potřeby trhu práce. Podporovány budou též fyzické osoby - zaměstnavatelé, kteří zahájili samostatnou podnikatelskou činnost a zaměstnanci, kteří zůstanou v podniku po restrukturalizaci a doplní a rozšíří si nezbytné znalosti a dovednosti na pracovní činnosti v „novém“ podniku. Cílovou skupinou budou i zaměstnanci, kteří postupně opustí současný podnik, ve kterém si ještě doplní, rozšíří, prohloubí nebo získají další nezbytné znalosti a pracovní dovednosti pro uplatnění se na trhu práce nebo se přímo budou připravovat pro jiného zaměstnavatele, nebo se budou připravovat na takovou profesi, která je požadována nebo očekávána na trhu práce na základě monitoringu trhu práce.

Organizace, zaměření a formy dalšího profesního vzdělávání v podnicích a organizacích podporovaného z této priority budou cíleny na:

- o optimalizaci kvalifikační struktury zaměstnanců v podniku včetně podpory jejich další profesní kariéry, profesní mobility a flexibility,
- o přípravu zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností na změny na trhu práce, na zvýšení jejich profesní mobility a flexibility.

Tato politika podpory adaptability vytvoří i podmínky ke koncepčnímu řízení rozvoje lidských zdrojů v podnicích včetně budování nezbytné „měkké“ podnikové infrastruktury. Jedním z očekávaných výsledků je i ztotožnění se zaměstnanců s cíli podniku, vyvolané pocitem stability zaměstnání a pocitem, že zaměstnavatel podpoří zaměstnance ohrožené nezaměstnaností při hledání nového pracovního uplatnění. Do tohoto procesu lze zařadit i zaměstnance zanikajících podnikatelských subjektů ukončením vlastní činnosti nebo na základě konkursního řízení (cca 4000 ročně), ale i zaměstnance a zaměstnavatele podniků ve strukturálních potížích s cílem vytvořit podmínky pro zaměstnance ohrožené nezaměstnaností ke změně povolání a k dalšímu uplatnění na trhu práce, včetně možné přípravy na podnikání.

Systém dalšího profesního vzdělávání

Další profesní vzdělávání (dále jen „DPV“) se vyvíjelo v posledních letech zcela spontánně jako volný trh nabídky a poptávky bez jakýchkoli priorit či intervencí státu a sociálních partnerů. Výstupy systému jsou zatím výsledkem rozdrobených, nekoordinovaných aktivit mnoha institucí (kolem 3000), které nabízejí programy DPV podle svých možností, potřeb a zájmů.

Trh dalšího profesního vzdělávání je ovládán nabídkou, která odpovídá především okamžitým a krátkodobým požadavkům zaměstnavatelů a neřeší strategické potřeby trhu práce a jednotlivců. Volný trh v oblasti DPV vykazuje zároveň řadu bariér, které demotivují velké skupiny občanů a řadě z nich znemožňují přístup k DPV. Programy studia při zaměstnání poskytované školami jsou příliš dlouhé, nejsou flexibilní (převažují tradiční školská kurikula, modulární přístup a vzdělávací metodologie založená na rozvoji kompetencí je užívána zcela výjimečně, programy nezohledňují individuální zkušenost a schopnosti, distanční formy vzdělávání se rozvíjejí pomalu). Další profesní vzdělávání zaměstnanců není v současné době prioritou vedení podniků, i když se tento přístup pod vlivem globalizace postupně mění. Počty účastníků dalšího profesního vzdělávání se trvale zvyšují, avšak procento práceschopného obyvatelstva, zapojeného do vzdělávacích aktivit v rámci celoživotního vzdělávání je nízké (5,9 % ve srovnání s 10,8 % v zemích EU-25, resp. 11,9 % v zemích EU-15).

Dalšímu profesnímu vzdělávání chybí společný a soudržný rámec, který by usnadňoval a podporoval jeho efektivní rozvoj. Zejména nejsou dosud vymezeny kompetence a odpovědnosti relevantních institucí a partnerů a chybí odpovídající legislativa. Ucelená národní politika dalšího profesního vzdělávání neexistuje. Žádné ministerstvo není přímo zodpovědné za oblast DPV a jeho rozvoj. Role sociálních partnerů v oblasti DPV je slabá. Současný právní rámec nepojímá DPV jako ucelený systém, pravomoci a odpovědnosti státu, sociálních partnerů, regionálních orgánů, poskytovatelů DPV a jednotlivců jako účastníků DPV nejsou vymezeny v žádném

zákonu. Institucionální infrastruktura pro DPV je stále nedostatečná. Žádná instituce se systematicky nezabývá výzkumem a vývojem metodologie vzdělávání dospělých. Financování DPV je nedostatečné a účast státu na něm (s výjimkou rekvalifikací) je zanedbatelná. Oblast DPV je nově částečně upravena zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který bude účinný od 1. srpna 2007. Zákon upravuje mj. systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, Národní soustavu kvalifikací a působnost orgánů státní správy v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Další profesní vzdělávání je realizováno v aktivitách vzdělávacího systému České republiky, částečně probíhá ve školském systému (zejména pro získání stupně vzdělání), ale převážná část se realizuje v institucích vzdělávání dospělých, které fungují mimo systém počátečního vzdělávání. V ČR se celkem 4 % populace ve věku nad 15 let účastní dalšího profesního vzdělávání, které je významným nástrojem zvyšování odborné úrovně osob a je jedním z hlavních pilířů rozvoje systému celoživotního vzdělávání.

Další profesní vzdělávání (vzdělávání dospělých) absolvují především občané, kteří dosáhli středního a vyššího stupně vzdělání, tj. maturanti a absolventi vysokoškolského studia. Stávající systém vzdělávání využívají především lidé s dosaženým vysokým stupněm kvalifikace a paradoxně se tak prohlubují rozdíly v úrovni vzdělávání jednotlivých skupin obyvatelstva. Tato priorita proto podpoří intensivnější zapojení do dalšího profesního vzdělávání ekonomicky aktivních obyvatel bez maturity (se základním vzděláním a středním odborným bez maturity), kteří podstatně méně využívají možnost prohlubování svých znalostí a dovedností než vysokoškoláci.

Bude posílena nabídka dalšího profesního vzdělávání pro zaměstnané osoby, a to cestou spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi a institucemi odborně profesními. Užší spolupráce všech zainteresovaných subjektů přispěje k vyrovnaní disparit mezi výstupy vzdělávacích institucí a poptávkou zaměstnavatelů po pracovní síle. Priorita se zaměří na zlepšení kvality a rozšíření nabídky DPV prostřednictvím zásahů podporujících další profesní vzdělávání osob bez kvalifikace či s nižší kvalifikací neuplatnitelnou na trhu práce. Podporováno bude rozšíření kapacity vzdělávacích institucí všech druhů, aby umožnily tvorbu a nabídku programů v oblastech nových technologií, zejména ICT, které reagují na konkrétní požadavky trhu práce.

Rozvoj podpůrných služeb (zejména informační, analytické, poradenské a diagnostické systémy) je nedílnou součástí systému podpory dalšího profesního vzdělávání. Je nutno založit systém spolupráce mezi poskytovateli dalšího profesního vzdělávání a podporovat inovační aktivity a profesní rozvoj lektorů, konzultantů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Podstatné komponenty moderního systému DPV nejsou v ČR dosud uplatňovány: kvalifikační standardy, vzdělávací standardy, mechanismy zajišťování a hodnocení kvality, komplexní podpůrné služby (informační, poradenské, diagnostické, analytické).

V současné době je vývoj těchto nezbytných součástí systému předmětem řešení systémových projektů, realizovaných s podporou ESF (Operační program RLZ na

léta 2004 – 2006). V době zahájení realizace OP LZZ bude mít ČR k dispozici první výstupy těchto projektů v podobě návrhů na zavádění těchto mechanismů a zásahů v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Tato priorita na tyto výstupy naváže a podpoří jejich další rozvoj a zavádění do praxe a stanou se tak základnou systému dalšího profesního vzdělávání, který svojí nabídkou vzdělávacích a poradenských aktivit bude pružně reagovat v místě a čase na současné i očekávané požadavky trhu práce. Při realizaci priority budou využívány výstupy opatření na předvídání kvalifikačních potřeb, která budou realizována v rámci Priority 2.

Globální cíl

Globálním cílem priority je „**Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů**“.

Specifické cíle

- Zvýšení úrovně odborných znalostí a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů
- Zvýšení adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků
- Rozvoj systému dalšího profesního vzdělávání z hlediska potřeb znalostní společnosti a trhu práce

Strategie pro dosažení cílů

Předpokládá se, že Priorita 1 bude implementována prostřednictvím tří relativně samostatných komplementárních oblastí podpory. První oblast podpory bude zaměřena zejména na vytváření podnikových systémů řízení lidských zdrojů a rozvoj kvalifikační úrovně zaměstnanců. Druhá oblast podpory bude cíleně zaměřena na podporu politik, nástrojů a podnikových systémů, které povedou ke zvýšení prevence nezaměstnanosti restrukturalizovaných podniků s cílem:

- uplatnit současné zaměstnance na stávajících často modifikovaných nebo nově vytvořených pracovních místech, včetně využívání pružných forem organizace práce,
- vytvářet přípravou současných zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností podmínky pro přechod k jinému zaměstnavateli nebo pro uplatnění se na trhu práce, tj. zvyšovat jejich zaměstnatelnost,

Třetí oblast podpory bude podporovat další rozvoj systémů dalšího profesního vzdělávání tak, aby odpovídaly na kvalifikační požadavky zaměstnavatelů a zaměstnanců a vytvořily tak podmínky pro zvýšení jejich mobility a flexibility s minimální dobou ekonomické neaktivity.

Za účelem dosažení cílů Priority 1 bude podporováno posilování kapacit sociálních partnerů, včetně posilování sociálního dialogu a aktivit v oblasti zvyšování adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, které jsou společně prováděny sociálními partnery.

Rámec oblastí podpory

1) Zvýšení adaptability pracovní síly a konkurenceschopnosti podniků (63,64,65)

Cílovou skupinou těchto oblastí podpory jsou **zaměstnavatelé** (podnikatelské i nepodnikatelské subjekty mimo institucí veřejné správy) a jejich **zaměstnanci**. Podporovány budou jednak organizace v odvětvích a oborech s růstovým potenciálem, ale také odvětví, obory a firmy procházející strukturálními změnami, jejichž **zaměstnanci** jsou **ohroženi nezaměstnaností**. Podpora bude věnována i **začínajícím podnikatelům**.

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující **okruhy činností** (indikativní výčet):

- Další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli:
- Podpora systémů rozvoje lidských zdrojů v podnicích vedoucí k motivaci a aktivizaci zaměstnanců
- Tvorba nových (inovativních) vzdělávacích programů pro zaměstnance i pro jednotlivé skupiny včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů
- Aplikování moderních forem vzdělávání pracovníků dle specifických potřeb zaměstnavatelů včetně přípravy na konkrétní náplň práce na konkrétní pracovní pozici
- Poskytování podpůrných služeb k usnadnění přístupu a dokončení aktivit dalšího profesního vzdělávání a poradenství k vyhledávání zaměstnání.
- Podpora udržitelnosti pracovních míst prostřednictvím podnikových adaptačních programů a podpora přípravy pracovníků na vytvářená nová pracovní místa
- Uplatňování pružných forem organizace práce
- Posilování sociálního dialogu
- Podpora udržení zdravé pracovní síly

Typ a forma podpory

Tato část priority bude realizována prostřednictvím centrálně vyhlašovaných grantových schémat (nevratná finanční pomoc) a individuálních projektů národního, regionálního nebo odvětvového charakteru. V rámci této části priority budou realizována i grantová schémata splňující znaky **veřejné podpory**.

2) Podpora rozvoje systému dalšího profesního vzdělávání (72)

Cílovými skupinami pro tuto oblast podpory jsou profesní sdružení, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců (sociální partneři), poskytovatelé dalšího profesního vzdělávání, lektori, metodičtí a řídicí pracovníci v oblasti dalšího profesního vzdělávání a MPSV.

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující **okruhy činností** (indikativní výčet):

- podpora poradenských služeb k DPV
- vývoj a inovace vzdělávacích programů s využitím forem založených na ICT

- vývoj a inovace vzdělávacích programů pro ekonomicky aktivní obyvatele z hlediska potřeb trhu práce a znalostní společnosti
- vývoj a inovace vzdělávacích programů pro skupiny obyvatelstva v aktivním ekonomickém věku, kterým služby zaměstnanosti věnují zvýšenou péči
- zavádění systémů kvality v institucích vzdělávání dospělých
- zavádění nových způsobů řízení a organizace v institucích vzdělávání dospělých
- podpora partnerství se zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, resp. profesních sdružení v oblasti dalšího profesního vzdělávání
- vzdělávání pracovníků působících v oblasti DPV (zejména lektorů, konzultantů apod.)
- rozvoj vzdělávacích programů pro poskytovatele DPV (lektoři, konzultanti, manažeři aj.)
- vytváření institucionální sítě poskytovatelů dalšího profesního vzdělávání
- strategické zásahy v oblasti dalšího profesního vzdělávání

Typ a forma podpory

Tato část priority bude realizována jednak prostřednictvím centrálně vyhlašovaných grantových schémat a schémat veřejné podpory (nevratná finanční pomoc) a dále přímým přidělením prostředků na individuální projekty k rozvoji systému DPV.

Inovativnost

V rámci priority 1 bude věnována pozornost i podpoře a uplatňování inovativních přístupů a činností. V souladu s čl. 7 nařízení o ESF jsou jako vhodná témata pro návrhy inovativních postupů a jejich ověření formou realizace pilotních projektů identifikována (navržena) např. následující: (1) systémové nástroje podpory vzniku podnikových systémů dalšího profesního vzdělávání; (2) adaptační podnikové programy zaměřené zejména na aktivizaci a motivaci zaměstnavatelů a zaměstnanců k dalšímu profesnímu vzdělávání a zlepšení přístupu k němu; (3) rozvoj sítí institucí vzdělávání dospělých a tvorba vzdělávacích a výcvikových programů; (4) vzdělávací programy pro osoby, kterým služby zaměstnanosti věnují zvýšenou péči.

Mezinárodní spolupráce

Mezinárodní spolupráce bude podporována průřezově na úrovni jednotlivých projektů tam, kde je to podle povahy projektu vhodné. Tento přístup umožní zlepšit výsledky projektů na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností a odborných znalostí zahraničních partnerů a také zvýšit efektivitu vynaložených nákladů díky získání již vynalezených řešení v zahraničí a také mezinárodní srovnávání a šíření dobré praxe. Podporována bude spolupráce mezi skupinami aktérů v oblasti dalšího profesního vzdělávání, zejména mezi sociálními partnery a vzdělávacími institucemi při vytváření sítí partnerské spolupráce. Spolupráce s partnerskými institucemi odpovědnými za systém dalšího profesního vzdělávání v členských zemích EU se zaměří na vytváření podmínek pro vzájemné uznávání jeho výsledků.

Partnerství

V souladu s čl. 5 Nařízení o ESF bude v rámci přípravy a implementace priority i jednotlivých projektů zajištěna a podporována účast všech sociálních partnerů a všech subjektů dotčených realizací příslušných operací (projektů). Potenciální partneři jsou součástí cílových skupin, na které je priorita zaměřena. Partnerství je

zároveň horizontální činností podporovanou v projektech a bude zohledněno i při stanovení kritérií pro výběr projektů.

Podpora partnerství prostřednictvím tvorby sítí relevantních partnerů v oblasti dalšího profesního vzdělávání v návaznosti na potřeby trhu práce je jednou z podporovaných činností. Financované projekty by měly zohlednit vytváření sítí partnerské spolupráce v oblasti dalšího profesního vzdělávání v návaznosti na potřeby trhu práce a znalostní společnosti a v souladu s prioritním opatřením v Národním programu reforem - podporovat spolupráci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích a odborně profesních institucí.

Křížové financování

Při implementaci Priority 1 bude umožněno financovat z ESF nezbytné doprovodné činnosti a náklady „investičního“ charakteru, které jsou jinak oprávněnými náklady k financování z ERDF, a to až do výše 10 % prostředků na prioritu.

Realizační orgán

Priorita 1 bude implementována útvary MPSV.

4. 2. Priorita 2 Aktivní politiky trhu práce

Opatření a operace podporované v rámci této priority budou přispívat k naplňování druhého specifického cíle OP LZZ. Priorita je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, skupin ohrožených na trhu práce. Podporován bude individuální přístup ke klientům a výběr adekvátních nástrojů a opatření, které nejlépe podpoří integraci znevýhodněných jednotlivců do udržitelného zaměstnání. K tomu je nutné v rámci této priority komplementárně podporovat i intervence zaměřené na zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích, zprostředkovatelských a ostatních služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Nedílnou součástí bude dále tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce jak vstupem do evropského ekonomického prostoru tak dopadem světové globalizace v něm na zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků.

Priorita je zaměřena na následující kategorie oblastí intervence:

Kód	Oblast intervence
64	Rozvoj specifických služeb pro zaměstnanost, odbornou přípravu a podporu souvisejících s restrukturalizací sektorů a podniků a vytváření systémů na předvídání ekonomických změn a budoucích požadavků na pracovní místa a dovednosti
65	Modernizace a posilování institucí trhu práce
66	Provádění aktivních a preventivních opatření na pracovním trhu

Popis současného stavu a zdůvodnění zaměření priority

Aktivní politika zaměstnanosti

Při začleňování osob na trh práce hraje významnou roli státní aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. V roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, který přispěl k rozvoji aktivních a preventivních opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby. Zákon obsahuje řadu nových opatření a nástrojů v aktivní politice zaměstnanosti, jako rozšíření příspěvků pro zaměstnavatele, rozšíření subjektů, které se budou moci účastnit rekvalifikace, individuální plány jako nový nástroj poradenských a zprostředkovatelských činností v rámci politiky prevence dlouhodobé nezaměstnanosti pro skupiny osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Zákon zároveň rozšiřuje možnosti nákupu poradenských činností a zavádí též možnost nákupu služeb pro zabezpečení nového opatření – pracovní rehabilitace. Veřejné služby zaměstnanosti usilují na základě tohoto zákona o to, aby všichni uchazeči o práci, ještě v raném období své nezaměstnanosti, mohli formulovat své potřeby využitím poradenství a individuálních akčních plánů pro zprostředkování. Opatření a operace podporované v rámci této priority budou využívat a rozvíjet příležitosti vytvořené tímto zákonem k rozšíření nabídky a kvality aktivních a preventivních opatření a služeb na trhu práce.

Státní aktivní politika zaměstnanosti je od roku 2004 doplněna opatřeními realizovanými na základě Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů spolufinancovaného z ESF. Tato opatření doplňují aktivní politiku zaměstnanosti širší

škálou aktivit a i zacílením těchto aktivit na širší skupiny osob. Důraz je kladen na individuální přístup ke klientovi. Tento přístup se osvědčil a jedním z podstatných prvků implementační strategie je opětovné využití prostředků ESF na rozšíření a uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Většina oblastí podpory bude realizována prostřednictvím individuálních projektů (národního nebo systémového charakteru), na jejichž realizaci se budou podílet úřady práce. Realizace těchto projektů přispěje k maximálnímu sladění využití národních prostředků na APZ a prostředků ESF.

Od ledna 2004 zahájilo MPSV na všech úřadech práce realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „**První příležitost**“, který je určený pro všechny **uchazeče o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence** (včetně absolventů). Cílem programu je nabídnout každému mladému nezaměstnanému zpracování „Individuálního akčního plánu“, který je harmonogramem poradenských, vzdělávacích a zaměstnavatelských činností, vedoucí k zaměstnání nebo ke zvýšení zaměstnatelnosti. Současně lze rozšiřovat již pilotně ověřený program „Nový start“ pro **uchazeče o zaměstnání nad 25 let a do 12 měsíců evidence**. Priorita 2 bude podporovat realizaci obou těchto národních programů prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.

Realizace priority 2 přispěje k rozšíření přístupu **dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů** o zaměstnání do programů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména formou účasti v poradenských aktivitách, ve školeních a v rekvalifikacích, v odborné praxi, zařazením na krátkodobá pracovní místa a dalšími opatřeními na podporu zaměstnatelnosti. Tyto programy budou doplňovány dle potřeby o podpůrná opatření a doprovodné aktivity.

Přes nárůst zaměstnanosti starších osob se podíl starších uchazečů o zaměstnání na celkové míře nezaměstnanosti zvyšuje. **Uchazeči o zaměstnání starší 50 let** představují v současnosti více než 22 % všech uchazečů o zaměstnání. V rámci této priority proto budou posílena opatření zaměřená na tuto skupinu osob, zejména poradenské činnosti a sestavení individuálních akčních plánů, s případnou následnou rekvalifikací. Rekvalifikace budou zaměřeny především na rozšíření znalostí a dovedností nutných pro udržení zaměstnání v příslušném oboru, dlouhodobé specializační kurzy pro pracovní adaptabilitu a kurzy specifické rekvalifikace pro získání pracovních dovedností na konkrétní pracovní místo.

Základním nástrojem pro **zvyšování profesní mobility** budou rekvalifikace, které řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou **uchazečů a zájemců o zaměstnání** (osoby vedené v evidenci úřadu práce jako zájemce o zaměstnání nebo osoby, které hledají uplatnění na trhu práce bez evidence u úřadu práce jako zájemce, s důrazem na skupiny znevýhodněné na trhu práce) a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Úřady práce se zaměří zejména na standardní nástroje a opatření na základě požadavků zaměstnavatelů na kvalifikaci požadované pracovní síly z monitoringu zaměstnavatelů, a to zejména na poradenské činnosti a programy a rekvalifikace, zejména na doplňkové, rozšiřující a prohlubující. Tyto aktivity by měly vyústit v zaměstnání nebo ve zvýšení uplatnění se na trhu práce.

Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti

Zlepšení dostupnosti a kvality informačních, poradenských, školicích a zprostředkovatelských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání je podmíněno **modernizací veřejných služeb zaměstnanosti**. Současná struktura, úroveň technického, organizačního, personálního i finančního zajištění těchto služeb toto žádoucí zlepšení neumožňují. Zkušenosti s implementací OP RLZ a jeho priority 1 v současném programovacím období, a zejména problémy s implementací některých opatření a některých forem podpory v rámci těchto opatření prokázaly, že vytyčené úkoly byly nad rámec kapacitních možností současných struktur veřejných služeb zaměstnanosti.

Efektivní řešení aktuálních problémů trhu práce i efektivní využití podpory z ESF na tento účel bude proto možné pouze za předpokladu posílení struktury zajišťující přípravu pracovníků služeb zaměstnanosti, rozvoje nestátních institucí trhu práce a jejich širšího zapojení do řešení problémů zaměstnanosti. Služby zaměstnanosti jsou s ohledem na omezené rozpočtové prostředky také limitovány v oblasti materiálního a technického vybavení.

Navrhované činnosti by měly posílit a rozvíjet poskytování těch služeb, které jsou doposud realizovány převážně národními prostředky na nezbytné úrovni a mají přitom významný rozvojový potenciál. Priorita se proto ve své systémové části zaměří na rozvoj politiky zaměstnanosti a jejich nástrojů a na posílení realizační struktury - služeb zaměstnanosti. Ve vazbě na klienty úřadu práce budou rozvíjeny kapacity pro služby preventivního charakteru a pro aktivní opatření vedoucí k zaměstnání a předcházení nezaměstnanosti. Zkvalitňování služeb zaměstnanosti se neobejde bez realizace potřebných investičních záměrů (předpokládá se možnost spolufinancování z ERDF prostřednictvím Integrovaného operačního programu), které budou propojeny s aktivitami neinvestičního charakteru realizovanými v rámci této priority. MPSV zde využije možnost kombinovaného (křížového) financování, kde by vybrané investiční aktivity a projekty typu ERDF byly financovány z ESF.

V souvislosti s očekávaným růstem ekonomiky země se předpokládá přesun významné části úkolů služeb zaměstnanosti do oblasti podpory zaměstnavatelů při vyhledávání a další přípravě a vzdělávání kvalifikované pracovní síly, zejména v progresivních výrobních oborech a sféře služeb, včetně veřejných služeb. Vystává tak potřeba další a kontinuální adaptace služeb zaměstnanosti, tvorba nových nástrojů a podpora rozvoje institucí trhu práce, které svou činností doplní činnosti zabezpečované státními službami zaměstnanosti. Důležitou součástí této strategie je i institucionální a metodické zajištění činností pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků zaměstnavatelů.

Globální cíl

Globálním cílem priority je „**Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti**“.

Specifické cíle

- Zvýšení efektivity využití a rozvoj nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

- Zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti

Strategie pro dosažení cílů

Předpokládá se, že Priorita 2 bude implementována prostřednictvím dvou relativně samostatných ale přitom komplementárních oblastí podpory. První oblast podpory bude zaměřena na podporu cílových skupin jednotlivců znevýhodněných na trhu práce. Druhá oblast podpory bude zaměřena na posílení kapacity a kvality služeb zaměstnanosti. Základními prvky strategie pro realizaci této priority jsou

- (1) oblast podpory na podporu jednotlivců bude realizována zejména prostřednictvím individuálních projektů zaměřených na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) vhodných pro financování z ESF a implementovaných v rámci státních služeb zaměstnanosti a sítě úřadů práce podle pravidel a postupů pro státní APZ;
- (2) komplementarita oblastí podpory na podporu jednotlivců znevýhodněných na trhu práce se systémovým opatřením podporujícím posílení kapacity a modernizaci institucí na trhu práce, zejména veřejných služeb zaměstnanosti a sítě spolupracujících institucí - realizace systémového opatření je důležitou podmínkou pro úspěšnou implementaci oblastí podpory na podporu jednotlivců prostřednictvím APZ.

Rámec oblastí podpory

1) Posílení aktivních politik zaměstnanosti (66)

Cílovou skupinou této oblasti podpory jsou **uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání**. Podpora bude zacílena zejména na osoby, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané.

Pro výše uvedené cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující okruhy **činností (indikativní výčet)**:

- Zprostředkování zaměstnání
- Poradenské činnosti a programy
- Bilanční a pracovní diagnostika
- Rekvalifikace
- Podpora vytváření nových a vyčleněných pracovních míst formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů
- Podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe.
- Podpora nových forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce (zkrácený úvazek, rotace na pracovním místě nebo sdílení pracovního místa aj.);
- Podpora začínajícím OSVČ
- Doprovodná opatření k získání a udržení zaměstnatelnosti

Typ a forma podpory

Tato část priority bude převážně realizována prostřednictvím individuálních projektů (národního nebo regionálního charakteru) na základě přímého přidělení finančních prostředků. Dále může být tato část priority realizována přidělováním nevratné přímé pomoci prostřednictvím centrálně vyhlašovaných grantových schémat. Vzhledem k tomu, že v rámci priority jsou podporováni jednotlivci, nebude se jednat o veřejnou podporu.

2) Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj (64,65)

Cílovými skupinami těchto oblastí podpory jsou instituce veřejných služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci, spolupracující organizace a jejich pracovníci a sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci.

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující okruhy **činností (indikativní výčet)**:

Vzdělávání pracovníků

- rozšíření specifického školicího poradenského programu pro účinnou spolupráci se zaměstnavatelskými subjekty na trhu práce
- rozvoj a aplikace vzdělávacích programů zaměřených na zvýšení profesní vybavenosti pro práci s ohroženými skupinami
- rozvoj a aplikace školicích programů pro pracovníky spolupracujících organizací
- rozvoj speciálních doškolovacích programů pro pracovníky sítě bilančně diagnostických pracovišť pro potřeby služeb zaměstnanosti
- rozvoj a aplikace školicích programů pro pracovníky služeb zaměstnanosti v oblasti preventivních opatření a informačních služeb klientům, včetně publicity služeb poskytovaných úřady práce
- rozvoj a aplikace vzdělávacího systému služeb zaměstnanosti a školicích a výcvikových kapacit vzdělávacích středisek služeb zaměstnanosti

Rozvoj nástrojů a opatření

- odstraňování bariér a vytváření podmínek pro adekvátní zaměstnávání osob, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání
- programy zaměřené na uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- zavádění a podpora nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v souladu s Národním programem reforem ČR
- tvorba, realizace a rozšíření specifických integrovaných školicích programů pro společenskou (pracovní) integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí
- individuální přístup k dlouhodobě nezaměstnaným osobám, a to osobám do 25 let, které jsou více než 6 měsíců v evidenci, a osobám nad 25 let, které jsou více než 12 měsíců v evidenci

- rozvoj a realizace programu zaměřeného na uplatňování a vyhodnocování individuálních akčních plánů založeném na individuálním přístupu a aktivizaci uchazeče o zaměstnání pro přípravu regionálních školitelů a školení jednotlivých pracovníků služeb zaměstnanosti

Rozvoj institucí služeb zaměstnanosti

- spolupráce a partnerství při realizaci politiky zaměstnanosti jak v národním, tak v regionálním (krajském) měřítku
- podpora analytické a monitorovací činnosti MPSV a úřadů práce pomocí šetření (včetně tzv. sledovacích studií) a hodnocení realizace nástrojů politiky zaměstnanosti s cílem lépe směřovat zdroje na zejména tato opatření APZ
- spolupráce se sociálními partnery, místními úřady, neziskovými organizacemi a dalšími, aby tak zajistil využívání jejich odborné kapacity ve prospěch nezaměstnaných osob
- služby vedoucích ke zvyšování zaměstnanosti, nabídky pracovní síly pro perspektivní zaměstnavatele a pro posilování interaktivního působení sociálních partnerů, zaměstnanců a zaměstnavatelů na národním, regionálním i místním trhu práce;
- podpora institucionálního a metodického zázemí pro rozvoj systémů předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti
- rozvoj a zavádění systému řízení veřejných služeb zaměstnanosti včetně zefektivnění vnitřní koordinace všech jejích složek
- adaptace a modernizace informačních, monitorovacích a vyhodnocovacích systémů a služeb poskytovaných technologickými prostředky nezaměstnaným a zaměstnavatelům poptávajícím kvalifikované pracovní síly; podpora nových metod práce při vyhledávání pracovního uplatnění, resp. kvalitní pracovní síly ze strany zaměstnavatelů vytvořením vysokokapacitních on-line informačních systémů TP;
- systémová podpora specializovaných regionálních oborových středisek připravujících kvalifikovanou pracovní sílu pro perspektivní průmyslové oblasti a pro oblast služeb;

Typ a forma podpory

Tato část priority bude realizována prostřednictvím systémových individuálních projektů na základě přímého přidělení finančních prostředků.

Inovativnost

V rámci priority 2 bude věnována pozornost i podpoře a uplatňování inovativních přístupů a činností. V souladu s čl. 7 nařízení o ESF jsou jako vhodná témata pro návrhy inovativních postupů a jejich ověření formou realizace pilotních projektů identifikována (navržena) např. následující: (1) rozvoj preventivních nástrojů a opatření APZ pro specifické cílové skupiny; (2) pakty zaměstnanosti; (3) sociální ekonomika; (4) motivační nástroje pro využívání pružných forem organizace práce.

Mezinárodní spolupráce

Mezinárodní spolupráci bude možné využívat průřezově na úrovni jednotlivých projektů tam, kde je to podle povahy projektu vhodné. Cílem je využití existujících zkušeností a znalostí zahraničních partnerů v práci s cílovými skupinami priority a šíření dobré praxe. Podporována bude také spolupráce s partnerskými institucemi odpovědnými za provádění politiky zaměstnanosti resp. službami zaměstnanosti v členských zemích EU.

Partnerství

V souladu s čl. 5 Nařízení o ESF bude v rámci přípravy a implementace priority i jednotlivých projektů zajištěna a podporována účast sociálních partnerů a hlavních subjektů dotčených realizací příslušných operací (projektů). Potenciální partneři jsou zejména instituce zabývající se problémy cílových skupin, na které je priorita zaměřena. Partnerství je zároveň horizontální činností podporovanou v projektech a bude zohledněno i při stanovení kritérií pro výběr projektů. V části priority zaměřené na modernizaci služeb zaměstnanosti se předpokládá zapojení sociálních partnerů i zástupců poskytovatelů služeb a cílových skupin do přípravy a realizace projektů.

Křížové financování

Při implementaci Priority 2 bude umožněno financovat z ESF nezbytné doprovodné činnosti a náklady „investičního“ charakteru, které jsou jinak oprávněnými náklady k financování z ERDF, a to až do výše 10 % prostředků na prioritu.

Realizační orgán

Priorita 2 bude implementována útvary MPSV s využitím sítě úřadů práce a spolupracujících organizací.

Priorita 2 OP LZZ bude doplněna o finanční příspěvek z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a bude jako více-cílová financována na celém území ČR, tj. i na území hl. m. Prahy.

4. 3. Priorita 3 Sociální integrace a rovné příležitosti

Tato priorita bude naplňovat třetí specifický cíl OP LZZ a je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Specifická podpora bude zaměřena na opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob. V rámci této priority budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva bude podpořeno zejména prostřednictvím podpory subjektů poskytujících sociální a poradensko-informační služby vedoucí k integraci do trhu práce a do společnosti. Důraz bude také kladen na rozvoj systému sociálních služeb zejména cestou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků působících v sociálních a poradensko-informačních službách vedoucích k zaměstnání nebo zvýšení zaměstnatelnosti.

Priorita je zaměřena na následující kategorie oblastí intervence:

Kód	Oblast intervence
69	Opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání a ke zvýšení udržitelné zaměstnanosti žen a udržitelného postupu žen v zaměstnání za účelem snížení segregace podle pohlaví na trhu práce a sladění pracovního a soukromého života, například usnadnění přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby
70	Zvláštní opatření na zvýšení účasti přistěhovalců v oblasti zaměstnanosti, a tím na posílení jejich sociální integrace
71	Cesty k integraci a znovuzapojení znevýhodněných osob na trhu práce; boj proti diskriminaci v přístupu na trh práce a v profesním postupu a podpora kladného přístupu k rozmanitosti na pracovišti

Popis současného stavu a zdůvodnění zaměření priority

Sociální integrace

Začleňování sociálně vyloučených osob nebo osob ohrožených sociálním vyloučením

Pro zajištění sociální integrace je vedle aktivit realizovaných v rámci politiky zaměstnanosti klíčové nastavení systému sociálních služeb. Tento systém prochází významnými změnami, které jsou přímo ovlivňovány i nově přijatým zákonem o sociálních službách. Nejvýznamnější roli při poskytování služeb vedoucí k sociální integraci získávají místní a regionální aktéři, především kraje, obce a nestátní neziskové organizace. V souladu s přesuny kompetencí je patrná snaha krajů a obcí o zefektivnění sítě poskytovaných služeb pomocí moderních metod řízení a plánování. Současně je třeba podporovat subjekty poskytující sociální služby ve snaze o zefektivnění vlastního fungování v souladu s cíli sociální integrace. Jedná se například o snahu poskytovat služby v přirozeném prostředí osob - uživatelů služeb. V současné době jsou stále nedostatečně rozvinuté efektivní nástroje

pro vhodnou sociální integraci. Zaměřit se je třeba na podporu jednotlivých aktivit v souladu s cíli Národního akčního plánu sociálního začleňování. Pro zajištění všech cílů sociální integrace zůstává klíčová podpora provázaného systému profesní přípravy pro jednotlivé aktéry působící především v oblasti sociálních služeb.

Začleňování sociálně vyloučených romských lokalit.

Skupinou nejvíce ohroženou sociálním vyloučením jsou označováni Romové, respektive sociálně vyloučené **romské komunity**. Počet příslušníků romských komunit v České republice je odhadován na cca 200 tis. osob. Vyloučené romské lokality lze najít ve městech po celém území České republiky, největší zastoupení romských komunit je však v průmyslových oblastech severozápadních Čech a severní Moravy postižených vysokou nezaměstnaností, zejména v Moravskoslezském a Ústeckém kraji.

Sociální exkluze je v současnosti považována za nejpálčivější problém situace Romů v České republice. Situace Romů na trhu práce je chápána jako dlouhodobá, opakovaná nezaměstnanost a přístup pouze k málo placeným pracovním místům. Míra nezaměstnanosti Romů je 45 %, resp. 50 %. Dlouhodobě nezaměstnaných Romů je asi 75 % ze všech nezaměstnaných Romů, přičemž přibližně 45 % nezaměstnaných Romů je nezaměstnaných opakovaně. Největším handicapem Romů na trhu práce je vedle diskriminace na základě etnické příslušnosti jejich nedostatečné formální vzdělání a nízká či žádná kvalifikace.

Romské komunity vyžadují specifický přístup a zohlednění při tvorbě politik na všech úrovních k zajištění vzdělávání a pracovního uplatnění tak, aby mohly dosáhnout sociálního začlenění do společnosti a na trh práce. Z tohoto důvodu bude problematika řešení sociálně vyloučených romských komunit řešena odděleně od ostatních cílových skupin.

V rámci samostatné oblasti podpory k řešení problematiky sociálně vyloučených romských komunit budou podporovány především nástroje, které se již v České republice osvědčily. Jedním z těchto nástrojů je např. podpora terénní sociální práce a dalších návazných služeb (např. poradenství) v sociálně vyloučených romských lokalitách. Klíčové je i vytvoření nástrojů pro spolupráci všech relevantních partnerů (např. státu, obcí, úřadů práce) k řešení jednotlivých aspektů sociální exkluze této skupiny.

Cílem této samostatné oblasti podpory je zajištění jednotného a adekvátního přístupu ke kvalitním a dostupným službám pro příslušníky sociálně vyloučených romských komunit, který umožní této cílové skupině návrat do společnosti a na trh práce a udržení se na trhu práce. Cílem této oblasti podpory bude také zabránit rostoucímu výskytu sociálního vyloučení v romských komunitách formou preventivních opatření a zlepšení přístupu majoritní společnosti k řešení dané problematiky. Na národní úrovni budou realizována systémová opatření k řešení problematiky sociálně vyloučených romských komunit s cílem zefektivnit a stabilizovat poskytování služeb a realizaci dalších aktivit pro tuto cílovou skupinu.

V rámci části priority zaměřené na **sociální integraci** budou realizovány čtyři hlavní okruhy aktivit:

První okruh reaguje na nutnost posilovat odborné profesní znalosti a dovednosti zadavatelů a poskytovatelů služeb formou vzdělávání jejich pracovníků. Vzdělávací programy v jednotlivých oblastech již začaly být v České republice v omezené míře realizovány, nicméně je vhodné podporovat systematické vzdělávání jednotlivých aktérů i s ohledem na nově vzniklé potřeby vyplývající z přijatého zákona o sociálních službách. Důraz bude kladen na zvyšování kvality sociální práce formou vzdělávání. Další významnou oblastí podpory bude také vzdělávání samotných uživatelů služeb s cílem posílení jejich schopností a dovedností vedoucích k zvýšení možností jejich začlenění a také k uplatnění na trhu práce.

Druhý okruh činností je zaměřen na realizaci konkrétních aktivit vedoucích k sociální integraci ohrožených osob. Navržené činnosti vycházejí z identifikovaných problémových jevů a potřeb osob - uživatelů služeb ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených. Jedná se o celé spektrum působení především v sociálních službách s důrazem na poskytování služeb v přirozeném prostředí těchto osob.

Třetí okruh je zaměřen na rozvoj samotného procesu poskytování služeb podporujících sociální integraci a vychází z potřeby rozvíjet spolupráci mezi subjekty podílejícími se na aktivitách v jednotlivých oblastech. Dále se v tomto okruhu jedná o zajištění procesu rozvoje kvality a kontroly poskytovaných služeb. Současně se zde jeví jako vhodné podporovat i transformační procesy vedoucí k životu uživatele v přirozeném prostředí.

Čtvrtý okruh je zaměřen na systémovou podporu pro vykonávání vybraných činností vedoucích k sociální integraci a je faktickým zastřešením výše uvedených tří okruhů. Navržené aktivity vycházejí z doposud nedostatečně rozvinutého a provázaného systému služeb napomáhajících k sociální integraci ohrožených osob, případně osob sociálně vyloučených. Hlavní aktivity reagují na podporu systému nedostatečně rozvinutého vzdělávání a inovativních opatření pro nové formy podpory vedoucí k sociální integraci. Dále bude tento okruh využit k tvorbě nástrojů k hodnocení stavu a efektivity realizovaných činností a to jak na místní, tak i nadregionální úrovni. Je vhodné podporovat adekvátní spolupráci mezi místními, regionálními a národními subjekty sociální politiky při nastavování vhodných opatření vedoucí k sociální integraci.

Integrace na trh práce

Zákon o zaměstnanosti definuje skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým služby zaměstnanosti věnují zvýšenou pozornost z důvodů různých vesměs kombinovaných handicapů – např. zdravotní stav, věk, pohlaví, společenská nepřizpůsobivost apod. Z těchto skupin lze na základě dlouholetých zkušeností služeb zaměstnanosti stanovit ty skupiny, které svými často kumulovanými handicapy patří mezi skupiny dlouhodobě vylučované z trhu práce. Mezi tyto skupiny patří zejména osoby se zdravotním postižením, věkově starší, mladí bez nebo s nízkou úrovní kvalifikace, osoby z odlišného sociokulturního prostředí, osoby pečující o závislého člena rodiny, osoby závislé na návykových látkách, osoby po výkonu trestu odnětí svobody, migranti a azylanti. Společným znakem je jejich dlouhodobá nezaměstnanost a absolutní i relativní růst mezi evidovanými uchazeči o zaměstnání. Ekonomický růst, stálé zvyšování produktivity a životního standardu většiny obyvatel České republiky, jakož i existující intervenční programy velikost této skupiny příliš nesnižují, a je jí

proto nutné věnovat zvýšenou pozornost. Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k jejich opětovnému začlenění do společnosti. Státní politika zaměstnanosti používá nástroje, které usnadňují účast těchto ohrožených skupin na zaměstnanosti a potírání diskriminace na trhu práce a tato priorita podpoří další rozvoj těchto nástrojů a opatření a rozšíří možností jejich implementace.

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života

Tato část Priority 3 přispěje k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví, zejména žen, na trhu práce. Hlavní překážkou při prosazování a naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi je neznalost nebo nepochopení problému a z toho také plynoucí nedostatečný zájem tento problém řešit. Priorita se proto zaměří i na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení účasti žen v podnikání, motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání.

Analytická část programu ukázala na problémy slučitelnosti zaměstnání a rodiny, které obecně vycházejí z nízkého společenského uznání a ohodnocení rodičovství ve srovnání s profesní aktivitou. Konkrétně jsou tyto problémy spojené především s nedostatečným využíváním flexibilních forem práce, s nízkou úrovní informovanosti rodičů v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti zaměstnání a rodiny a nízkou angažovaností zaměstnavatelů vyjít vstříc svým zaměstnancům v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života. Proto budou podporovány a rozvíjeny flexibilní formy práce a vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců a dalších subjektů tak, aby byly motivovány ke zlepšování podmínek slučitelnosti pracovního a rodinného života.

V oblasti služeb pro rodiny se ČR potýká zejména s neexistencí finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti do tří let věku. Pro ČR je v současnosti též oproti většině zemí západní Evropy příznačná rozsáhle vybudovaná síť předškolních zařízení, ovšem rozmanitost nabízených služeb začíná zaostávat za úrovní některých zařízení EU. Z toho důvodu se další rozvoj služeb pro děti bude ubírat nejen směrem udržení stávající nabídky služeb péče o děti předškolního věku, ale také rozvoje alternativních forem zařízení pro děti předškolního i školního věku a jejich rodiče. Ty by flexibilněji reagovaly na potřeby a přání rodin s dětmi a umožnily tak zlepšit podmínky ke slučitelnosti práce a rodiny.

Slučitelnost zaměstnání a rodiny je žádoucí usnadnit též skrze podporu rozvoje partnerství aktérů rodinné politiky na místní a regionální úrovni. V současné době je rodinná politika na úrovni obcí a krajů nedostatečně rozvíjena včetně oblasti slučitelnosti práce a rodiny.

Globální cíl

Globálním cílem priority je ***„Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených“***.

Specifické cíle

- **Sociální začleňování sociálně vyloučených osob** a osob ohrožených sociálním vyloučením, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání, cestou zajištění a zvyšování dostupnosti, kvality a kontroly služeb
- **Sociální začleňování příslušníků sociálně vyloučených romských komunit** zajištěním dostupnosti, kvality a kontroly služeb, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání a v přístupu k investiční podpoře
- Prosazování cílených opatření pro **plnění principu rovných příležitostí žen a mužů** na trhu práce a vytváření podmínek pro **soulad rodinného a pracovního života**
- Posílení **pracovní integrace osob, ohrožených sociálním vyloučením**, odstraňováním bariér znesnadňujících jejich rovnocenný vstup na trh práce

Strategie pro dosažení cílů

Předpokládá se, že naplnění každého ze čtyř specifických cílů Priority 3 bude realizováno prostřednictvím samostatné oblasti podpory. Základní popis oblastí podpory je uveden dále.

Rámec oblastí podpory

1) Podpora sociální integrace (70,71)

Cílovou skupinou této oblasti podpory jsou *osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením*, zejména osoby se zdravotním postižením, děti, mládež a mladí dospělí, etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí, imigranti a azylanti, osoby bez přístřeší, osoby závislé na návykových látkách, osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody, oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané, osoby pečující o osobu blízkou, osoby ze sociálně vyloučených romských lokalit.

Cílovou skupinou jsou i *organizace a další subjekty* v postavení zadavatelů sociálních služeb, poskytovatelů sociálních služeb a dalších subjektů poskytujících služby napomáhající sociální integraci cílovým skupinám a orgány veřejné správy působící v oblasti sociální integrace.

Pro výše uvedené cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující **okruhy činností** (indikativní výčet):

I. Vzdělávání příslušníků cílových skupin a dalších subjektů působících v oblasti sociálního začleňování, včetně vytváření a rozvoje vzdělávacích programů. Budou podporovány operace (projekty) zaměřené především na vzdělávání v oblasti plánování dostupnosti sociálních služeb, zavádění a kontroly standardů kvality, vzdělávání v oblasti managementu a řízení, profesní vzdělávání a vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb v dalších oblastech, které umožní poskytování služeb zaměřených na návrat uživatele na trh práce a do společnosti, na

vzdělávání uživatelů a osob pečujících o osobu blízkou s cílem posílení jejich schopností a dovedností k návratu do společnosti a na trh práce.

II. Poskytování sociálních služeb a podpora dalších nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování cílových skupin osob a k prevenci jejich sociálního vyloučení. Budou podporovány následující tři oblasti:

- Poskytování sociálních služeb pro cílové skupiny osob, podle zákona o sociálních službách, se zaměřením na návrat příslušníků cílových skupin zpět do společnosti, na trh práce nebo udržení se na trhu práce či k přístupu ke službám umožňujícím návrat na trh práce.
- Podpora dalších činností a aktivit umožňující prevenci sociálního vyloučení nebo přímou pomoc cílovým skupinám.

Podpora bude směřována především na programy podpory prevence sociálně patologických jevů, programy pro osoby opouštějící ústavní zařízení, pro osoby opouštějících zařízení výkonu trestu, pro osoby ve výkonu trestu s cílem přípravy jejich návratu do společnosti a na trh práce, pro osoby závislé na drogách, pro osoby pečující o osobu blízkou, programy na získávání základních sociálně profesních a společenských dovedností a na programy motivace, pracovní a sociální rehabilitace a v případě cílové skupiny osob ze sociálně vyloučených romských lokalit programy na předcházení ekonomické nestability rodin a jednotlivců a na pomoc při realizaci investičních akcí.

- Podpora inovativních nástrojů pro začlenění cílových skupin na trh práce. Jedná se především o přímé uplatnění na trhu práce a o podporu a rozšiřování nástrojů sociální ekonomiky v oblasti sociální integrace.

III. Transformace pobytových zařízení pro cílové skupiny osob, zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, včetně rozvoje partnerství na místní a regionální úrovni. Podpora bude zaměřena především na oblast vzdělávání v procesech plánování dostupnosti sociálních služeb a tvorby plánů rozvoje sociálních služeb, na podporu vzniku dalších forem partnerství, na podporu managementu a řízení subjektů působících v oblasti sociálního začleňování, na zavádění procesu kvality a kontroly poskytování sociálních služeb a na podporu tvorby projektové dokumentace v oblasti začleňování sociálně vyloučených romských komunit .

IV. Systémová opatření ve prospěch cílových skupin umožňující aplikaci zákona o sociálních službách a dalších právních norem, umožňující rozvoj systému sociálních služeb, včetně hodnocení efektivity.

Typ a forma podpory

Tato část priority bude realizována formou grantových schémat a formou individuálních projektů a to jak z pozice MPSV, tak i z pozice krajů. Předpokládá se poskytování podpory formou přímé nevratné pomoci. Na navrhovaná opatření se může ojediněle vztahovat veřejná podpora, a to při podpoře podnikatelských subjektů – poskytovatelů sociálních služeb formou vzdělávání a podpory vzniku nových podnikatelských aktivit v sociálních službách nebo jejich rozvoje.

2) Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce (70,71)

Cílovou skupinou této oblasti podpory jsou osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce. Pro tzv. přímou intervenci ke zvýšení zaměstnatelnosti resp. nalezení vhodného zaměstnání půjde zejména o osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, osoby věkově starší (nad 50 let), příslušníky menšin, osoby se zdravotním postižením, migranty a azylanty. Mezi cílové skupiny osob „po sociální integraci“ budou zařazeny zejména osoby pečující o závislé osoby, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin, osoby závislé na návykových látkách.

Cílovou skupinou pro činnosti zaměřené na tvorbu komplexních programů typu „cesta k zaměstnanosti“ a jejich aplikaci jsou tzv. *realizující organizace* - samosprávné orgány (kraje, města, obce) a jimi zřizované organizace, místní iniciativy, nestátní neziskové organizace, vzdělávací a poradenské organizace, organizace sociálních partnerů, zaměstnavatelé (právnícké i fyzické osoby).

Pro výše uvedené cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující **okruhy činností** (indikativní výčet):

- účast ve vzdělávacích programech, kurzech, odborném vzdělávání
- poradenské činnosti, poradenské programy vedoucí k aktivizaci a motivaci při vyhledávání zaměstnání
- doprovodná opatření odstraňující bariéry k účasti na poradenských a vzdělávacích programech
- podpora vzniku pracovních míst
- realizace individuálních programů zaměstnanosti
- tvorba programů a jejich aplikace s využitím nových netradičních metod a služeb vedoucí k uplatnění na trhu práce
- podpora sebezaměstnávání
- aplikace pružným forem práce pro pracovní uplatnění

Typ a forma podpory

Tato část priority bude realizována prostřednictvím centrálně vyhlášených grantových schémat (nevratná finanční pomoc) a individuálních projektů se zapojením regionálních partnerů a institucí a při respektování regionálních potřeb a specifik

3) Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života (69)

Cílovou skupinou jednotlivců pro tuto oblast podpory jsou především ženy ohrožené na trhu práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé/lky, osoby pečující o další závislé členy rodiny.

Cílovou skupinou organizací jsou především zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnosti žen a mužů, organizace prosazující rovnost žen a mužů, organizace zabývající se slučitelností

pracovního a rodinného života, orgány veřejné správy působící v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života, poskytovatelé služeb péče o děti.

Pro výše uvedené cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující **okruhy činností** (indikativní výčet):

- podpora činností odstraňujících bariéry rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání
- zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání
- zavádění flexibilních forem organizace práce a jejich ověřování v praxi, sledování jejich dopadu na zaměstnanost osob znevýhodněných na trhu práce v důsledku péče o rodinu nebo závislého člena rodiny
- poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy - nediskriminačního přístupu, k principům rovného zacházení
- analýza modelů pro srovnatelné odměňování žen a mužů, především žen vyššího věku
- rozvoj rekvalifikace a programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví
- analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí
- propagace a zvyšování povědomí o významu rovných příležitostí na trhu práce a motivace zaměstnavatelů k zavádění flexibilních forem organizace práce a odstraňování příčin nerovného postavení osob pečujících o závislé členy rodiny
- doprovodná opatření vedoucí k podpoře rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce (příspěvek na dopravu od zaměstnavatele apod.)
- rozvoj vzdělávání zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů působících v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života nebo zamýšlejících v této oblasti působit
- osvěta a poradenství v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti práce a rodiny
- podpora a rozvoj služeb péče o děti za účelem slučitelnosti pracovního a rodinného života jejich rodičů
- rozvoj inovativních programů a opatření směřujících ke slučitelnosti pracovního a rodinného života
- rozvoj partnerství na místní a regionální úrovni za účelem sladění pracovního a rodinného života

Typ a forma podpory

Tato část priority bude realizována jednak přidělováním nevratné finanční pomoci prostřednictvím celostátně vyhlášených grantových schémat a jednak formou individuálních projektů.

Inovativnost

V rámci priority 3 bude věnována pozornost i podpoře a uplatňování inovativních přístupů a činností. Tento princip bude naplňován v oblasti sociálních inovací, konkrétně inovací, které podporují nové, netradiční přístupy a řešení v komplexních

programech pro osoby sociálně vyčleňované či ohrožené sociální exkluzí. V souladu s čl. 7 nařízení o ESF jsou jako vhodná témata pro návrhy inovativních postupů a jejich ověření formou realizace pilotních projektů identifikována (navržena) např. následující: (1) rozvoj nástrojů pro začlenění cílových skupin sociálně vyloučených na trh práce; (2) rozvoj nástrojů a opatření ke slučitelnosti pracovního a rodinného života; (3) sociální ekonomika.

Mezinárodní spolupráce

Mezinárodní spolupráci bude možné využívat průřezově na úrovni jednotlivých projektů tam, kde je to podle povahy projektu vhodné. Cílem je využití existujících zkušeností a znalostí zahraničních partnerů v práci s cílovými skupinami priority a šíření dobré praxe. V oblasti integrace specifických skupin a podpory zavádění nových strategií a přístupů v rámci systémových opatření mohou být podporovány následující modely mezinárodní spolupráce:

- mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku,
- mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech,
- mezi projekty v různých členských státech.

Partnerství

V souladu s čl. 5 Nařízení o ESF bude v rámci přípravy a implementace priority i jednotlivých projektů zajištěna a podporována účast sociálních partnerů a hlavních subjektů dotčených realizací příslušných operací (projektů). Potenciální partneři jsou zejména instituce zabývající se problémy cílových skupin, na které je priorita zaměřena. Partnerství je zároveň horizontální činností podporovanou v projektech a bude zohledněno i při stanovení kritérií pro výběr projektů.

Princip partnerství bude také prosazován skrze podporu rozvoje partnerství na místní a regionální úrovni, včetně procesů plánování dostupnosti sociálních služeb pro specifické cílové skupiny a na tvorbu dalších forem partnerství mezi subjekty, které působí v problematice začleňování cílových skupin. Financované projekty by měly zohlednit vytváření sítí partnerské spolupráce.

Křížové financování

Při implementaci Priority 3 bude umožněno financovat z ESF nezbytné doprovodné činnosti a náklady „investičního“ charakteru, které jsou jinak oprávněnými náklady k financování z ERDF, a to až do výše 15 % prostředků na prioritu.

Realizační orgány

Priorita 3 bude implementována útvary MPSV.

4. 4. Priorita 4 Veřejná správa a veřejné služby

Tato priorita je zaměřena na realizaci čtvrtého specifického cíle OP LZZ a bude naplňována prostřednictvím intervencí ke zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb. Podpora bude zaměřena na modernizaci veřejné správy, tj. státní správy a samosprávy, a veřejných služeb. V rámci této priority bude podpořeno řízení a rozvoj lidských zdrojů veřejné správy a poskytovatelů veřejných služeb, zejména vzdělávání, zlepšování kvality regulace, zavádění moderních nástrojů řízení, s důrazem na řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení komunitní plánování apod. Modernizace veřejné správy se neobejde bez využití informačních a komunikačních technologií směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu. Pozornost pak bude v rámci priority věnována rovněž realizaci aktivit a aplikaci nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb, participaci občanů na místním veřejném životě a v neposlední řadě i etickým standardům ve veřejné správě včetně omezování prostoru pro korupci. Na základě podrobnějších analýz budou identifikovány oblasti veřejné správy, ve kterých je podpora administrativní kapacity nejvíce žádoucí z hlediska pozitivního dopadu na hospodářský růst a zaměstnanost na celém území České republiky.

Priorita je zaměřena zejména na následující kategorii oblastí intervence:

Kód	Oblast intervence
81	Mechanismy pro zlepšování tvorby politik, monitorování a evaluace na národní, regionální a místní úrovni, budování kapacit pro realizaci opatření a programů

Popis současného stavu a zdůvodnění zaměření priority

Analytická část OP LZZ identifikovala efektivnost veřejné správy jako jeden z klíčových faktorů pro rozvoj konkurenceschopnosti, resp. zaměstnanosti v ČR. Efektivní, transparentní a výkonná veřejná správa je předpokladem realizovatelnosti vládních politik obecně. Předpokladem pro efektivní modernizační proces je dlouhodobost a schopnost méně podléhat distorzím na politické úrovni. SWOT analýza OP LZZ tak identifikovala zajištění kontinuity reformního a modernizačního procesu skrze jeho napojení na podporu ze strukturálních fondů jako jednu z klíčových příležitostí v této oblasti.

SWOT analýza jasně identifikuje následující oblasti, na něž by se měly zaměřit intervence v oblasti veřejné správy v programovém období 2007-2013:

- Zavádění moderních metod pro zvyšování výkonnosti organizací veřejné správy
- Řízení lidských zdrojů
- Kvalita regulace z hlediska kapacity a nástrojů jejího zlepšování
- Kvalita řízení a managementu (vedoucích zaměstnanců)
- Meziresortní spolupráce, komunikace a koordinace mezi státní správou, územní veřejnou správou a občany
- Informační a komunikační technologie (ICT), eGovernment
- Zvyšování efektivnosti a transparentnosti veřejné správy
- Kvalitní a dostupné veřejné služby

Ve zlepšování kvality regulace následujeme doporučení Evropské komise, Národního lisabonského programu a Strategie hospodářského růstu ČR v oblastech, jejichž cílem je odstranit bariéry hospodářskému růstu a konkurenceschopnosti. Bylo zahájeno měření administrativní zátěže podnikatelů a hodnocení dopadů připravované legislativy na vládní úrovni s tím, že v následujících letech budou tyto aktivity dále rozšiřovány. Nicméně dosud nebyly dotvořeny odpovídající kapacity a institucionální zabezpečení pro zlepšování kvality regulace. Tato situace je v ČR umocněna nedokončenou reformou veřejné správy, zejména státní správu čeká mnoho nevyhnutelných změn. První závěry z realizovaných organizačních, finančních, procesních a informačních auditů potvrzují, že velké rezervy vykazuje zejména úroveň řízení a rozvoje lidských zdrojů státní správy, především management a kvalita řízení. Je třeba lépe podchytit rozvoj vzdělávání, motivaci a dovednosti zejména manažerů. Ukazuje se, že ve státní správě není vytvořen vhodný systém hodnocení a motivace navázaný na kvalitu výstupů a výkony. Významnějšího pokroku ve vývoji doznaly samosprávy. Tomu nasvědčuje nejen četnost implementace moderních metod řízení, ale především rychlejší zavádění nástrojů řízení kvality v obcích a krajích. Státní správa se v tomto směru rozvíjí velmi pozvolna. Jako problematická se dlouhodobě jeví velmi vysoká míra politizace veřejné správy a časté změny, které mají vliv na vysokou fluktuaci zejména mladších populačních ročníků zaměstnanců. S ohledem na výše uvedené budou v rámci této priority podporovány aktivity zaměřené na nastavení procesů a implementaci nástrojů směřujících ke zlepšení procesu tvorby nové regulace a revizi stávající s důrazem na zjednodušení podnikatelského prostředí; na trvalé zlepšování vedoucích i ostatních zaměstnanců a posílení současných kapacit pro vzdělávání; na zvyšování výkonnosti a kvality správních úřadů prostřednictvím aplikace moderních metod řízení a nástrojů řízení kvality a výkonnosti; a na posílení komunikace a koordinace v rámci státní správy a rozvoj dialogu s občany s cílem zabezpečit efektivnější tvorbu a realizaci vládních politik.

V ČR existují regionální rozdíly v úrovni sociálního a ekonomického rozvoje. Kvalita výkonu územní veřejné správy je jedním z nejvýznamnějších faktorů, který má vliv na odstraňování těchto rozdílů a urychlení ekonomického rozvoje zaostalejších regionů. Zlepšení tohoto stavu lze docílit prostřednictvím zjednodušení a zprůhlednění správních procesů, zkvalitnění poskytovaných veřejných služeb i širšího okruhu služeb pro veřejnost a většího přiblížení k občanovi (pojetí veřejné správy primárně jako služby občanovi). V daleko větší míře budou v této oblasti, včetně konkrétních projektů eGovernmentu, přejímány metody původně vyvinuté pro potřeby soukromého sektoru, např. implementací moderních metod řízení a nástrojů pro zvyšování kvality a dostupnosti poskytovaných služeb. Pro správnou implementaci těchto metod budou s podporou ESF vyškoleni vedoucí zaměstnanci, vedoucí a členové projektových týmů, metodici, poradci a lektori. Rovněž budou podporovány aktivity veřejné správy vedoucí ke zvýšení transparentnosti jejího výkonu. Pro ČR charakteristická rozdrobená sídelní struktura venkova má obecně negativní dopad na kvalitu lidských zdrojů v územní veřejné správě, zejména u malých venkovských obcí (cca 90 % obcí v ČR). V rámci priority bude proto podporováno zkvalitnění metodické pomoci územní veřejné správě, a to především malých venkovských obcí pro posílení jejich institucionální kapacity, správy a řízení. Jednou z priorit metodické pomoci bude zlepšení komunikace mezi úřady veřejné správy navzájem a veřejností.

Jedním z vhodných nástrojů při odstraňování regionálních disparit bude podpora výměny zkušeností a sdílení dobré praxe a to nejen mezi sousedními oblastmi, ale i s partnery z členských zemí EU.

Zabezpečení přijatelné dostupnosti a kvality veřejných služeb pro občany bude podpořeno na základě stanovených standardů veřejných služeb a jejich pravidelným sledováním pomocí systémových nástrojů pro sledování, měření, hodnocení a zlepšování výkonu územní veřejné správy. V návaznosti na to bude možné určit regiony či obce s nižší kvalitou a dostupností veřejných služeb. Pro tyto oblasti pak budou vytvořeny rozvojové projekty sloužící k nápravě, např. uplatněním metody CAF, místní agendy 21, komunitního plánování, benchmarkingu, metodické pomoci či odbornou přípravou zainteresovaných pracovníků. Rozvoj a aktuálnost informačního systému o veřejných službách budou zajištěny školením uživatelů tohoto systému.

Zároveň bude posílena nabídka i kvalita služeb dalšího profesního vzdělávání úředníků, která většinou zaostává za perspektivními potřebami úřadů a trhu práce a vyžaduje účinnou a systematickou podporu. Bude podporováno využívání progresivních forem vzdělávání (vč. distančních) a podpora vzdělávání poskytovatelů dalšího profesního vzdělávání – lektorů, školitelů, poradců, eventuálně řídicích a administrativních pracovníků ve vzdělávání.

Aktuálním problémem veřejné správy je její akceschopnost, chování a obnovení původního stavu při mimořádných událostech (živelní pohromy, různé přírodní katastrofy apod.). K řešení tohoto problému budou zpracovány analýzy rizik, nástrojů a metodik prevence a řešení krizových situací z pohledu veřejné správy. Budou vytvořeny nové a zefektivněny stávající vzdělávací programy pro zaměstnance veřejné správy.

Dodržování etických principů, mravní integrita úředníků veřejné správy a potírání korupce je jednou z klíčových podmínek pro zvyšování transparentnosti veřejné správy a posilování důvěry občanů ve veřejnou správu. Bude rozšířeno vzdělávání a rozvoj úředníků veřejné správy v otázkách etiky a mravní integrity a budou vytvořeny nástroje pro evaluaci a monitoring opatření směřujících k posilování etických standardů ve veřejné správě. Realizací aktivit na posilování transparentnosti, modernizaci řídicích nástrojů, zjednodušení regulatorního prostředí a zavádění e-governmentu bude zmenšován a odstraňován prostor pro korupci.

V rámci intervencí zaměřených na ústřední státní správu bude provedena analýza oblasti soudnictví za účelem definování klíčových problémů, potřeb a řešení v oblasti reformy justice s cílem zejména zkrátit neúměrně dlouhé trvání soudních sporů.

V současnosti je nevyhovující situace vědeckého zkoumání na poli veřejné správy. ČR postrádá institucionální zabezpečení aktivit, které by kontinuálně, komplexně a odborně mapovaly a zkoumaly vývoj v celé veřejné správě. Posílit je nutné procesy podporující aplikaci moderních nástrojů řízení, efektivitu a kvality v orgánech veřejné správy.

Globální cíl

Globálním cílem priority je „**Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb**“

Specifické cíle

- Zvýšit kvalitu regulace a řízení ve správních úřadech včetně zvýšení jejich transparentnosti a otevřenosti
- Zvýšit kvalitu řízení v úřadech územních samosprávných celků včetně zvýšení jejich efektivnosti, transparentnosti a otevřenosti

Strategie pro dosažení cílů

Předpokládá se, že priorit 4 bude realizována prostřednictvím dvou oblastí podpory (pro správní úřady a úřady územních samosprávných celků).

Rámec oblastí podpory

Cílovou skupinou priority jsou *správní úřady a úřady územních samosprávných celků, zaměstnanci těchto úřadů a organizace zřizované těmito úřady*. Cílovou skupinou budou i politici včetně volených zastupitelů územních samosprávných celků.

Na zaměstnance správních úřadů a územních samosprávných celků a volené zastupitele územních samosprávných celků se bude zaměřovat zejména oblast rozvoje lidských zdrojů a to především formou vzdělávání (včetně vzdělávání v problematice eGovernment) a partnerské spolupráce. Na správní úřady jako systémové struktury se budou zaměřovat ty části priority, které směřují k zavádění metod řízení kvality do správních úřadů a dále oblasti podporující zefektivnění komunikace a koordinace mezi úřady. V oblasti podpory transparentnější a efektivnější tvorby politik budou cílovou skupinou také nevládní neziskové organizace zaměřené na analýzu politik (tzv. think tanky).

Na úřady územních samosprávných celků a jimi zřizované organizace se budou zaměřovat ty části oblasti podpory, které směřují k zprovoznění nových systémových nástrojů, zavádění metod zvyšování výkonnosti veřejné správy, kvality a dostupnosti veřejných služeb a dále na zvyšování transparentnosti výkonu veřejné správy apod.

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující okruhy činností (indikativní výčet):

- zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, včetně vzdělávání zaměstnanců úřadů veřejné správy, politiků včetně zastupitelů územních samosprávných celků, metodiků a školitelů pro veřejnou správu;
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání (vč. eLearningu)
- aplikace moderních metod zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb včetně zavádění sledování výkonnosti úřadů veřejné správy a analytické činnosti k identifikaci prostorů pro zlepšení a k návrhům řešení,
- provádění analýz veřejné správy k navrhování realizace postupů a činností vedoucích ke zvyšování efektivity, kvality a transparentnosti a racionalizace rozdělení kompetencí v rámci orgánů veřejné správy s důrazem na efektivnost;

- podpora výzkumných aktivit v oblasti veřejné správy včetně podpory aplikace nástrojů zvyšování kvality a efektivity veřejné správy;
- podpora koordinace mezi jednotlivými resorty, směrem k územním samosprávným celkům a dialogu mezi příslušnými veřejnými a soukromými subjekty;
- zkvalitnění systému metodické pomoci v rámci celé veřejné správy, zejména však ve vazbě na územní veřejnou správu a její specifické potřeby;
- vybudování kapacit a nástrojů pro tvorbu, monitorování a evaluaci politik¹¹,
- rozvoj hodnocení dopadu regulace a zavádění dalších nástrojů zvyšování kvality regulace (alternativní formy řešení, zjednodušování právních předpisů, konzultace)
- vytvoření a aplikace nástrojů na podporu účasti občanů na rozhodování a místním veřejném životě
- posilování etických standardů ve veřejné správě
- spolupráce s partnery z ČR a z členských zemí EU,
- rozšiřování moderních ICT a aplikací eGovernmentu ve veřejné správě,
- důsledné využívání systému zpětné vazby s uživateli veřejných služeb a služeb veřejné správy, např. analýzy, průzkumy, trendy, jejich dostupnost a kvalita
- vytvoření a zprovoznění informačního systému o veřejných službách, službách veřejné správy a dalších aspektech veřejné správy, který bude provozován jako nadstavba na stávajících informačních systémech veřejné správy.

Typ a forma podpory

Priorita 4 bude realizována formou individuálních projektů a grantových schémat. Podpora bude poskytována formou nevratné finanční pomoci.

Inovativnost

V rámci priority 4 bude věnována pozornost i podpoře a uplatňování inovativních přístupů a činností. V souladu s čl. 7 nařízení o ESF jsou jako vhodná témata pro návrhy inovativních postupů a jejich ověření formou realizace pilotních projektů identifikována (navržena) např. následující: (1) inovativní metody řízení s důrazem na aplikace eGovernmentu; (2) nástroje pro tvorbu, monitorování a evaluaci politik; (3) nástroje hodnocení dopadu regulace a zvyšování její kvality.

Mezinárodní spolupráce

Mezinárodní spolupráce bude podporována na úrovni jednotlivých projektů tam, kde je to podle povahy priority vhodné. Půjde zejména o oblasti zkvalitňování výkonu veřejné správy včetně regulace a to formou výměny nejlepší praxe, twinningových projektů a stáží a konzultací se zahraničními experty.

Partnerství

V souladu s čl. 5 Nařízení o ESF bude v rámci přípravy a implementace priority i jednotlivých projektů zajištěna a podporována účast všech sociálních partnerů a všech subjektů dotčených realizací příslušných operací (projektů).

¹¹ Pojmem politika v tomto kontextu rozumíme konkrétní opatření ve smyslu anglického *policy*, tj. *strategie, koncepce, regulace (právní předpisy)*.

Záměr oblastí podpory ve svých výsledcích naplňuje princip partnerství v řadě oblastí. V oblasti zvýšení kvality regulace budou budovány mechanismy pro konzultaci nových právních předpisů s dotčenými subjekty privátního i občanského sektoru.

V oblasti podpory tvorby rozvojových strategií budou budovány a implementovány mechanismy pro zapojování široké odborné veřejnosti do procesu přípravy strategií a programů. V rámci aktivit směřujících k zefektivnění a zvýšení transparentnosti tvorby politik budou podporovány nevládní neziskové organizace zaměřené na analýzu politik (tzv. think tanky). V oblasti podpory malých obcí bude dosaženo zefektivnění jejich výkonu rozvojem spolupráce na základě místního partnerství. Partnerství bude využito rovněž pro získání a výměnu příkladů nejlepší praxe, které budou následně aplikovány s cílem zvýšit efektivnost, transparentnost a kvalitu územní veřejné správy. Partnerství bude vytvářeno rovněž při realizaci podpory účasti občanů na místním veřejném životě.

Křížové financování

Při implementaci Priority 4 bude umožněno financovat z ESF nezbytné doprovodné činnosti a náklady „investičního“ charakteru, které jsou jinak oprávněnými náklady k financování z ERDF, a to až do výše 10 % prostředků na prioritu.

Realizační orgány

Priorita 4 bude implementována Úřadem vlády ČR, Ministerstvem vnitra ČR a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

Priorita 4 OP LZZ bude doplněna o finanční příspěvek z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a bude jako více-cílová financována na celém území ČR, tj. i na území hl. m. Prahy.

4. 5. Priorita 5 Mezinárodní spolupráce

Projekty podporované v rámci této priority budou přispívat k naplňování pátého specifického cíle OP LZZ. Tato priorita je v souladu s článkem 8 nařízení o Evropském sociálním fondu zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. Mezinárodní spolupráce přináší podle výzkumných studií¹² celou řadu přínosů. Jedná se zejména o přímou podporu inovací prostřednictvím výměny zkušeností a dovedností, je to nákladově efektivní způsob pro ověření návrhů politik a pro šíření zkušeností, který poskytuje základ pro mezinárodní srovnávání, umožňuje jednotlivým účastníkům získat podněty a kontakty v rámci mezinárodních sítí a pomáhá budovat kapacity participujících organizací a orgánů na regionální a národní úrovni. Prostřednictvím mezinárodní spolupráce bude možné zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci Evropského sociálního fondu na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů, zvýšení efektivity vynaložených prostředků využitím již vynalezených řešení v zahraničí a umožnění mezinárodního srovnávání a šíření dobré praxe.

V rámci této priority budou financovány aktivity zaměřené na podporu mezinárodní spolupráce mezi projekty v různých členských státech, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech.

Priorita je zaměřena zejména na následující kategorii oblastí intervence:

Kód	Oblast intervence
80	Podpora zavádění partnerství, paktů a iniciativ prostřednictvím síťování národních, regionálních a místních aktérů
81	Mechanismy pro zlepšování tvorby politik, monitorování a evaluace na národní, regionální a místní úrovni, budování kapacit pro realizaci opatření a programů

Popis současného stavu a zdůvodnění zaměření priority

Mezinárodní spolupráce byla v programovém období 2004 – 2006 podporována zejména prostřednictvím Iniciativy Společenství EQUAL, která již v programovém období 2007 – 2013 podporována není, ovšem s tím, že dobré zkušenosti a principy Iniciativy Společenství EQUAL mají být dle nařízení o ESF přeneseny do jednotlivých operačních programů. Jednou z těchto zkušeností je právě mezinárodní spolupráce. Z mezinárodních evaluačních studií¹³ i zkušeností České republiky vyplývá, že mezinárodní spolupráce představuje velmi cenný zdroj informací, zkušeností a know-how, které umožňují efektivnější realizaci projektů a výrazně přispívají k dosahování kvalitních výstupů těchto projektů.

Velmi pozitivní efekty mezinárodní spolupráce přinesl i tzv. twinning, tedy instrument, který byl realizován prostřednictvím předstupního nástroje EU Phare. Jde o specifickou formu pomoci v oblasti posilování institucí, při níž spolupracující

¹² Např. „An investment in Europe's present and future: The added value of Transnational Co-operation at project level under EQUAL, Ruth Santos, ECOTEC, 2005

¹³ Tamtéž

partnerské instituce veřejné správy z členských států EU vysílaly na přijímající obdobné instituce kandidátských / nových členských států své experty – dlouhodobé i krátkodobé poradce, kteří zajišťovali přenos zkušeností a příkladů dobré praxe při implementaci EU *acquis* do legislativních systémů kandidátských / nových členských států EU. Tato pomoc spočívala v přípravě a realizaci školení, seminářů a studijních cest pro pracovníky přijímajících institucí, podpoře při zpracování odborných analýz či poskytování pomoci při transformaci evropské legislativy a celkovému zvyšování administrativní kapacity přijímajících institucí.

Vzhledem k tomu, že dobré zkušenosti z mezinárodní spolupráce by neměly zůstat zapomenuty, nařízení o ESF umožňuje a vyžaduje podporu a přenesení tohoto principu do jednotlivých operačních programů financovaných z ESF. Konkrétní podoby mezinárodní spolupráce byly nastíněny Evropskou komisí a v průběhu roku 2005 rozpracovány Pracovní skupinou pro mezinárodní spolupráci při Výboru pro Evropský sociální fond (Transnationality Policy Group of the ESF Committee) do tří variant. Varianty zahrnují mezinárodní spolupráci jako (i) samostatnou prioritu operačního programu, (ii) jako průřezové téma, tj. uznatelný výdaj ve všech prioritách programu a (iii) kombinaci obou uvedených variant, tj. jak samostatnou prioritu, tak uznatelný výdaj v ostatních prioritách. ŘO OP LZZ se přiklonil ke třetí variantě, která eliminuje slabiny předchozích alternativ a přináší zejména následující výhody:

- Kombinuje flexibilitu průřezového tématu s příležitostí zvýšit příspěvek z ESF o 10 p.b. v případě samostatné priority;
- Umožňuje využít mezinárodní spolupráci ve všech prioritách programu;
- Poskytuje všem předkladatelům projektů možnost dosáhnout na prostředky určené na mezinárodní spolupráci;
- Umožňuje koncentrovat na oblast mezinárodní spolupráce významné množství prostředků a věnovat tak aktivitám v oblasti mezinárodní spolupráce patřičný důraz;
- Poskytuje příležitost navázat na úspěšné prvky mezinárodní spolupráce v programu Iniciativy Společenství EQUAL;
- Posiluje principy spolupráce při dosahování cílů Lisabonské strategie;
- Přináší možnost pokračování spolupráce, mezinárodního srovnávání a budování kapacit, který byl zvláště prospěšný pro chudší regiony a pro nové členské státy.

Toto komplexní pojetí mezinárodní spolupráce poskytuje největší míru flexibility jak pro ČR, tak pro předkladatele projektů, povzbuzuje vzájemnou spolupráci a podporuje zkušenosti a dovednosti těch, jejichž výstupy mohou být obohaceny prostřednictvím mezinárodní spolupráce.

Globální cíl

Globálním cílem priority je **„Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti“**.

Specifické cíle

- Zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti;
- Zefektivnit implementaci Evropského sociálního fondu na národní, regionální a místní úrovni.

Priorita 5 nebude dále členěna na oblasti podpory.

Cílovou skupinou v Prioritě 5 jsou (1) instituce odpovědné za příslušné politiky a dále instituce podílející se na implementaci OP LZZ a jejich zaměstnanci: Řídící orgán, Zprostředkující subjekty, Platební a certifikační orgán, Auditní orgán, Monitorovací výbor; (2) Ostatní: zejména ústřední orgány státní správy, úřady práce, kraje, obce, NNO, sociální partneři, výzkumné a vzdělávací instituce, místní partnerství.

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující **okruhy činností** (indikativní výčet):

- výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách řízení a administrace ESF;
- výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách týkajících se věcného zaměření ESF (aktivní politika zaměstnanosti, řešení problémů sociálního začleňování specifických skupin obyvatel, další profesní vzdělávání, modernizace veřejné správy apod.);
- podpora vzniku a rozvoj lokálních partnerství;
- výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi lokálními partnerstvími v otázkách týkajících se budování a managementu partnerství, specifických aktivit lokálních partnerství apod.;
- spolupráce mezi projekty v různých členských státech s cílem zlepšit výsledky vlastních projektů, či dosáhnout společných výsledků
- vznik tematických sítí, zaměřených na řešení specifického problému (např. problematika uprchlíků).

Konkrétními výstupy z těchto činností budou např. společné projekty, vytvořené mezinárodní sítě, konference, policy fora, školení a semináře, studijní cesty, stáže, poradenství zajišťované prostřednictvím krátkodobých expertů.

Typ a forma podpory

Tato priorita bude realizována prostřednictvím centrálně vyhlášeného grantového schématu (nevratná finanční pomoc) a individuálních projektů (přímé přidělení).

Inovativnost

V rámci priority 5 bude věnována značná pozornost i podpoře a uplatňování inovativních přístupů a činností a to jak horizontálně napříč projekty tak i formou projektů přímo zaměřených na tvorbu a šíření inovací v oblastech politiky podporovaných OP LZZ a v oblasti řízení programů spolufinancovaných z ESF.

Mezinárodní spolupráce

Vzhledem k přímému zaměření této priority na oblast mezinárodní spolupráce bude princip mezinárodní spolupráce podporován v rámci všech projektů jako nezbytný předpoklad jejich financovatelnosti.

Partnerství

V souladu s čl. 5 Nařízení o ESF bude v rámci přípravy a implementace priority i jednotlivých projektů zajištěna a podporována účast sociálních partnerů a všech subjektů dotčených realizací příslušných projektů. Potenciální partneři jsou součástí cílových skupin, na které je priorita zaměřena. Priorita je na principu partnerství přímo založena, partnerství je zde v podstatě nezbytnou podmínkou jak pro přípravu tak i pro realizaci projektů.

Křížové financování

Při implementaci Priority 5 bude umožněno financovat z ESF nezbytné doprovodné činnosti a náklady „investičního“ charakteru, které jsou jinak oprávněnými náklady k financování z ERDF, a to až do výše 10 % prostředků na prioritu.

Realizační orgán

Priorita 5 bude implementována MPSV, útvarem ŘO OP LZZ.

4. 6. Priorita 6 Technická pomoc

Tato priorita je v souladu s článkem 46 obecného nařízení Rady (ES) ke strukturálním fondům zaměřena na podporu řízení a implementace OP LZZ. V rámci priority Technická pomoc budou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu. Financovány budou rovněž aktivity na posílení administrativní kapacity implementačních orgánů OP LZZ, absorpční kapacity předkladatelů projektů a příprava programových dokumentů na další programové období.

Priorita je zaměřena zejména na následující kategorii oblastí intervence:

Kód	Oblast intervence
85	Příprava, implementace, monitoring a kontrola
86	Evaluace a studie, informace a komunikace

Globální cíl

Zajištění řádné implementace OP LZZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci

Specifické cíle

- Podpora realizace programu posílením administrativních struktur, které se podílejí na řízení programu, na úrovni řídicího orgánu a zprostředkujících subjektů
- Technická podpora realizace programu, šíření informací o jeho přípravě a výsledcích, hodnocení programu

Indikativní seznam činností

K naplňování jednotlivých specifických cílů budou v rámci priority podporovány následující činnosti:

- pomoc při přípravě a výběru projektů/akcí, kontrahování, monitorování, hodnocení, informování a publicitě v rámci programu jednotným a uceleným způsobem;
- školení a semináře pro pracovníky implementačních orgánů;
- podpora při procesu hodnocení a výběru projektů/akcí;
- poradenství žadatelům o podporu z OP LZZ při přípravě projektů/akcí;
- audit a kontrola projektů/akcí prováděná na místě;
- podpora sekretariátu Monitorovacího výboru;
- vypracování návrhů zpráv pro jednání výborů;
- propagace programu na veřejnosti, semináře, informační akce;
- výzkumné studie a šetření zaměřené na další rozvoj programu;
- evaluace, sledovací studie;

- provoz, údržba a další rozvoj monitorovacího a informačního systému;
- studie a výměnu zkušeností s multiplikačním účinkem;
- příprava programových dokumentů pro další programovací období vč. ex-ante hodnocení.

Cílové skupiny:

- Řídící orgán
- Zprostředkující subjekty
- Předkladatelé projektů
- Monitorovací výbor
- Veřejnost

Typ a forma podpory

Tato priorita bude realizována prostřednictvím individuálních projektů (přímé přidělení).

Křížové financování

Při implementaci Priority 6 bude na úrovni jednotlivých projektů umožněno financovat z ESF nezbytné doprovodné činnosti a náklady „investičního“ charakteru, které jsou jinak oprávněnými náklady k financování z ERDF, a to až do výše 10 %.

Realizační orgán

Priorita 6 bude implementována MPSV, útvarem ŘO OP LZZ.

4. 7. Informace o veřejné podpoře plánované v rámci OP

Poskytování pomoci v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je v souladu s pravidly veřejné podpory, která jsou zcela upravena právem ES.

Podpora poskytovaná z OP LZZ není zakázanou veřejnou podporou ve smyslu čl. 87 odst. 1 Smlouvy o ES, tj. podporou, která narušuje či hrozí narušit hospodářskou soutěž tím, že zvýhodňuje určité podniky nebo odvětví a tím narušuje volný obchod mezi členskými státy způsobem, který je neslučitelný se společným trhem EU.

Blokové výjimky ze zákazu veřejné podpory

U části programu může být poskytována povolená veřejná podpora, která je definována ve speciálních nařízeních Komise, vydaných na základě čl. 87 odst. 3 Smlouvy o ES. Jedná se o tzv. blokové výjimky, tedy výjimky ze zakázané veřejné podpory dle čl. 87 odst. 1 Smlouvy o ES. Pro tyto vymezené kategorie pak není nutné provádět notifikaci. V případě programu OP LZZ se jedná o podpory dosud upravené nařízením č. 2204/2002, o použití článku 87 a 88 Smlouvy o ES na státní podporu zaměstnanosti, nařízením Komise č. 68/2001 o použití článku 87 a 88 Smlouvy o ES na podporu na vzdělávání a nařízením Komise č. 70/2001 o použití článku 87 a 88 Smlouvy o ES na podporu ve prospěch malého a středního podnikání. V návaznosti na výše zmíněné blokové výjimky platné v předchozím programovém období předpokládá ŘO OP LZZ aplikaci obdobných výjimek od roku 2007. Odkaz na nové blokové výjimky bude doplněn poté, co budou tyto blokové výjimky Evropskou komisí pro období 2007 – 2013 definovány.

Výjimka de minimis

Část podpor bude poskytována pouze v malých finančních objemech, tedy v rozsahu tzv. podpory de minimis, která se řídí nařízením Komise o použití článku 87 a 88 Smlouvy o ES na podporu de minimis. Celková výše podpory de minimis poskytnutá jednomu podniku nepřesáhne v tříletém období hrubou částku 200 000 EUR¹⁴, a to bez ohledu na formu podpory nebo jejím sledovaném cíli a nezávisle na tom, zda je poskytnutá podpora financována ze zdrojů EU zcela nebo částečně.

Řídící orgán OP LZZ zajistí, aby před poskytnutím podpory de minimis dotčený subjekt předložil písemné prohlášení o všech podporách de minimis nebo jiných státních podporách, které v období předchozích tří let získal. Součástí písemného sdělení o charakteru poskytované podpory de minimis z OP LZZ bude informace o její výši a výlučné odvolání na příslušné nařízení (ES), citace jeho názvu a odkaz na jeho zveřejnění v Úředním věstníku EU.

¹⁴ Předpokládaná výše podpory, dosud nebylo publikováno. Název platného předpisu určujícího pravidla pro poskytování podpory de minimis v období od 1.1.2007 bude doplněn po jeho zveřejnění v Úředním věstníku EU

Tabulka č. 26 Indikativní seznam schémat veřejné podpory

Priority OP LZZ	Podpora zaměstnanosti	Podpora vzdělávání	Podpora malým a středním podnikům
Priorita 1			
<ul style="list-style-type: none"> Zvýšení adaptability pracovní síly a konkurenceschopnosti podniků 	x	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Podpora poskytovatelů dalšího profesního vzdělávání 	x	x	x
Priorita 2	Není veřejná podpora		
Priorita 3			
<ul style="list-style-type: none"> Podpora poskytovatelů sociálních služeb 	x	x	x
Priorita 4	Není veřejná podpora		
Priorita 5	Není veřejná podpora		
Priorita 6	Není veřejná podpora		

V případě, že záměrem Řídícího orgánu bude poskytovat veřejnou podporu nad rámec výjimek de minimis a blokových výjimek, bude postupováno v souladu s čl. 88, odst. 3 Smlouvy o ES, tj. Evropská komise bude informována o záměrech poskytnout nebo upravit systém veřejné podpory OP LZZ. V takovém případě nebudou zamýšlená schémata podpory OP LZZ realizována, dokud nebude přijato konečné rozhodnutí ze strany Evropské komise ohledně slučitelnosti OP LZZ se společným trhem podle čl. 87 Smlouvy o ES.

4. 8. Monitorovací indikátory a kvantifikované cíle

4. 8. 1. Popis metodiky tvorby indikátorů a sběru dat

V souladu s článkem 37 Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 byl navržen systém monitorovacích indikátorů pro měření plnění celkových cílů OP LZZ. Systém je vytvořen na principu stanovení měřitelných ukazatelů, které umožňují monitorovat realizaci programu a hodnotit jeho výkonnost vzhledem ke stanoveným cílům. Indikátory jsou stanoveny pro jednotlivé priority a na úrovni celého programu.

Struktura monitorovacích indikátorů

Indikátory na úrovni programu a priorit zahrnují v souladu s požadavky Metodického pracovního dokumentu EK - Ukazatele pro monitorování a hodnocení ukazatele čtyř typů, tj. ukazatele vstupů, výstupů, výsledků a dopadů. Pro úroveň programu byly stanoveny kontextové ukazatele.

Ukazatele vstupů vyjadřují částku alokovanou na program a na jednotlivé priority. Finanční prostředky budou sledovány v rozlišení na prostředky národní (z toho soukromé) a prostředky z ESF.

Ukazatelé výstupů podávají informace o bezprostředních účincích projektů podpořených v rámci operačního programu a jeho priorit. Vyjadřují počty osob, organizací a projektů, které byly s využitím daného rozpočtu podpořeny. Data potřebná pro sledování ukazatelů výsledků budou shromažďována pomocí monitorovacích zpráv projektů.

Ukazatele výsledků vyjadřují okamžité pozitivní efekty podpory, ke kterým došlo v době realizace projektu. Ukazatele jsou vyjádřeny v podobě počtů úspěšně vyškolených osob, nově vytvořených produktů (vzdělávacích, poradenských programů, atd.). Jsou sledovány i hrubé efekty individuální podpory v podobě podílu osob, u kterých poskytnutá podpora bezprostředně splnila svůj předem definovaný účel. Data potřebná pro sledování ukazatelů výsledků budou shromažďována pomocí monitorovacích zpráv projektů.

Ukazatele dopadů kvantifikují důsledky operačního programu nad rámec okamžitých účinků. Mají prokázat udržitelnost a míru čistých efektů pomoci v delším časovém období po ukončení projektu (nejméně 12 měsíců). Ukazatele dopadů budou získávány na základě sledovacích studií či aproximovány na základě specifických přepočtů Výběrových šetření pracovních sil.

Detailní členění ukazatelů

V souladu s prováděcím nařízením Komise (ES) č. xxxx/2006, příloha X budou ukazatele výstupů – podpořených osob (jednotlivců) dále podrobně členěny, a to následujícím způsobem:

- detailní členění podle pohlaví (muži, ženy)
- detailní členění podle postavení na trhu práce (zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní, ostatní nezaměstnaní, neaktivní osoby ve vzdělávání, ostatní neaktivní osoby)

- detailní členění podle věku (15-24 let, 55-64 let, ostatní)
- detailní členění podle znevýhodnění (menšiny, migranti, zdravotně postižení, ostatní znevýhodněné osoby)
- detailní členění podle dosaženého vzdělání (základní, střední, vysokoškolské)

Kontextové indikátory

Pro úroveň programu byly stanoveny také tzv. kontextové ukazatele, které charakterizují prostředí, ve kterém jsou realizovány programové aktivity (celá ČR bez Prahy). Kontextové ukazatele byly vymezeny pro sféru ekonomickou, demografickou, pro oblast vzdělání a zaměstnanosti. Výchozí hodnoty kontextových indikátorů budou na konci programového období srovnány s novými hodnotami, s cílem zjistit změny v socio-ekonomickém prostředí.

Tabulka č. 27 Kontextové indikátory pro OP LZZ

Kód národního číselníku	Ukazatel	Měrná jednotka a vymezení	Výchozí hodnota ¹⁵ (2005) ¹⁶	Zdroj
01.09.00	HDP/obyvatel (parita kupní síly)	EU 25 = 100	62,8	ČSÚ
05.04.00	Věková struktura obyvatel	Podíl obyvatel dané věkové skupiny na celkové populaci (%)		ČSÚ
05.04.01	• 0 – 14		13,7	
05.04.02	• 15 – 64		70,2	
05.04.03	• 65 +		16,1	
07.12.00	Míra ekonomické aktivity obyvatelstva	Podíl pracovní síly na celkové populaci 15+ (%)	(rok 2004) 58,9	ČSÚ (VŠPS)
07.12.01	• celkem		66,4	
07.12.02	• muži		51,4	
	• ženy			
07.22.00	Míra zaměstnanosti 15-64	Podíl zaměstnaných osob ve věku 15-64 let na celkové populaci 15-64 (%)		ČSÚ (VŠPS)
07.22.01	• celkem		65,1	
07.22.02	• muži		71,6	
	• ženy		56,7	
07.22.20	Míra zaměstnanosti starších pracovníků	Podíl zaměstnaných osob ve věku 55-64 let na populaci 55-64 (%)		ČSÚ (VŠPS)
07.22.21	• celkem		44,6	
07.22.22	• muži		59,7	
	• ženy		30,7	
07.23.00	Obecná míra nezaměstnanosti	Podíl nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva v %		ČSÚ
07.23.02	• celkem		8,8	
	• ženy		10,7	
06..39..00	Struktura obyvatelstva podle vzdělání	Podíl osob v jednotlivých skupinách vzdělání na celkové populaci 15+ (%)	(Rok 2004)	ČSÚ (VŠPS)
06.39.10	• základní		21,9	

¹⁵ Data za ČR bez Prahy

¹⁶ Pokud není uvedeno jinak

06.39.20 06.39.30	<ul style="list-style-type: none"> • <u>střední</u> • <u>vysokoškolské</u> 		69,8 8,3	
06.38.00	Podíl výdajů veřejných rozpočtů na vzdělání na HDP	Výdaje státního rozpočtu, krajských a místních rozpočtů v relaci k vytvořenému HDP v b.c. v %	(Rok 2004) 4,3 ^{*)}	ČSÚ Eurostat
07.07.00 07.07.01 07.07.02 07.07.05. 07.07.06 07.07.07 04.07.08	Struktura zaměstnanosti podle sektorů <ul style="list-style-type: none"> • <u>primér</u> <u>z toho ženy</u> • <u>sekundér</u> <u>z toho ženy</u> • <u>terciér</u> <u>z toho ženy</u> 	Podíl na celkovém počtu zaměstnaných (%) (z toho ženy)	(Rok 2004) <u>4,3</u> ^{*)} 1,4 <u>39,2</u> ^{*)} 26,6 <u>56,5</u> ^{*)} 72,1	ČSÚ (VŠPS)
07.07.10 07.07.12	Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti <ul style="list-style-type: none"> • z <u>toho</u> ženy 	Podíl zaměstnavatelů a osob pracujících na vlastní účet na celkovém počtu zaměstnaných (%)	(Rok 2004) <u>15,5</u> 9,4	ČSÚ (VŠPS)

*) Data za celou ČR (včetně Prahy)

Kvantifikace cílů programu

Kvantifikace cílů byla provedena na úrovni programu a priorit (viz subkapitoly 4. 8. 2 a 4. 8. 3). Kvantifikace cílů představuje expertní odhady založené na podrobné analýze průběhu realizace OP RLZ 2004 – 2006. Kvantifikace na úrovni programu jsou odvozeny od globálního cíle a cílů specifických definovaných operačním programem. Jsou rozděleny na indikátory vstupu a výstupu, které jsou součtem těchto ukazatelů na úrovni priorit, a na ukazatele globálních dopadů majících makroekonomický charakter. Globální dopady budou vykazovány v hodnotách charakterizujících počáteční (výchozí) stav a skutečný stav na konci programového období. Změna hodnoty těchto ukazatelů bude dokumentovat úspěšnost naplnění definovaných cílů programu, i když posun jejich hodnot nebude ovlivněn pouze programem, ale i celou řadou dalších podmínek.

4. 8. 2. Indikátory na úrovni priorit a jejich kvantifikace

Priorita 1 – Adaptabilita

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav	Cílová hodnota	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritu	EUR			OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR			MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---		MPSV - (OPLZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob	---	150.000	MPSV - (OPLZZ)
07.45.00	Výstup	Počet podpořených organizací	Počet podpořených organizací	---	1.200	MPSV – (OPLZZ)
	Výstup	Počet nových/inovovaný ch produktů	Počet produktů	---		MPSV – (OPLZZ)
49.13.00	Výsledek	Realizované soukromé spolufinancování	Podíl soukromého sektoru na financování celkových nákladů na realizaci podpořených projektů v %	---	30 %	MPSV - (OPLZZ)
	Výsledek	Počet úspěšně podpořených osob	Počet osob, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj předem definovaný účel	---	120 000	MPSV – (OPLZZ)
06.41.00	Dopad	Míra účasti zaměstnaných v dalším vzdělávání	Podíl zaměstnaných, kteří se zúčastnili vzdělávání v posledních 12 měsících (v %)	33,9 % *) (rok 2004)	50 %	MPSV – (OPLZZ)

*) Data za celou ČR (včetně Prahy)

Priorita 2 – Aktivní politiky trhu práce

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav	Cílová hodnota	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritu	EUR			OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR			MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---		MPSV – (OPLZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob	---	500.000	MPSV – (OPLZZ)
07.45.00	Výstup	Počet podpořených organizací	Počet podpořených organizací	---	250	MPSV – (OPLZZ)
07.01.00	Výsledek CORE 01	Počet vytvořených pracovních míst celkem	Počet míst vytvořených v rámci OP LZZ	---	30.000	MPSV – (OPLZZ)
07.03.00	CORE 03	z toho pro ženy			16.000	
	Výsledek	Počet úspěšně podpořených osob	Počet osob, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj předem definovaný účel	---	400 000	MPSV – (OPLZZ)
07.29.00 07.29.02	Dopad	Míra nezaměstnanosti specifických skupin	Skupiny 15-24 let z toho ženy	(rok 2004) 21,9 ^{*)} 21,2	Snížení o 20 %, tj. o 4,38 p.b. 4,24 p.b.	MPSV ČSÚ
07.28.00 07.28.02			50+ z toho ženy	5,5 ²⁾ 9,6	1,1 p.b. 1,92 p.b.	

*) Data za celou ČR (včetně Prahy)

Priorita 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav	Cílová hodnota	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritu	EUR			OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR			MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---		MPSV – (OPLZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob	---	140.000	MPSV – (OPLZZ)
07.45.00	Výstup	Počet podpořených organizací	Počet podpořených organizací	---	3.500	MPSV – (OPLZZ)
07.44.00	Výstup	Počet podpořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny <u>celkem</u> z toho pro ženy	Počet podpořených pracovních míst pro sociálně znevýhodněné skupiny	---	<u>25.000</u>	MPSV (OPLZZ)
07.44.02					13.000	
07.02.00	Výsledek Core	Počet vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny <u>celkem</u> z toho pro ženy	Počet pracovních míst vytvořených v rámci OP LZZ pro sociálně znevýhodněné skupiny	---	<u>10.000</u>	MPSV (OPLZZ)
07.02.01					6.000	
	Výsledek	Počet úspěšně podpořených osob	Počet osob, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj předem definovaný účel	---	112 000	MPSV – (OPLZZ)
07.16.01	Dopad	Relace úrovně mezd mužů a žen	Podíl mediánu mezd žen k mediánu mezd mužů v %	(rok 2004) 80,9	85,0	ČSÚ
	Dopad	Dlouhodobá nezaměstnanost specifických skupin	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve věkové skupině: <u>15 -24 let celkem</u> z toho ženy <u>50+ celkem</u> z toho ženy	<u>12 %</u> *) 11 % <u>13 %</u> *) 18 %	Snížení o 20 %, tj. o 2,4 p.b. 2,2 p.b. 2,6 p.b. 3,6 p.b.	MPSV ČSÚ
07.30.00						
07.30.02						
07.28.00						
07.28.02						

*) Data za celou ČR (včetně Prahy)

Priorita 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Cílová hodnota	Zdroj dat
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritu	EUR		OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR		MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů		MPSV - (OPLZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob	80.000	MPSV - (OPLZZ)
07.45.00	Výstup	Počet podpořených organizací	Počet podpořených organizací	1.200	MPSV - (OPLZZ)
	Výsledek	Počet úspěšně podpořených osob	Počet osob, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj předem definovaný účel	70.000	MPSV - (OPLZZ)
15.31.00	Dopad	Zlepšování kvality regulace	Vyhodnocení provedeno v rámci hodnotící studie, bude obsahovat: <ul style="list-style-type: none"> – % snížení administrativní zátěže, – podíl právních předpisů schválených vládou, u kterých byla provedena RIA, – podíl provedených RIA zveřejněných formou dálkového přístupu (umožňující přístup všech zainteresovaných stran), – vytvoření fungujícího systému řízení kvality regulace na úrovni ústřední státní správy 		Hodnotící studie
15.35.00	Dopad	Míra výkonnosti veřejné správy	Hodnocení v rámci projektu CAF – Common Assessment Framework Evropského institutu pro veřejnou správu		Hodnotící studie

Priorita 5 – Mezinárodní spolupráce

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Cílová hodnota	Zdroj dat
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritu	EUR		OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR		MPSV
07.51.01	Výstup	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů		MPSV - (OPLZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob	6.000	MPSV - (OPLZZ)
07.45.00	Výstup	Počet podpořených organizací	Počet podpořených organizací	300	MPSV - (OPLZZ)
	Výsledek	Počet úspěšně podpořených osob	Počet osob, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj předem definovaný účel	5.000	MPSV - (OPLZZ)
43.05.00	Výsledek	Počet vytvořených partnerství	Počet partnerství vytvořených na základě podpořených projektů		MPSV - (OPLZZ)
43.06.00	Výsledek	Míra čerpání prostředků OP LZZ	v %		MPSV
43.07.00	Dopad	Zvýšení efektivnosti strategií a politik v oblasti LZZ	Vyhodnocení na základě evaluačních studií		Hodnotící studie

4. 8. 3. Indikátory na úrovni programu a jejich kvantifikace

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav	Cílová hodnota	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritu	EUR			OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR			MPSV
07.51.01	Výstup CORE	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---		MPSV - (OPLZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob	---	876.000	MPSV - (OPLZZ)
07.45.00	Výstup	Počet podpořených organizací	Počet podpořených organizací	---	6.450	MPSV - (OPLZZ)
	Výstup	Počet nových/inovovaných produktů	Počet produktů	---		MPSV - (OPLZZ)
07.01.00	Výsledek CORE 01	Počet vytvořených pracovních míst	Počet pracovních míst vytvořených v rámci OP LZZ	---	40.000	MPSV - (OPLZZ)
07.01.02	CORE 03	z toho ženy			22.000	
	Výsledek	Počet osob, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj předem definovaný účel	Počet osob, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj předem definovaný účel	---	707.000	MPSV - (OPLZZ)
07.27.00 07.27.01 07.27.02	Dopad Lisabon	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti <ul style="list-style-type: none"> celkem muži ženy 	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (12 a více měsíců) na celkovém počtu ekonomicky aktivních ve věk. skupině 15-64 let v %	(rok 2004) 4,4 *) 3,5 5,4	Snížení o 20 %, tj. o 0,88 p.b. 0,7 p.b. 1,08 p.b.	MPSV ČSÚ Eurostat
07.30.00 07.30.02 07.28.10 07.28.12	Dopad	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti specifických skupin	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve věkové skupině <u>15 -24 let celkem</u> z toho ženy <u>50+ celkem</u> z toho ženy	 <u>12 %</u> 11 % <u>13 %</u> 18 %	Snížení o 20 %,tj. o 2,4 p.b. 2,2 p.b. 2,6 p.b. 3,6 p.b.	MPSV ČSÚ
07.24.00 31.15.00	Dopad	Diferenciace regionální míry nezaměstnanosti	Diferenciace měřená variačním koeficientem za regiony NUTS 2 v % vč. Prahy bez Prahy	 46,9 40,2	Snížení o 10 %,tj. o 4,69 p.b. 4,02 p.b.	ČSÚ
06.41.00 06.41.02	Dopad	Míra účasti na dalším vzdělávání <ul style="list-style-type: none"> celkem ženy 	Podíl osob ve věku 25-64 účastnících se dalšího vzdělávání a školení předchozího zaměření v %	5,4 ¹⁾ 5,7 (údaje Eurostatu rok 2003)		ČSÚ (Ad hoc modul VŠPS) Eurostat

*) Data za celou ČR (včetně Prahy)

5. FINANČNÍ RÁMEC 2007-2013

5. 1. Popis finančního rámce

Finanční rámec operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013 vychází z finančního rámce NSRR, který určuje rozdělení prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na jednotlivé operační programy. Na OP LZZ je určeno 7 % všech prostředků alokovaných pro ČR v rámci Cíle Konvergence ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na období 2007-13.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost bude v souladu s požadavkem na monofondovost operačních programů spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Investice do infrastruktury menšího rozsahu, které budou nutné pro dosažení cílů OP LZZ, budou v souladu s článkem 34 (2) obecného nařízení Rady (ES) financovány prostřednictvím institutu křížového financování v rámci jednotlivých priorit programu.

Věcná charakteristika indikativního rozdělení finančních prostředků na jednotlivé priority programu vyplývá z kapitoly 3. 4, základní hlediska tohoto rozdělení pak vychází ze:

- strategie a věcného zaměření priorit OP LZZ;
- priorit ESF uvedených v návrhu Nařízení o Evropské sociálním fondu;
- Strategických obecných zásad Společenství;
- Integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost (Lisabonská strategie);
- doporučení EK v oblasti zaměstnanosti určených ČR;
- strategie resortu práce a sociálních věcí;
- zkušeností ze současného programového období;
- odhadu absorpční kapacity jednotlivých priorit.

Míra spolufinancování OP LZZ z ESF dosáhne 85 % z celkových veřejných výdajů, zbývajících 15 % prostředků bude hrazeno z národních veřejných zdrojů. Zdrojem národního veřejného spolufinancování operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost bude převážně rozpočtová kapitola MPSV. V případě priority Veřejná správa předpokládáme zapojení rozpočtových kapitol jednotlivých věcně příslušných resortů – tj. Ministerstva vnitra a Úřadu vlády, případně dalších participujících institucí veřejné správy.

Příspěvek z ESF bude kalkulován ve vztahu k celkovým veřejným výdajům.

5. 2. Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých let

Tabulka č. 28 Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých let (v EUR)

€, běžné ceny	ESF Cíl Konvergence	ESF Cíl Konkurenceschopnost	Celkem
	1	2	3=1+2
2007	224 801 428	417 920	225 219 348
2008	235 859 105	426 278	236 285 383
2009	246 965 120	434 804	247 399 924
2010	258 590 464	443 500	259 033 964
2011	270 221 113	452 370	270 673 483
2012	281 809 486	461 417	282 270 903
2013	293 599 056	470 645	294 069 701
Celkem 2007-2013	1 811 845 772	3 106 934	1 814 952 706

5. 3. Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých priorit

Tabulka č. 29 Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých priorit (v EUR, běžné ceny)

Číslo priority	Název priority	Fond/míra spolufinancování vztahována k	Příspěvek Společenství	Národní zdroje	Indikativní rozdělení národních zdrojů		Celkové zdroje	Míra spolufinancování	Pro informaci	
					Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje				
			a	b(=c+d)	c	d	d=a+b	e=a/d	EIB	jiné zdroje
2a	1 Adaptabilita	ESF/veřejné/cíl Konv	597 909 105	105 513 371	105 513 371	0	703 422 476	85,0%		
	2 Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl Konv	597 909 105	105 513 372	105 513 372	0	703 422 477	85,0%		
	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl RKaZ	1 474 504	260 207	260 207	0	1 734 711	85,0%		
4a	3 Sociální integrace a rovné příležitosti	ESF/veřejné/cíl Konv	398 606 070	70 342 247	70 342 247	0	468 948 317	85,0%		
	4 Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl Konv	108 710 746	19 184 249	19 184 249	0	127 894 995	85,0%		
	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl RKaZ	1 632 430	288 076	288 076	0	1 920 506	85,0%		
	5 Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/cíl Konv	36 236 915	6 394 750	6 394 750	0	42 631 665	85,0%		
	6 Technická pomoc	ESF/veřejné/cíl Konv	72 473 831	12 789 500	12 789 500	0	85 263 331	85,0%		
Celkem			1 814 952 706	320 285 772	320 285 772	0	2 135 238 478	85,0%	0,0	0,0
Z toho: Cíl Konvergence			1 811 845 772	319 737 489	319 737 489	0	2 131 583 261	85,0%	0,0	0,0
Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost			3 106 934	548 283	548 283	0	3 655 217	85,0%	0,0	0,0

Poznámka: příspěvek z ESF se vztahuje k celkovým veřejným výdajům

6. IMPLEMENTAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ

6. 1. Řízení programu

6. 1. 1. Řídící orgán

Řídící orgán plně zodpovídá za správné a efektivní řízení programu a provádění pomoci z OP LZZ, v souladu s předpisy Evropské unie a s národními normami.

Na základě Usnesení vlády č. 175/2006 ze dne 22. února 2006, kterým bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí určeno Řídícím orgánem pro operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, pověřil ministr práce a sociálních věcí svým příkazem č. 18/2006 výkonem funkce Řídícího orgánu OP LZZ odbor 72 MPSV.

Podle článku 60 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/ 2006 odpovídá ŘO zejména za:

- a) shromažďování statistických údajů o věcném a finančním plnění OP LZZ podle požadavků kladených na monitorování programu a předávání příslušných informací v souladu s mechanismy dohodnutými mezi ČR a EK při využití informačních systémů k tomu určených
- b) zajištění, že operace byly pro financování vybírány podle kritérií pro operační program a aby po celou dobu provádění byly v souladu s příslušnými předpisy Společenství a s vnitrostátními předpisy;
- c) ověření dodání spolufinancovaných produktů a služeb a skutečné vynaložení výdajů na operace vykázaných příjemci a jejich soulad s předpisy Společenství a s vnitrostátními předpisy; ověřování na místě týkající se jednotlivých operací mohou být prováděna na základě výběrového souboru v souladu s prováděcími pravidly přijatými Komisí postupem podle čl. 103 odst. 3;
- d) zajištění existence systému pro záznam a uchovávání účetních záznamů v elektronické podobě pro každou operaci v rámci operačního programu a shromažďování údajů o provádění nezbytných pro finanční řízení, monitorování, ověřování, audit a evaluaci;
- e) zajištění, že příjemci a jiné subjekty zapojené do provádění operací vedou buď oddělený účetní systém nebo odpovídající účetní kód pro všechny transakce související s operací, aniž tím jsou dotčeny vnitrostátní účetní předpisy;
- f) zajištění, že se hodnocení operačních programů podle čl. 48 odst. 3 provádělo v souladu s článkem 47;
- g) stanovení postupů k zajištění toho, aby všechny doklady týkající se výdajů a auditů nezbytné pro zajištění odpovídající pomůcky pro audit se zaměřením na finanční toky byly uchovávány v souladu s požadavky článku 90;
- h) zajištění, že platební a certifikační orgán obdržel pro účely certifikace všechny nezbytné informace o postupech a ověřeních prováděných v souvislosti s výdaji;

- i) řízení práce monitorovacího výboru a poskytování dokumentů umožňujících sledovat kvalitu provádění operačního programu s ohledem na jeho konkrétní cíle;
- j) vypracovává výroční a závěrečné zprávy o provádění a po schválení monitorovacím výborem je předkládá Komisi;
- k) zajištění soulady s požadavky na poskytování informací a publicitu podle článku 69.

Řídící orgán OP LZZ je metodicky podporován koordinátorem NSRR, který vydává pokyny a doporučení s cílem efektivně dosáhnout splnění všech požadovaných úkolů.

6. 1. 2. Zprostředkující subjekty

Zprostředkující subjekt je veřejný nebo soukromý subjekt, na který Řídící orgán delegoval výkon některých svých činností. Rozsah delegovaných úkolů a činností bude stanoven v písemné dohodě mezi Řídícím orgánem a zprostředkujícím subjektem. Zprostředkující subjekty prokazují připravenost plnit svěřené úkoly, především dostatečnou administrativní kapacitu, funkčnost potřebných informačních systémů apod. ŘO deleguje na zprostředkující subjekty zejména zajištění procesu výběru projektů, monitorování (včetně shromažďování dat o projektech a jejich vkládání do MSSF), kontrolu projektů, ověřování žádostí o platby a zajištění publicity v rámci své působnosti. Toto delegování činností nebude mít vliv na celkovou zodpovědnost Řídícího orgánu za implementaci OP LZZ.

Při realizaci OP LZZ může být umožněna implementace části programu z pozice zprostředkujícího subjektu formou mechanismu globálního grantu.

6. 1. 3. Platební a certifikační orgán

Pro implementaci pomoci ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti je v České republice na základě usnesení vlády č. 198 ze dne 22. února 2006 ustaven jediný Platební a certifikační orgán (PCO), a to Ministerstvo financí. Na základě rozhodnutí ministra financí byl výkonem funkce Platebního a certifikačního orgánu pověřen **odbor Národní fond Ministerstva financí**.

Platební a certifikační orgán vykonává podle článku 61 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/ 2006 následující funkce:

- a) spravuje prostředky poskytnuté ze SF a CF na účtech zřízených u ČNB;
- b) vypracovává a předkládá žádosti o průběžné platby a závěrečné platby Evropské komisi pro všechny programy na základě výkazů výdajů předložených Řídícím orgánem;
- c) přijímá platby z Evropské komise;
- d) na základě kontroly Souhrnných žádostí předkládaných řídicími orgány převádí prostředky SF a CF do příslušných rozpočtových kapitol;
- e) účtuje o účetních případech za oblast prostředků PCO v rámci účetní jednotky Ministerstva financí;

- f) vede systém finančního výkaznictví pro prostředky PCO;
- g) certifikuje uskutečněné výdaje a vypracovává certifikát o uskutečněných výdajích, který zasílá spolu s žádostí o průběžnou platbu nebo závěrečnou platbu Evropské komisi;
- h) pro účely certifikace ověřuje řádné fungování řídicího a kontrolního systému na všech úrovních implementace;
- i) provádí kontroly na místě;
- j) vytváří a aktualizuje metodické pokyny pro provádění certifikace výdajů SF a CF a pro finanční toky a kontrolu prostředků SF a CF;
- k) vrací neoprávněně vyplacené výdaje, včetně úroků Evropské komisi, nebylo-li v souladu s pravidly ES rozhodnuto o jejich realokaci v rámci programu, ve kterém k neoprávněnému čerpání prostředků došlo;
- l) vrací nevyužité prostředky Evropské komisi;
- m) na základě odhadů vypracovaných řídicími orgány předkládá aktualizované odhady týkající se žádostí o platby (výhled výdajů) Evropské komisi pro běžný a následující rok do 30. dubna;
- n) postupuje podle pravidel řídicí kontroly;
- o) reaguje na připomínky a doporučení Evropské komise;
- p) zajišťuje koncepci a metodiku rozvoje IS VIOLA SF/CF pro výkon funkce PCO včetně datové komunikace s monitorovacím systémem SF;
- q) vyhodnocuje čerpání alokací SF a CF, resp. sleduje plnění pravidla n+2 (n+3);
- r) spolupracuje s Evropskou komisí při ověřování adicionality mid-term a ex-post.

6. 1. 4. Auditní orgán OP LZZ

Auditní orgán se zřizuje ve smyslu čl. 59 Nařízení Rady (ES) č. 1083/ 2006. Usnesením vlády č. 198 ze dne 22. února 2006 je výkonem funkce auditního orgánu pověřeno Ministerstvo financí. Rozhodnutím ministra financí byl výkonem této funkce pověřen útvar **Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu**, který je funkčně nezávislý na Řídicím orgánu OP LZZ a na Platebním a certifikačním orgánu.

V souladu s požadavky obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006, prováděcího nařízení Komise (ES) č. 1083/2006 a s českými právními předpisy provádí auditní orgán zejména následující činnosti:

- a) zajišťuje audit připravenosti řídicího a kontrolního systému OP LZZ;
- b) předkládá Řídicímu orgánu před podáním žádosti o první platbu a nejpozději do 9 měsíců od schválení programu zprávu posuzující nastavení řídicích a kontrolních systémů operačního programu včetně stanoviska k jejich souladu s příslušnými ustanoveními právních předpisů ES;
- c) předkládá Komisi do 9 měsíců po schválení OP LZZ strategii auditu zahrnující subjekty, které budou audity provádět;
- d) zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě za účelem ověření účinného fungování řídicího a kontrolního systému programu;

- e) předkládá každoročně Komisi aktualizovanou strategii auditu;
- f) předkládá každoročně Komisi konsolidovaný plán auditů prostředků poskytovaných z fondů EU;
- g) kontroluje čtvrtletně plnění konsolidovaného plánu auditů a informuje o tomto plnění platební a certifikační orgán;
- h) předkládá metodu výběru vzorků pro auditu operací a pro plánování auditů, která zajišťuje jejich provádění u hlavních subjektů a jejich rovnoměrné rozložení na celé programové období;
- i) zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě na vhodném vzorku operací pro ověření výdajů vykázaných Evropské komisi;
- j) zajišťuje metodické vedení dalších auditních subjektů zapojených do auditů ve veřejné správě OP LZZ;
- k) dohlíží na kvalitu auditů ve veřejné správě prováděných dalšími auditními subjekty u prostředků z OP LZZ;
- l) podílí se na tvorbě a aktualizaci metodických pokynů pro provádění auditu ve veřejné správě prostředků z OP LZZ;
- m) předkládá každoročně v období od roku 2008 do roku 2015 Komisi výroční kontrolní zprávu, která obsahuje zjištění z auditů provedených během předchozího roku v souladu se strategií auditu operačního programu jakož i nedostatky zjištěné v řídicích a kontrolních systémech programu. Informace týkající se auditů provedených v letech 2015 a 2016 budou zahrnuty do závěrečné zprávy o kontrole, která je podkladem pro prohlášení o uzavření;
- n) vydává každoročně pro Komisi stanovisko k tomu, zda fungování řídicího a kontrolního systému poskytuje přiměřenou záruku, že výkazy výdajů předložené Komisi jsou správné a že související transakce jsou zákonné a řádné;
- o) předkládá prohlášení o částečném uzavření, ve kterém hodnotí zákonnost a řádnost dotčených výdajů dle článku 88 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006;
- p) předloží Komisi nejpozději do 31. 12. 2016 prohlášení o uzavření, ve kterém vyhodnotí platnost žádosti o závěrečnou platbu a zákonnost a řádnost souvisejících transakcí zahrnutých do závěrečného výkazu výdajů;
- q) zajišťuje, aby se při auditorské činnosti používaly mezinárodně uznávané standardy pro audit;
- r) provádí analýzu nahlášených nesrovnalostí pro účely zpracovávání prohlášení o uzavření nebo částečném uzavření;
- s) zpracovává každoročně zprávu o výsledcích finančních kontrol za OP LZZ pro vládu ČR.

6. 2. Monitorování programu

6. 2. 1. Proces monitorování

Řídící orgán a Monitorovací výbor zajistí efektivní implementaci operačního programu. Řídící orgán a Monitorovací výbor provádějí monitorování na základě finančních ukazatelů a monitorovacích indikátorů uvedených v kapitole 4. 8. S ohledem na efektivní řízení implementace programu bude Řídící orgán provádět monitorování postupu realizace OP LZZ na úrovni jednotlivých projektů, priorit a programu jako celku ve vztahu k naplňování globálního cíle a specifických cílů.

Ke sběru dat o realizaci programu a projektů bude v ČR na základě usnesení vlády č. 198/2006 ustaven jednotný centrální monitorovací systém. Pro shromažďování potřebných finančních a statistických dat z úrovně projektů zajistí Řídící orgán OP LZZ fungování relevantní části elektronického monitorovacího systému. Příjemci budou poskytovat údaje o realizaci projektů v rozsahu a formě požadované Řídícím orgánem tak, aby byla zajištěna dostatečná datová základna pro řízení, monitorování a evaluaci programu. Monitorovací systém bude dále poskytovat údaje pro Monitorovací výbor OP LZZ, centrální monitoring pomoci EU v rámci ČR a Evropskou komisi.

6. 2. 2. Výroční a závěrečné zprávy

Řídící orgán je zodpovědný za přípravu výročních zpráv a závěrečné zprávy. Výroční zprávy o implementaci programu za předchozí kalendářní rok jsou zasílány Evropské komisi do 30. června každého roku počínaje rokem 2008. Závěrečná zpráva je EK zaslána do 31. března 2017. Před uvedeným předložením Evropské komisi jsou výroční zprávy a závěrečná zpráva schvalovány Monitorovacím výborem OP LZZ.

Evropská komise informuje členský stát do deseti pracovních dnů od přijetí zprávy o přijatelnosti příslušné zprávy. Celkové stanovisko na předložené výroční zprávy vyjádří Komise do dvou měsíců a na předloženou závěrečnou zprávu do pěti měsíců od předložení členským státem. Pokud odpověď nepřijde v tomto časovém úseku, jsou zprávy považovány za schválené.

Výroční zprávy a závěrečná zpráva obsahují pro zajištění přehledu o realizaci operačního programu zejména následující informace:

- a) informace o pokroku dosaženém při provádění operačního programu a priorit ve vztahu ke specifickým a ověřitelným cílům, s kvantifikací všude tam, kde to je možné, fyzických ukazatelů a ukazatelů realizace, výsledků a dopadu na prioritu;
- b) informace o finančním provádění operačního programu, kde jsou u každé priority podrobně uvedeny (i) výdaje vyplacené příjemci pomoci a odpovídající veřejný příspěvek, (ii) celkové platby přijaté od Komise a kvantifikace finančních ukazatelů podle čl. 66 odst. 2, (iii) výdaje vyplacené orgánem zodpovědným za provádění plateb příjemcům;

- c) informace o finančním provádění podle oblasti pomoci přijaté Komisí podle postupu uvedeného v čl. 103 odst. 3;
- d) kroky podniknuté Řídícím orgánem a Monitorovacím výborem pro zajištění kvality a efektivnosti realizace, především:
 - i. opatření pro monitorování a hodnocení včetně opatření pro sběr dat;
 - ii. přehled významných problémů při provádění operačního programu a veškerá přijatá opatření včetně odezvy na připomínky učiněné podle článku 68 (2);
 - iii. využití technické pomoci;
- e) opatření přijatá pro zajištění informovanosti a publicity operačního programu;
- f) informace o závažných problémech vztahujících se ke shodě s právem Společenství při provádění operačního programu a opatření pro jejich řešení;
- g) využití pomoci vrácené řídicímu orgánu nebo jinému veřejnému orgánu v období provádění operačního programu.

6. 2. 3. Monitorovací výbor OP LZZ

Na návrh ŘO se nejpozději do 3 měsíců od schválení pomoci zřídí Monitorovací výbor OP LZZ.

Monitorovací výbor (MV) je vytvořen na principu partnerství a sestává ze zástupců partnerských ministerstev, krajů, sociálních partnerů, nestátních neziskových organizací. Počet členů MV a jeho působnost se stanoví v jeho Statutu a v Jednacím řádu; při určení členů jednotlivých zastupovaných subjektů bude zohledněno podle možnosti rovné zastoupení mužů a žen. Členy MV jmenuje ministr práce a sociálních věcí na základě návrhů jednotlivých orgánů a sociálních partnerů. Předsedou MV je vedoucí pracovník ŘO jmenovaný ministrem práce a sociálních věcí.

Monitorovací výbor se v souladu s čl. 65 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/ 2006 přesvědčuje o účinnosti a kvalitě provádění pomoci v rámci OP LZZ a vykonává zejména tyto činnosti:

- a) posoudí a schválí kritéria pro výběr financovaných operací do šesti měsíců od schválení operačního programu a schvaluje veškeré revize těchto kritérií podle potřeb programování;
- b) na základě dokumentů předložených Řídícím orgánem pravidelně hodnotí pokrok v dosahování konkrétních cílů operačního programu;
- c) přezkoumává výsledky provádění, zejména dosahování cílů stanovených pro každou prioritu, a hodnocení podle čl. 48 odst. 3;
- d) posuzuje a schvaluje výroční a závěrečné zprávy o provádění podle článku 67;
- e) je informován o výroční kontrolní zprávě nebo o části zprávy týkající se dotčeného operačního programu a o veškerých souvisejících připomínkách, které Komise vznesle po přezkoumání této zprávy nebo které se týkají dotčené části zprávy;

- f) může Řídícímu orgánu navrhnout jakoukoli revizi nebo přezkum operačního programu, které by mohly přispět k dosažení cílů Fondů uvedených v článku 3 nebo zlepšit jeho řízení, včetně finančního řízení;
- g) posuzuje a schvaluje veškeré návrhy na změnu obsahu rozhodnutí Komise o příspěvku Fondů.

6. 3. Hodnocení programu

Hodnocení programu je proces, který zkoumá nakládání s veřejnými prostředky s cílem zvýšení hospodárnosti a účinnosti. Evaluace systematicky aplikuje metodologii sociálního a ekonomického výzkumu. Předmětem evaluace může být zkoumání nastavení a plnění role jednotlivce v systému i fungování celého systému. Výsledky evaluací budou reflektovat vývoj programů a přinášet návrhy na nezbytné změny v programech a politikách.

Hodnocení OP LZZ bude prováděno v souladu s požadavky obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 (čl. 47-49) a v souladu s metodickými pokyny evaluačního pracoviště NSRR a pokyny Evropské komise. Za organizaci celého hodnotícího procesu je zodpovědný Řídící orgán. Pro zajištění efektivního provádění pomoci bude sestaven indikativní výčet evaluačních aktivit (evaluační plán) OP LZZ, který bude pravidelně aktualizován. ŘO bude zajišťovat realizaci evaluačních aktivit OP LZZ a bude zodpovědný za formulaci zadání hodnocení, za výběr nezávislých externích hodnotitelů a za monitorování plnění úkolů v rámci hodnocení. Výsledky jednotlivých hodnocení budou veřejně přístupné tak, aby byla zabezpečena transparentnost realizace programu a přenos získaných zkušeností.

6. 3. 1. Organizační zajištění hodnocení

Za organizaci evaluačního procesu na úrovni programu bude zodpovídat Řídící orgán OP LZZ. Řídící orgán bude využívat níže zmíněných organizačních jednotek, které umožní zajistit systematický přístup, kvalitní úroveň hodnocení a vznik expertních kapacit pro účely hodnocení.

Pracovní skupina pro evaluace (PSE)

Pracovní skupina pro evaluace tvoří vhodné prostředí pro šíření evaluačních zkušeností, sdílení informací, vzájemné komentování závažných materiálů týkajících se evaluace a projednávání metodických a organizačních otázek evaluačního procesu. PSE bude ve své činnosti vázána relevantní evropskou i národní legislativou, a metodickými podklady EK (Guides, Guidelines, Working Papers, Notes atp.) a dalšími materiály vytvořenými přímo pro účely evaluace programů spolufinancovaných z ESF. Pracovní skupina pro evaluace bude zodpovědná Monitorovacímu výboru OP LZZ. Za účelem zajištění přípravy, provádění, využití a posuzování výsledků evaluací, optimalizace expertní kapacity pro potřeby evaluací PSE bude vykonávat činnosti v oblastech příprav a metodiky evaluací, posuzování výsledků evaluací, šíření a sdílení informací o přípravách, průběhu a výsledcích evaluací a komunikace s jinými orgány. V rámci své činnosti bude Pracovní skupina pro evaluaci moci utvořit odborné tematické oponentní podskupiny pro konkrétní evaluační aktivity.

Evaluační pracoviště – interní evaluační kapacita

Čl. 48 odst. 1 obecného nařízení vyžaduje vytvoření podmínek pro provádění evaluace. To předpokládá zejména zřizování evaluačních pracovišť v implementační struktuře operačních programů a jejich postupné zkvalitňování.

Evaluační úkoly bude na úrovni OP LZZ plnit evaluační pracoviště nebo individuální zaměstnanci s patřičnou znalostí programovacího cyklu, evaluačních postupů, schopní zajišťovat jak přípravné fáze evaluací (plány a přípravy zadání), tak organizační činnost v realizačních fázích evaluací, včetně využívání oponentní funkce odborných skupin a uveřejňování výsledků evaluací.

Evaluační pracoviště bude zajišťovat:

- návrhy evaluačních aktivit (plánů), jejich revize a aktualizace
- realizace evaluačních aktivit zahrnující mj.:
 - přípravu evaluačních témat a zadávací dokumentace pro výběr externích evaluátorů v případě externích evaluací
 - zadávání výběrových řízení pro realizaci evaluačních projektů
 - kontrahování evaluací v případě externích evaluací
 - vytváření optimálních podmínek pro realizaci evaluačních projektů, jejich koordinace s využitím odborných tematických skupin - komunikace s evaluátory, komunikace s relevantními tematickými pracovníky; shromažďování dat a předávání dat; komunikace s Pracovní skupinou pro evaluace (PSE), Pracovní skupinou pro evaluace NSRR, komunikace s partnerskými evaluačními pracovišti (včetně jiných členských států); organizace setkání PSE a odborných tematických skupin, připomínkování evaluačních výstupů
- vyhodnocování, posuzování a šíření evaluačních výsledků

Řídící orgán zajistí optimální rozvoj interní evaluační kapacity. V závislosti na kapacitě evaluačního pracoviště mohou být interně s využitím participačních metod prováděny např. analýzy výstupů monitoringu, analýzy procesních postupů a operací. Dále evaluační pracoviště řídicího orgánu operačního programu podporuje činnost evaluačního orgánu NSRR účastí svých zástupců na činnosti pracovních a poradních orgánů evaluačního orgánu NSRR (PS a OS) a naopak.

6. 3. 2. Typy evaluací

Podle obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 (čl. 47-49) mohou být evaluace strategického rázu za účelem prověření vývoje daného programu nebo skupiny programů ve vazbě na priority státu nebo Společenství. Evaluace mají být prováděny před, v průběhu a po skončení programovacího období (čl. 47, 2).

Čl. 47, odst. 3 stanoví, že evaluace mají být prováděny interními nebo externími experty nebo orgány funkčně nezávislými na certifikačním a auditním orgánem¹⁷.

¹⁷ Čl. 59, odst. b) a c)

Výsledky evaluací budou předloženy Monitorovacímu výboru a Evropské komisi a budou publikovány podle příslušných pravidel platných pro přístup k informacím.

Jednotlivé formy a členění evaluací budou reflektovat hledisko časové, nebo hledisko účelu, za jakým se provádějí. Řídící orgán zajistí nejméně tyto typy evaluací:

- **Evaluace předběžné (ex ante)** operačního programu. Ex-ante evaluace operačního programu bude směřovat k optimalizaci alokace zdrojů a kvality programování a musí identifikovat a posoudit střednědobé a dlouhodobé potřeby, cíle, kterých je třeba dosáhnout, očekávané výsledky, kvantifikovatelné cíle, konzistenci / koherenci, přidanou hodnotu Společenství, míru, do jaké byly zohledněny priority Společenství, zkušenosti vzešlé z předchozího programového období a kvalitu implementačních mechanismů, monitorování, evaluace a finančního řízení.
- **Evaluace v průběhu implementačního období** – *namátkové (ad hoc)* a *průběžné (ongoing)* evaluace. Řídící orgán ve vazbě na monitorování operačního programu zajistí průběžná hodnocení, zejména pokud monitorování programu odhalí výrazné odchýlení od původně stanovených cílů, anebo pokud vznikne potřeba na revizi operačního programu. Výsledky evaluace budou předloženy Monitorovacímu výboru a Evropské komisi.

Průběžné evaluace budou *formativního* charakteru a *sumativního (souhrnného)* charakteru. **Formativní** evaluace budou evaluace prováděné na podporu programových aktérů (tj. manažerů a přímých aktérů). Cílem těchto evaluací bude zlepšení tvorby a přijímání rozhodování a výkonnosti. **Souhrnné / sumativní** evaluace budou evaluace za účelem posouzení, zda program plní či naplnil své cíle a zda je či byl prospěšný pro všechny, kterým byl určen. Nejpozději do konce roku 2010 Řídící orgán zajistí průběžné sumativní vyhodnocení pokroku operačního programu.
- **Ex-post evaluace** budou provedeny Evropskou komisí pro každý Cíl v těsné spolupráci s členským státem a řídicími orgány. Hodnocení ex-post bude dokončeno do 31. prosince 2015.

Na úrovni implementačních partnerů a uživatelů podpory mohou být průběžně prováděna **sebehodnocení** s využitím monitorovacích zpráv za účelem poskytování vstupních informací pro evaluaci na úrovni programu. Sebehodnocení budou mít jak formativní, tak souhrnnou povahu. Sebehodnocení budou poskytovat např. shrnutí, jak a do jaké míry projekty naplnily cíle v porovnání s původními předpoklady, jaké se vyskytly problémy a překážky, jak lze využít výsledků v jiných oblastech apod.

6. 4. Finanční řízení OP LZZ

Prostředky strukturálních fondů a Fondu soudržnosti budou Evropskou komisí zasílány na účet Platebního a certifikačního orgánu. V rámci Platebního a certifikačního orgánu metodicky řídí finanční prostředky strukturálních fondů a Fondu soudržnosti oddělení Metodika finančního řízení a plateb, které rovněž bude realizovat převody prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti do státního rozpočtu.

Systém finančních toků prostředků OP LZZ bude zajištěn prostřednictvím finančního toku přes státní rozpočet. Prostředky strukturálních fondů budou příjemcům předfinancovány na základě předložených žádostí ze státního rozpočtu. Žádosti příjemců budou předkládány pouze v měně CZK. Platební a certifikační orgán po obdržení souhrnné žádosti provede proplacení prostředků strukturálních fondů do kapitoly státního rozpočtu, která poskytla předfinancování prostředků strukturálních fondů.

Systém finančních toků SF/CF - popis

Platby příjemcům probíhají formou ex-ante plateb (formou zálohy poskytnuté příjemci ze státního rozpočtu na realizaci projektu).

- 1) Příjemce vystavuje žádost o proplacení prostředků státního rozpočtu¹⁸ (odpovídající evropskému i národnímu podílu), přičemž žádost je předložena ke kontrole a schválení Řídícímu orgánu resp. Zprostředkujícímu subjektu;
- 2) Řídící orgán žádost příjemce schvaluje a dává pokyn finančnímu útvaru k provedení platby na účet příjemce;
- 3) Finanční útvar příslušné rozpočtové kapitoly provádí platbu ze státního rozpočtu na účet příjemce;
- 4) Řídící orgán na základě provedených úhrad ze státního rozpočtu vystavuje souhrnnou žádost o převod prostředků strukturálních fondů do příslušné kapitoly státního rozpočtu;
- 5) Platební a certifikační orgán provádí kontrolu předložené souhrnné žádosti, její zaúčtování (rozhodným datem pro stanovení kurzu pro přepočet prostředků z CZK na EUR je datum zaúčtování Platebním a certifikačním orgánem) a následně úhradu prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti do příslušné kapitoly státního rozpočtu;
- 6) Platební a certifikační orgán žádá po provedení certifikace Evropskou komisí o doplnění prostředků na jeho účtu;
- 7) Evropská komise žádost odsouhlasí a zasílá prostředky na účet Platebního a certifikačního orgánu.

Systém finančních toků bude podrobně popisovat **Metodika finančních toků a kontroly strukturálních fondů a Fondu soudržnosti pro období 2007 - 2013**, kterou vydává Ministerstvo financí.

6. 5. Finanční kontrola OP LZZ

Finanční kontrola OP LZZ bude prováděna v souladu s článkem 60 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006, a článkem 13 prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxx/2006 a příslušnými národními předpisy, tj. zákonem číslo 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole) a zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, metodologickou směrnicí pro finanční toky a kontrolu strukturálních fondů přijaté vládou České republiky a metodologickou směrnicí vydanou ministerstvem financí.

¹⁸ příjemce předkládá v rámci žádosti o proplacení prostředků státního rozpočtu přehled uskutečněných výdajů z poskytnutých prostředků státního rozpočtu.

V kontrolním systému musí být zřetelně oddělen vnitřní kontrolní systém a systém kontroly ve veřejné správě od systému auditu ve veřejné správě, ve kterém provádění auditů zajišťuje auditní orgán.

6. 5. 1. Finanční kontrola na úrovni Ministerstva financí

Ministerstvo financí jako ústřední správní úřad pro finanční kontrolu v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, metodicky řídí, koordinuje a zajišťuje výkon finanční kontroly v rámci operačního programu. Základním východiskem pro vydávání dílčích metodických pokynů, konzultovaných s příslušnými orgány Evropské komise, jsou platné právní předpisy ČR a ES .

6. 5. 2. Kontrola ve veřejné správě

Řídící orgán odpovídá v souladu s článkem 60 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 a článkem 13 prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxx/2006 za řízení a provádění OP LZZ v souladu se zásadou řádného finančního řízení, a proto zajišťuje, aby operace byly pro financování vybírány podle kritérií pro operační program a aby po celou dobu provádění byly v souladu s příslušnými předpisy Společenství a s vnitrostátními předpisy. Řídící orgán zajišťuje kontrolu ve veřejné správě tím, že ověřuje dodání spolufinancovaných produktů a služeb a skutečné vynaložení výdajů na operace vykázaných příjemci. Řídící orgán zajišťuje existenci systému pro záznam a uchovávání účetních záznamů v elektronické podobě pro každou operaci a shromažďování údajů nezbytných pro audit. Úkolem Řídícího orgánu je také zajistit, aby postupy a všechny dokumenty týkající se výdajů a auditů operačního programu byly Evropské komisi a Účetnímu dvoru k dispozici po dobu tří let od uzavření operačního programu.

6. 5. 3. Vnitřní kontrolní systém

Všechny orgány podílející se na implementaci OP LZZ mají zavedeny potřebný řídicí a kontrolní systém v souladu se zákonem č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě tak, aby bylo možné identifikovat administrativní, systémové nebo záměrné chyby a nesrovnalosti a vytvářet podmínky pro prevenci jejich vzniku.

Řídící kontrola OP LZZ

Řídící kontrola OP LZZ je zajišťována odpovědnými vedoucími zaměstnanci a tvoří součást vnitřního řízení všech subjektů zapojených do implementace OP LZZ a to při přípravě operací před jejich schválením, při průběžném sledování uskutečněných operací až do jejich konečného vypořádání a vyúčtování a následného prověření vybraných operací v rámci hodnocení dosažených výsledků a správnosti hospodaření.

S ohledem na principy účinného a efektivního řídicího a kontrolního systému v průběhu implementace programu bude zajištěno, že:

- a) všechny subjekty zapojené do řízení a kontroly OP LZZ mají jednoznačně stanoveny konkrétní funkce, a to jak v rámci celého systému implementace tak i v rámci každého subjektu zvlášť;

- b) je dodržována zásada oddělení platebních, řídicích a kontrolních funkcí mezi jednotlivými subjekty zapojenými do implementace programu i v rámci subjektů samotných;
- c) jsou stanoveny jednoznačné postupy pro zajištění správnosti a způsobilosti výdajů vykazovaných v rámci programu;
- d) jsou zavedeny spolehlivé účetní systémy, systémy monitorování a systémy finančního výkaznictví;
- e) je zaveden systém podávání zpráv o implementaci programu a projektů a monitorování;
- f) jsou přijata opatření pro odstranění zjištěných nedostatků z provedených auditů fungování řídicího a kontrolního systému;
- g) jsou zavedeny takové systémy a stanoveny takové postupy, které zajistí podklady pro audit (audit trail);
- h) jsou stanoveny postupy hlášení a monitorování nesrovnalostí a vymáhání neoprávněně vyplacených částek.

Pro každou úroveň řízení a implementace OP LZZ bude vypracován manuál ve formě řízené dokumentace, která bude obsahovat detailní popis pracovních postupů pro prováděné činnosti.

Interní audit

Útvar interního auditu je funkčně nezávislý a organizačně oddělený od řídicích a výkonných struktur a je podřízen příslušnému vedoucímu orgánu veřejné správy. Útvary interního auditu prověřují v pravidelných intervalech vnitřní kontrolní systém. Jejich činnost zahrnuje kromě jiného prověřování plnění požadavků na vnitřní kontrolní systém. Významnou součástí je též předkládání doporučení ke zdokonalování kvality vnitřního kontrolního systému, k předcházení nebo zmírnění rizik, k přijetí opatření k nápravě zjištěných nedostatků a konzultační činnost. Zprávy z interních auditů pravidelně prováděných na jednotlivých úrovních implementace jsou předkládány příslušnému vedoucímu orgánu veřejné správy. Zprávy z interních auditů na úrovni zprostředkujících subjektů jsou předkládány útvaru interního auditu na úrovni Řídicího orgánu. Jednotný přístup k auditu na všech úrovních implementace a reportování zjištění auditu je podkladem pro řízení rizik na úrovni Řídicího orgánu.

6. 5. 4. Audit ve veřejné správě

Za výkon auditu ve veřejné správě na všech úrovních realizace finančních prostředků z OP LZZ v souladu s článkem 59 a 62 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/ 2006 a podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů je odpovědný Auditní orgán, který ověřuje účinnost systému finančního řízení a kontroly a na vzorku operací vykazované výdaje finančních prostředků operačního programu. Funkce Auditního orgánu jsou popsány v části 6. 1. 4.

6. 5. 5. Kontrola Nejvyššího kontrolního úřadu

Nejvyšší kontrolní úřad je oprávněn vykonávat nezávislou kontrolní činnost ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu, ve znění pozdějších předpisů.

6. 5. 6. Kontrolní činnosti prováděné Komisí a Evropským účetním dvorem

Evropská komise kontroluje existenci a řádné fungování řídicích a kontrolních systémů v členských státech postupem podle článků 58 až 62 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006. Tuto kontrolu provádí Evropská komise na základě výročních kontrolních zpráv a výročního stanoviska Auditního orgánu a vlastních auditů.

Samostatné a nezávislé kontroly vykonává ve své působnosti Evropský účetní dvůr.

6. 5. 7. Nesrovnalosti

Všechny subjekty implementační struktury, které jsou poskytovateli dotací, mají povinnost posoudit opodstatněnost zjištěných podezření na nesrovnalost, tyto nesrovnalosti prošetřit a potvrzené nesrovnalosti předat věcně příslušným orgánům k zahájení správního nebo soudního řízení a nahlásit je Řídicímu orgánu.

Všechny ostatní orgány podílející se na implementaci operačního programu mají povinnost hlásit Řídicímu orgánu zjištěná podezření na nesrovnalost, Řídicí orgán posoudí opodstatněnost podezření. Pokud není stanoveno ve smlouvě s příslušným subjektem implementační struktury jinak, Řídicí orgán podezření prošetří a potvrzené nesrovnalosti předá věcně příslušným orgánům k zahájení správního nebo soudního řízení. Hlášení kontrolních orgánů je třeba vždy považovat za opodstatněné.

Řídicí orgán zároveň do měsíce informuje o potvrzených nesrovnalostech a vývoji v jejich šetření Platební a certifikační orgán, Centrální harmonizační jednotku pro finanční kontrolu a pracovníka sítě AFCOS. Do 15. dne po skončení čtvrtletí zasílá Řídicí orgán Platebnímu a certifikačnímu orgánu, Centrální harmonizační jednotce pro finanční kontrolu a pracovníkovi sítě AFCOS čtvrtletní přehled o zjištěných nesrovnalostech.

6. 6. Elektronická výměna dat s Evropskou komisí

Pro elektronickou výměnu dat bude použita vazba mezi národním monitorovacím systémem a Společnou databází strukturálních fondů (SFC) prostřednictvím zasílání elektronických sestav. Podoba souboru předávaných dat je definována v prováděcím nařízení Komise (ES) ke strukturálním fondům.

6. 7. Informace a publicita

Řídící orgán zodpovídá podle článku 69 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 za zajištění publicity a informovanosti o finančních příležitostech poskytovaných Evropským Společenstvím prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, a to v souladu s prováděcím nařízením Komise (ES) č. xxxx /2006, oddíl II. Veškeré informace o pomoci čerpané z ESF budou předávány občanům Evropské unie a příjemcům podpory s důrazem na roli Evropského Společenství a s cílem zajištění transparentnosti pomoci.

Zajišťování publicity a informovanosti o OP LZZ bude probíhat v koordinaci s ostatními programy čerpajícími podporu ze strukturálních fondů na území ČR a ve spolupráci s Evropskou komisí, která bude prostřednictvím výročních zpráv o implementaci OP LZZ pravidelně informována o opatřeních přijatých za tímto účelem.

Komunikační akční plán

Informovanost a publicita bude prováděna v souladu s Komunikačním akčním plánem, který připraví Řídící orgán ve spolupráci s hlavními partnery programu podle článku 2 prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxxx/2006. Komunikační akční plán bude popisovat komunikační strategii pro pomoc z Evropského sociálního fondu a obsahovat údaje o cílech, cílových skupinách, obsahu, o strategii a nástrojích informačních a propagačních aktivit, financování, řízení a implementaci, hodnocení a subjektech podílejících se na jeho řízení. Řídící orgán bude využívat všech vhodných forem komunikace se zaměřením na nejširší mediální pokrytí. Náklady na realizaci Komunikačního akčního plánu budou spolufinancovány v rámci priority Technická pomoc.

Publicita pro potenciální příjemce

Řídící orgán zodpovídá za zajištění publicity o OP LZZ a zejména za to, že budou případní příjemci podpory jasně a podrobně informováni o:

- pravidlech uznatelnosti platných pro OP LZZ;
- postupech posuzování žádostí o podporu a časových lhůtách;
- kritériích pro výběr a hodnocení žádostí o podporu;
- kontaktních místech poskytujících informace o OP LZZ na národní, regionální a místní úrovni.

Řídící orgán spolupracuje v oblasti informačních aktivit a publicity s dalšími subjekty, jako například: s místními a regionálními subjekty veřejné správy, odborovými organizacemi, ekonomickými a sociálními partnery, nestátními neziskovými organizacemi, zástupci podnikatelského sektoru, informačními centry EU a zastoupením Evropské komise v ČR.

Řídící orgán dále zajišťuje zveřejnění příjemců podpory, názvů projektů a výši poskytnuté finanční podpory. Zároveň informuje příjemce podpory, že přijetí podpory je podmíněno jejich souhlasem se zveřejněním výše uvedených údajů.

Informování veřejnosti

Řídící orgán a příjemci podpory poskytují informace veřejnosti o podporovaných projektech OP LZZ, jejich realizaci a o využití prostředků z Evropského sociálního

fondů vhodným způsobem v souladu s prováděcím nařízením Komise (ES) č. xxx/2006. Řídící orgán bude usilovat o co nejširší mediální pokrytí, přičemž v souladu s čl. 7 prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxx/2006 přinejmenším zajistí:

- informování o zahájení realizace OP LZZ;
- informování o průběžných výsledcích OP LZZ (jednou ročně);
- zveřejnění seznamu příjemců, včetně uvedení názvů podpořených operací a výše veřejného spolufinancování.

Příjemci budou povinni v návaznosti na čl. 8 prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxx/2006 informovat o podpoře, kterou z Evropského sociálního fondu získali, a to způsobem specifikovaným v čl. 8 a 9 uvedeného nařízení.

6. 7. 1. Rozdělení alokací podle kategorizace oblastí zásahu

V souladu s čl. 11 prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxx/2006 obsahuje OP LZZ pro informační účely indikativní rozdělení prostředků ESF na jednotlivé kategorie oblastí intervence, které jsou definovány v příloze II uvedeného nařízení.

(v EUR)		(v EUR)		(v EUR)	
Oblast 1		Oblast 2		Oblast 3	
Prioritní téma		Forma financování		Území	
Kód *	Částka **	Kód *	Částka **	Kód *	Částka **
62	340 264 636	1	1 814 952 706	1	??
63	38 048 761			5	??
64	76 097 522				
65	90 815 699				
66	508567910				
69	54 355 373				
70	6 341 460				
71	337 909 237				
72	71 749 093				
73	71 749 093				
80	21 742 149				
81	124 837 942				
85	48 557 467				
86	23 916 364				
Celkem	1 814 952 706	Celkem	1 814 952 706	Celkem	

* Kódy kategorií dle prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxx/2006

** Odhadnutá částka příspěvku ESF pro jednotlivé kategorie

Tabulka bude doplněna po schválení prováděcího nařízení Komise (ES) č. xxx/2006 do konečné verze programu, která bude formálně předložena Evropské komisi.

7. KONZULTAČNÍ PROCES

Při přípravě Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byl v souladu s článkem 11 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 plně respektován princip partnerství. Proces přípravy OP LZZ byl zahájen v červenci roku 2005, kdy byla ustavena Pracovní skupina MPSV po tvorbu strategií ESF programů. Tato Pracovní skupina plnila v počátečních fázích přípravy OP LZZ také funkci konzultačního orgánu. Modelem pro její složení byly pracovní skupiny zřízené Ministerstvem pro místní rozvoj ČR k zajištění konzultačního procesu v rámci přípravy zastřešujících programových dokumentů ČR.

S účinností od 15. února 2006 byla založena ministrem práce a sociálních věcí *Pracovní skupina pro přípravu programových dokumentů MPSV k využívání Evropského sociálního fondu v programovém období 2007 – 2013*. Hlavním posláním této pracovní skupiny je vytvářet expertní zázemí a potřebnou platformu pro zajištění konzultačního procesu se sociálními partnery při přípravě a dopracování Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a pro případné zpracování dalších navazujících dokumentů. V souladu s principem partnerství jsou členy uvedené pracovní skupiny zástupci těch institucí, které se budou následně podílet na samotné realizaci programu. Při zakládání pracovní skupiny byl plně respektován princip partnerství. Pracovní skupině předsedá zástupce MPSV a kromě zástupců regionů a partnerských ministerstev se jednání skupiny účastní také sociální partneři, zástupce NNO a v neposlední řadě také zástupce Rady vlády pro záležitosti romské komunity. Pro zajištění koordinace s přípravou programového dokumentu v rámci Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost je členem uvedené Pracovní skupiny také zástupce Magistrátu hlavního města Prahy. Výše uvedeným partnerům jsou předkládány k vyjádření všechny postupně připravené verze OP LZZ.

V rámci konzultačního procesu se již uskutečnila řada akcí, z nichž je možno jako příklad jmenovat přípravu podkladů a připomínkování výstupů NRP (analytická část, SWOT analýza a strategie) v rámci PS MPSV pro tvorbu strategie ESF programů v průběhu srpna a září 2005, projednání a schválení základní struktury cílů a priorit OP LZZ v říjnu 2005, přípravu podkladů a připomínkování výstupů NRP (strategie, zaměření OP, finanční rámec, implementace) v PS MPSV pro tvorbu strategie ESF programů v listopadu a prosinci 2005, jednání uvedené PS MPSV přípravě popisu opatření OP LZZ, včetně cílů v únoru 2006, projednání a zpracování návrhu analytických kapitol OP LZZ v této PS v únoru a březnu 2006.

První verze Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byla projednána *Pracovní skupinou pro přípravu programových dokumentů MPSV k využívání ESF v programovém období 2007-2013* na jednání, které se konalo dne 28. března 2006. Další jednání uvedené Pracovní skupiny k postupu přípravy operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se konalo dne 3. května 2006. Jedním z hlavních bodů jednání byly informace o zapracování připomínek partnerů k první verzi OP LZZ a o výsledcích ex-ante hodnocení a následná diskuse k těmto informacím. V květnu byla aktuální verze OP LZZ zveřejněna na internetových stránkách www.esfcr.cz k zasílání připomínek a námětů ze strany široké veřejnosti. V květnu byl operační program rozeslán do vnitřního a vnějšího připomínkového řízení před projednáním ve vládě ČR. Připomínky a doporučení ministerstev a dalších připomínkových míst byly vypořádány a zapracovány. Poté byl OP LZZ předložen vládě, která jej dne 28.

června 2006 svým usnesením č. 821/2006 vzala na vědomí. Počátkem července t.r. byl operační program prostřednictvím MMR neformálně předložen Evropské komisi.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1	Vývoj HDP ve stálých cenách, stejné období m.r. = 100%	7
Tabulka č. 2	Makroekonomická produktivita práce (předch. rok = 100%)	8
Tabulka č. 3	Zaměstnanost v národním hospodářství	12
Tabulka č. 4	Pracovní síla a míra participace	12
Tabulka č. 5	Vývoj míry zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity	13
Tabulka č. 6	Kvalifikační struktura populace	15
Tabulka č. 7	Průměrná nominální a reálná mzda v národním hospodářství v letech 1993-2004	15
Tabulka č. 8	Vývoj měsíční minimální mzdy	16
Tabulka č. 9	Míra nezaměstnanosti	17
Tabulka č. 10	Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti	19
Tabulka č. 11	Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin v %	20
Tabulka č. 12	Registrovaná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v %	21
Tabulka č. 13	Celoživotní učení osob ve věku 25 – 64, které se zúčastnily vzdělávání 4 týdny před konáním šetření (v %)	35
Tabulka č. 14	Věková struktura účastníků neformálního vzdělávání	35
Tabulka č. 15	Počet zaměstnaných účastníků dalšího profesního vzdělávání	36
Tabulka č. 16	Vývoj vybraných ukazatelů o rekvalifikovaných uchazečích o zaměstnání	38
Tabulka č. 17	Postavení zaměstnaných v NH a klasifikace zaměstnání (v tis. osob)	41
Tabulka č. 18	Organizační struktura ekonomických subjektů v letech 2001 – 2004 (v os.)	42
Tabulka č. 19	Částečné úvazky a míra nezaměstnanosti v roce 2003 (v %)	44
Tabulka č. 20	Registrované subjekty dle odvětví	44
Tabulka č. 21	Počty jednotek v registru ekonomických subjektů ČR podle počtu zaměstnanců	45
Tabulka č. 22	Zahraniční investice zprostředkované Czechinvestem dle odvětví	46
Tabulka č. 23	Alokace jednotlivých programů podporovaných z ESF	64
Tabulka č. 24	Vazby mezi strategií OP LZZ a Strategickými obecnými zásadami Společenství	83
Tabulka č. 25	Vazby mezi strategií OP LZZ a Národním strategickým referenčním rámcem ...	84
Tabulka č. 26	Indikativní seznam schémat veřejné podpory	131
Tabulka č. 27	Kontextové indikátory pro OP LZZ	133

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1	HDP ve stálých cenách a zaměstnanost	8
Graf 2	Míra růstu HDP a míra nezaměstnanosti	9
Graf 3	Věkové složení obyvatel v roce 2010	10
Graf 4	Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v letech 1994-2004	13
Graf 5	Vývoj sektorové zaměstnanosti	39
Graf 6	Zaměstnanci pracující na částečný úvazek a obecná míra nezaměstnanosti	43

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Přehled počtu míst ve správních úřadech

SEZNAM ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CAF	společný hodnotící rámec
CIP	program Iniciativy Společenství
ČSÚ	Český statistický úřad
DPV	další profesní vzdělávání
EA	ekonomická aktivita
EIB	Evropská investiční banka
EK	Evropská komise
EQUAL	Iniciativa ES v oblasti rovných příležitostí
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ES	Evropská společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
HDP	hrubý domácí produkt
ICT	informační a komunikační technologie
ILO	Mezinárodní organizace práce
JDP 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3
KZAM	klasifikace zaměstnání
MF	Ministerstvo financí
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	malé a střední podniky
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV ČR	Ministerstvo vnitra
MV	Monitorovací výbor
NAPSI	Národní akční plán sociálního začleňování
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NNO	nestátní neziskové organizace
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	nomenklaturní územní jednotka
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností
OP LZZ	operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP	operační program
OZP	osoby se zdravotním postižením
PCO	Platební a certifikační orgán
PHARE	program předvstupní pomoci Evropské unie
RIA	hodnocení dopadů regulace
ŘO	Řídící orgán

SF/CF	strukturální fondy/Fond soudržnosti
SHR	Strategie hospodářského růstu
SOŠ	střední odborná škola
SROP	Společný regionální operační program
SSZ	správa služeb zaměstnanosti
ÚP	úřad práce
ÚV	Úřad vlády
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil