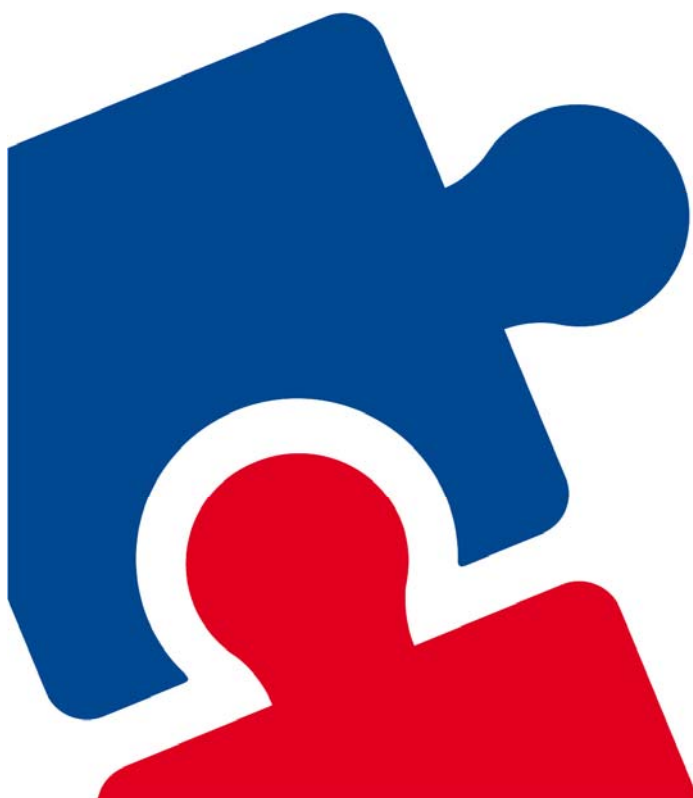




OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ  
REPUBLIKY

**OPERAČNÍ PROGRAM**  
**LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST**  
**2007-2013**



## OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>2</b>
<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>2. ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>8</b>
2.1. CELOSPOLEČENSKÝ A EKONOMICKÝ KONTEXT .....	8
2.1.1. <i>HDP a produktivita práce</i> .....	8
2.1.2. <i>Demografický vývoj a migrace</i> .....	11
2.1.3. <i>Situace na trhu práce</i> .....	13
2.1.4. <i>Sociální integrace a rovnost příležitostí</i> .....	26
2.1.5. <i>Další vzdělávání</i> .....	39
2.1.6. <i>Adaptabilita a podnikání</i> .....	42
2.1.7. <i>Modernizace veřejné správy</i> .....	51
2.1.8. <i>Mezinárodní spolupráce</i> .....	57
2.2. KONTEXT NÁRODNÍCH STRATEGIÍ A POLITIK .....	58
2.2.1. <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i> .....	58
2.2.2. <i>Sociální integrace a rovné příležitosti</i> .....	59
2.2.3. <i>Rozvoj celoživotního učení</i> .....	62
2.2.4. <i>Adaptabilita podnikání</i> .....	63
2.2.5. <i>Modernizace veřejné správy</i> .....	63
2.2.6. <i>Přehled programů EU na podporu RLZ realizovaných v ČR</i> .....	66
2.2.7. <i>Hlavní zkušenosti z implementace programů ESF v ČR v období 2004 - 06.</i> 69	
2.3. SWOT ANALÝZA .....	74
2.3.1. <i>Silné stránky</i> .....	74
2.3.2. <i>Slabé stránky</i> .....	75
2.3.3. <i>Příležitosti</i> .....	76
2.3.4. <i>Ohrožení</i> .....	77
<b>3. STRATEGIE OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>79</b>
3.1. STRATEGICKÉ DOKUMENTY A VÝCHODISKA.....	79
3.2. GLOBÁLNÍ CÍL A SPECIFICKÉ CÍLE OP LZZ.....	79
3.3. IDENTIFIKACE PRIORITYNÍCH OS OP LZZ A JEJICH ZDŮVODNĚNÍ .....	81
3.4. VÍCE-CÍLOVOST .....	85
3.5. ZDŮVODNĚNÍ TÉMATICKÉ, GEOGRAFICKÉ A FINANČNÍ KONCENTRACE PRIORITYNÍCH OS 87	
3.6. ZOHLEDNĚNÍ DOPORUČENÍ RADY EU K PROVÁDĚNÍ POLITIK ZAMĚSTNANOSTI .....	88
3.7. SOCIÁLNÍ PARTNEŘI A NNO .....	88
3.8. KONZISTENCE OP SE STRATEGICKÝMI DOKUMENTY .....	89
3.8.1. <i>Strategické obecné zásady Společenství</i> .....	89
3.8.2. <i>Národní strategický referenční rámec</i> .....	91
3.8.3. <i>Strategie hospodářského růstu ČR</i> .....	92
3.8.4. <i>Národní program reforem</i> .....	92
3.8.5. <i>Národní akční plán sociálního začleňování</i> .....	94
3.8.6. <i>Strategie regionálního rozvoje ČR</i> .....	95
3.8.7. <i>Vazba na operační programy 2007-2013</i> .....	96
3.9. HORIZONTÁLNÍ TÉMATA.....	99
3.9.1. <i>Rovné příležitosti</i> .....	99
3.9.2. <i>Udržitelný rozvoj</i> .....	100
3.10. POSOUZENÍ VLIVŮ NA ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ .....	101

3. 11.	SHRNUTÍ EX-ANTE HODNOCENÍ .....	101
<b>4.</b>	<b>POPIS PRIORITYNÍCH OS .....</b>	<b>104</b>
4. 1.	PRIORITYNÍ OSA 1 ADAPTABILITA .....	104
4. 2.	PRIORITYNÍ OSA 2A AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE (KONVERGENCE).....	111
4. 3.	PRIORITYNÍ OSA 2B AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE (REGIONÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST A ZAMĚSTNANOST).....	111
4. 4.	PRIORITYNÍ OSA 3 SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.....	120
4. 5.	PRIORITYNÍ OSA 4A VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY (KONVERGENCE) .....	130
4. 6.	PRIORITYNÍ OSA 4B VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY (REGIONÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST A ZAMĚSTNANOST).....	130
4. 7.	PRIORITYNÍ OSA 5A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE (KONVERGENCE).....	138
4. 8.	PRIORITYNÍ OSA 5B MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE (REGIONÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST A ZAMĚSTNANOST).....	138
4. 9.	PRIORITYNÍ OSA 6A TECHNICKÁ POMOC (KONVERGENCE) .....	143
4. 10.	PRIORITYNÍ OSA 6B TECHNICKÁ POMOC (REGIONÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST A ZAMĚSTNANOST).....	143
4. 11.	KŘÍŽOVÉ FINANCOVÁNÍ.....	146
4. 12.	INFORMACE O VEŘEJNÉ PODPOŘE PLÁNOVANÉ V RÁMCI OP.....	146
4. 13.	MONITOROVACÍ INDIKÁTORY A KVANTIFIKOVANÉ CÍLE.....	147
4. 13. 1.	<i>Popis metodiky tvorby indikátorů a sběru dat .....</i>	<i>147</i>
4. 13. 2.	<i>Indikátory na úrovni prioritních os a jejich kvantifikace.....</i>	<i>150</i>
4. 13. 3.	<i>Indikátory na úrovni programu a jejich kvantifikace.....</i>	<i>156</i>
<b>5.</b>	<b>FINANČNÍ RÁMEC 2007-2013 .....</b>	<b>157</b>
5. 1.	POPIS FINANČNÍHO RÁMCE .....	157
5. 2.	ROZPOČET OP LZZ PODLE JEDNOTLIVÝCH LET.....	158
5. 3.	ROZPOČET OP LZZ PODLE JEDNOTLIVÝCH PRIORITYNÍCH OS.....	159
<b>6.</b>	<b>MPLEMENTAČNÍ USPOŘADÁNÍ .....</b>	<b>160</b>
6. 1.	ŘÍZENÍ PROGRAMU .....	160
6. 1. 1.	<i>Řídící orgán.....</i>	<i>160</i>
6. 1. 2.	<i>Zprostředkující subjekty.....</i>	<i>161</i>
6. 1. 3.	<i>Platební a certifikační orgán.....</i>	<i>162</i>
6. 1. 4.	<i>Auditní orgán OP LZZ.....</i>	<i>163</i>
6. 1. 5.	<i>Finanční útvar OP LZZ.....</i>	<i>164</i>
6. 1. 6.	<i>Národní orgán pro koordinaci .....</i>	<i>165</i>
6. 1. 7.	<i>Koordinační mechanismy ESF programů.....</i>	<i>166</i>
6. 2.	MONITOROVÁNÍ PROGRAMU .....	167
6. 2. 1.	<i>Proces monitorování .....</i>	<i>167</i>
6. 2. 2.	<i>Informační systém .....</i>	<i>167</i>
6. 2. 3.	<i>Výroční a závěrečné zprávy.....</i>	<i>168</i>
6. 2. 4.	<i>Monitorovací výbor OP LZZ.....</i>	<i>169</i>
6. 3.	HODNOCENÍ PROGRAMU .....	170
6. 3. 1.	<i>Organizační zajištění hodnocení.....</i>	<i>170</i>
6. 3. 2.	<i>Typy evaluací.....</i>	<i>171</i>
6. 4.	FINANČNÍ ŘÍZENÍ OP LZZ .....	173
6. 5.	FINANČNÍ KONTROLA OP LZZ .....	174
6. 5. 1.	<i>Finanční kontrola na úrovni Ministerstva financí .....</i>	<i>174</i>
6. 5. 2.	<i>Kontrola ve veřejné správě (primární systém).....</i>	<i>174</i>
6. 5. 3.	<i>Vnitřní kontrolní systém .....</i>	<i>174</i>
6. 5. 4.	<i>Audit ve veřejné správě (sekundární a centrální systém).....</i>	<i>176</i>



6. 5. 5.	<i>Kontrola Nejvyššího kontrolního úřadu</i> .....	176
6. 5. 6.	<i>Auditní činnosti prováděné Komisí a Evropským účetním dvorem</i> .....	176
6. 5. 7.	<i>Nesrovnalosti</i> .....	176
6. 6.	ELEKTRONICKÁ VÝMĚNA DAT S EVROPSKOU KOMISÍ.....	177
6. 7.	INFORMACE A PUBLICITA.....	177
6. 7. 1.	<i>Rozdělení alokací podle kategorizace oblastí zásahu</i> .....	178
<b>7.</b>	<b>KONZULTAČNÍ PROCES</b> .....	<b>180</b>
	<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>182</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>182</b>
	<b>SEZNAM ZÁKLADNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ</b> .....	<b>183</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>183</b>

## 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 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 reformy 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.

Prioritní osy 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, Strategií hospodářského růstu 2007-2013, Národním programem reformy ČR 2005-2008, Národním akčním plánem sociálního začleňování 2006-2008, 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, Koncepti 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 osm<sup>1</sup> základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího 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.

Prioritní osa 1 Adaptabilita je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.

Prioritní osy 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Dále budou v rámci těchto prioritních os podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu 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.

Prioritní osa 3 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.

Prioritní osy 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby budou naplňovány 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 těchto prioritních os bude podpořeno např. 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

<sup>1</sup> Z toho 5 v rámci Cíle Konvergence a 3 v Cíli Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti

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 prioritních os 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.

Prioritní osy 5a a 5b Mezinárodní spolupráce jsou zaměřeny na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU, 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 EU.

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 prioritních os 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 prioritní osy OP LZZ včetně monitorovacích ukazatelů, v kapitole 5 je 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 pro 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<sup>2</sup> 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 prioritních os.

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

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006p
Česká republika	104,2	99,3	98,9	101,2	103,6	102,5	101,9	103,6	104,2	106,1	106,1
EU-25	101,7	102,7	103	103	103,9	101,9	101,2	101,2	102,4	101,5	102,8

Zdroj: *Predikce vývoje makroekonomických indikátorů, MF ČR (2007), p..... předběžně*

<sup>2</sup> Z důvodu konzistence byla použita data dostupná ke dni oficiálního předložení OP LZZ EK, tj. zpravidla data za rok 2005.



Dynamika růstu HDP se v posledních letech zvyšuje. Navíc má tento růst příznivou strukturu, neboť je tažen především exportem a investicemi. 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 2005 již dosáhla 68,4 % úrovně produktivity práce EU 25 oproti 57,1 % v roce 1995. Její vývoj včetně predikce na nejbližší léta je uveden v tabulce 2.

**Tabulka 2 Makroekonomická produktivita práce (předchozí rok = 100%)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
										Predikce
<b>ČR</b>	100,3	103,5	104,4	102,1	101,1	104,3	104,8	104,8	104,7	104,1
<b>Eurozóna</b>	100,7	100,7	101,4	100,3	100,4	100,5	100,9	100,5	101,0	101,0

*Zdroj: Predikce vývoje makroekonomických indikátorů, MF ČR (2007), OECD Economic Outlook  
Pozn. Údaje za eurozónu zahrnují produktivitu práce v celé ekonomice s výjimkou veřejného sektoru*

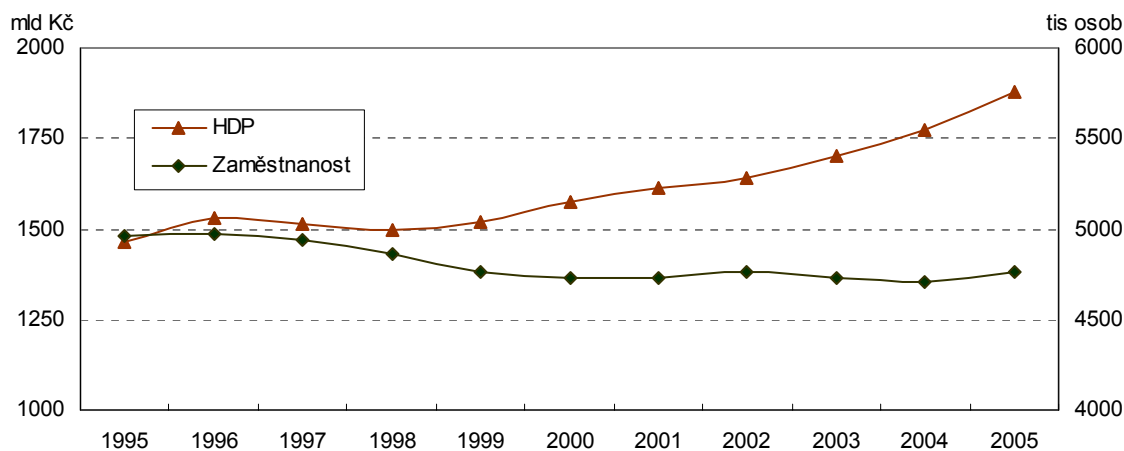
Tento růst produktivity je kopírován také růstem mzdové úrovně, nedochází proto k narušení makroekonomické stability.

Vztah mezi ekonomickým výkonem vyjádřeným ukazatelem HDP a zaměstnaností, resp. mírou nezaměstnanosti, 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). V roce 2005 však byl zaznamenán jak růst HDP tak růst zaměstnanosti. Budoucí vývoj vztahu těchto dvou veličin je závislý na řadě faktorů, např. na kvalifikační struktuře ekonomicky aktivních občanů.

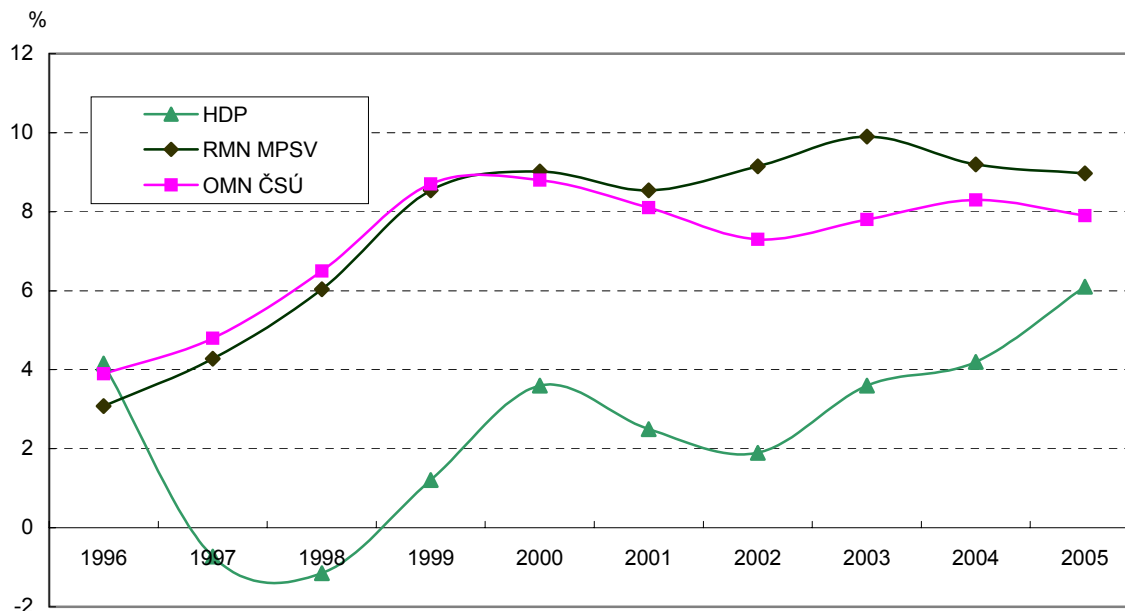
Graf 1 HDP ve stálých cenách a zaměstnanost



Zdroj: Studie ČSÚ - Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky a Predikce vývoje makroekonomických indikátorů, MF ČR (2007)

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). V roce 2005 došlo k výraznému růstu HDP za současného poklesu míry nezaměstnanosti.

Graf 2 Míra růstu HDP a míra nezaměstnanosti



Zdroj: Studie ČSÚ – Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky a Predikce vývoje makroekonomických indikátorů, MF ČR (2007)

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.

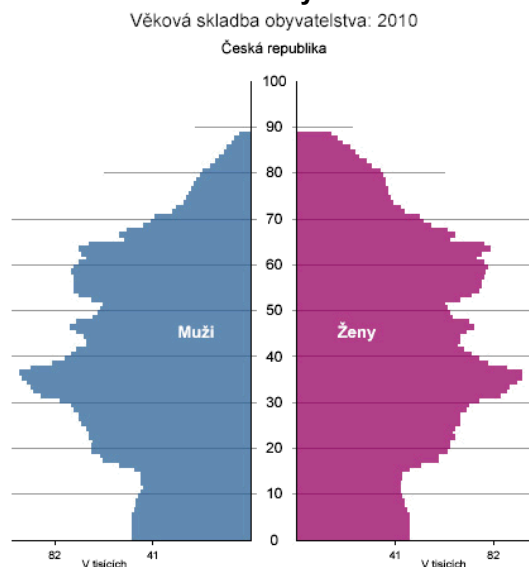
Z výše uvedeného plyne, že zvyšování míry růstu HDP i růst produktivity práce a tím i celkové ekonomické výkonnosti ekonomiky znamenal zatím v ČR přínos spíše pro ty již zaměstnané. Na druhé straně hospodářský růst a zvyšování disponibilního příjmu obyvatel umožňuje vytváření nových pracovních míst v 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 31.12.2005 10 251,1 tisíce obyvatel, tj. o více než 80 tisíc méně než před 12 lety. Od roku 2002 dochází i přes negativní přirozený přírůstek k mírnému růstu počtu obyvatel, a to díky příznivým hodnotám migračního salda (36,2 tisíc v roce 2005). 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 2005 dosáhl podíl počtu obyvatel v produktivním věku 15-64 let rekordní úroveň (71 % všech obyvatel). Této rekordní úrovni je dosaženo především díky tomu, že do období ekonomické aktivity dorostly silné demografické ročníky ze 70. let 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 aktivního přístupu ke zlepšení možností setrvání a 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**

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 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 1994–2005 lze pozorovat intenzivní příliv cizinců, kdy počet povolených pobytů vzrostl o 174,2 tis. osob. Ke konci roku 2005 bylo na území ČR evidováno 280 111 cizinců. Nejvíce z nich pobývalo v Praze (32,2 % z celkového počtu). Na druhém místě se umístil Středočeský kraj s 12,7 %, na třetím místě figuroval kraj Jihomoravský (8,8 %). Nejnižší počty cizinců byly zaznamenány v kraji Pardubickém (2,3%) a na Vysočině (2,2 %). 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 (31,4 % z celkového počtu legálně pobývajících cizinců), Slovenska (17,7 %), Vietnamu (13,2 %), Polska (6,4 %) a Ruska (5,9 %). K 31.12. 2005 evidovaly úřady ČR celkem 151 736 zaměstnaných cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců, z nichž 55 210 pracovalo na základě pracovního povolení. Další 67 246 cizích státních příslušníků podnikalo v ČR na základě živnostenského oprávnění. Ekonomicky aktivní cizí státní příslušníci tedy tvořili v roce 2005 4 % z celkové pracovní síly v zemi. Jejich význam dále poroste, neboť zhoršující se demografická situace má

specifické dopady na situaci na trhu práce<sup>3</sup>. 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.

### 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 klesala. Mírný meziroční růst byl zaznamenán v letech 1994–1996 a v roce 2002. V důsledku oživení ekonomiky nastal v roce 2004 obrat v trendu vývoje zaměstnanosti, přičemž dynamika nárůstu zaměstnanosti se v průběhu roku zvyšovala. Celkově však ještě nepřesáhla úroveň předchozího roku. Meziroční nárůst byl patrný až v následujícím roce 2005, kdy zaměstnanost vzrostla o 1,2 %. Celková zaměstnanost v roce 2005 dosáhla 4 764,0 tisíc osob a dosáhla tak úrovně zaměstnanosti z příznivějších let 1999 a 2002 (viz tabulka 3).

Tabulka 3 Zaměstnanost v národním hospodářství

(tis. osob)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Celkem</b>	4873,5	4926,8	4962,6	4972,0	4936,5	4865,7	4764,1	4731,6	4727,7	4764,9	4733,2	4706,6	4 764,0
<b>Meziroční růst v %</b>		1,1	0,7	0,2	-0,7	-1,4	-2,1	-0,7	-0,1	0,8	-0,7	-0,6	1,2
<b>Muži</b>	2735,4	2758,9	2784,9	2803,0	2788,2	2756,9	2694,4	2675,7	2674,0	2700,4	2686,2	2663,1	2 705,5
<b>Podíl mužů</b>	56,1%	56%	56,1%	56,4%	56,5%	56,7%	56,6%	56,5%	56,6%	56,7%	56,8%	56,6%	56,8%
<b>Meziroční růst v %</b>		0,9	0,9	0,6	-0,5	-1,1	-2,3	-0,7	-0,1	1,0	-0,5	-0,9	1,6
<b>Ženy</b>	2138,1	2167,9	2177,7	2169,0	2148,3	2108,8	2069,7	2055,9	2053,7	2064,5	2047,0	2043,5	2 058,5
<b>Podíl žen</b>	43,9%	44%	43,9%	43,6%	43,5%	43,3%	43,4%	43,5%	43,4%	43,3%	43,2%	43,4%	43,2%
<b>Meziroční růst v %</b>		1,4	0,5	-0,4	-1,0	-1,8	-1,9	-0,7	-0,1	0,5	-0,8	-0,2	0,7

Zdroj: ČSÚ- VŠPS

Vývoj zaměstnanosti mužů odpovídá vývoji celkové zaměstnanosti. Přes její absolutní pokles viditelný zejména od roku 1997, je podíl zaměstnanosti mužů relativně stabilní a pohybuje se na úrovni kolem 56,6 %. Stejný je i vývoj zaměstnanosti žen, ale její úroveň je nižší než zaměstnanost mužů. V posledních letech se podíl žen na celkové zaměstnanosti stabilizoval na úrovni cca 43,3 %.

<sup>3</sup> 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.

Průměrná hodnota počtu pracovních sil<sup>4</sup> 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 4 Pracovní síla a míra participace**

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006O	2007P
<b>Pracovní síla</b>	Průměr v tis. osob	5201	5218	5186	5171	5139	5132	5133	5174	5203	5231
<b>Počet obyvatel 15-64</b>	Průměr v tis. osob	7114	7139	7166	7192	7183	7214	7247	7270	7303	7324
<b>Míra participace</b>	Průměr v %	73,1	73,1	72,4	71,9	71,5	71,1	70,8	71,2	71,2	71,4

Zdroj: Makroekonomická predikce MFČR leden 2007

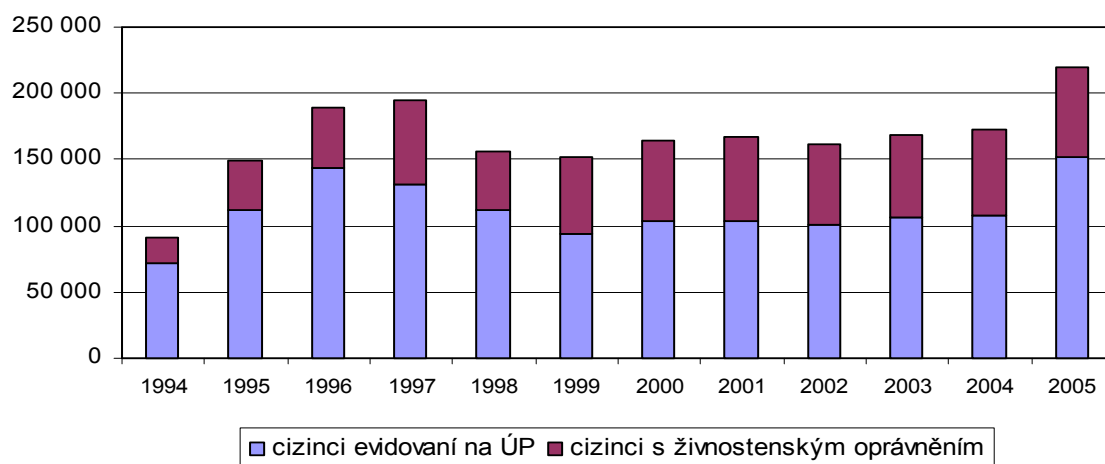
P – predikce, O – odhad

Míra participace (podíl pracovní síly na populaci ve věku 15 až 64 let) průběžně klesala 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 vzdělávání, prevencí sociálního vyloučení a podporou sociálního začleňování znevýhodněných skupin do trhu práce. Dalším faktorem, který alespoň dočasně ovlivní nárůst míry participace, je proces postupného prodlužování věkové hranice pro odchod do důchodu, i demografický faktor – silná populační vlna z přelomu 40. a 50. let minulého století, která je v současném období v předdůchodovém věku.

Ode dne vstupu ČR do EU (1.5.2004) se změnilы podmínky zaměstnávání zahraničních občanů. Ke dni 31.12.2005 bylo v ČR zaměstnáno celkem 151 736 cizích státních příslušníků, z toho 93 867 osob byli občané EU. Největší počet cizích státních příslušníků byl zaměstnán ve zpracovatelském průmyslu (téměř 36 %) a ve stavebnictví (více než 23 %). Ke dni 31.12.2005 činil počet cizinců – podnikatelů na základě živnostenského oprávnění 67 246 osob, což je o 2 035 osob více oproti roku 2004. Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v letech 1994-2005 ukazuje graf 4.

Pro zaměstnávání zahraničních pracovníků vytváří základní předpoklady vývoj poptávky na regionálních trzích práce. Z toho vyplývá, že dvě nejpočetněji zastoupené skupiny tvoří zahraniční pracovníci kvalifikovaní v dělnických profesích a pracovníci méně kvalifikovaní či bez kvalifikace. Z jejich výrazného početního zastoupení na českém trhu práce, a to zejména kvalifikovaných pracovníků v odvětvích jako je zpracovatelský průmysl, stavebnictví, oblast obchodu a služeb či v zemědělství, vyplývá, že úřady práce nejsou schopny nabídnout zaměstnavateli vhodného uchazeče s požadovanou kvalifikací. K této skutečnosti přispívá rovněž nedostatečná mobilita a flexibilita pracovní síly, která má za následek, že v jednotlivých regionech je dlouhodobý nedostatek určité profese zatímco v jiných naopak přebytek a tím nedochází ke sladění nabídky a poptávky na trhu práce. Zaměstnavatelé proto využívají k flexibilnímu řešení těchto strukturálních problémů na českém trhu práce nabídky zahraniční pracovní síly.

<sup>4</sup> Počet osob v zaměstnání a osob nezaměstnaných

**Graf 4 Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v letech 1994-2004**

Zdroj: ČSÚ, MPSV/SZZ, MPO

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

Míra zaměstnanosti (podíl zaměstnaných v populaci ve věku 15 – 64 let) se vyvíjí v souladu s vývojem zaměstnanosti. Do roku 2004 postupně klesala, v roce 2005 meziročně vzrostla o 0,6 procentního bodu z 64,2 % v roce 2004 na 64,8 %. Největší vliv na její nárůst mělo zvýšení počtu zaměstnanců pracujících za mzdu, kteří tvoří nejpočetnější skupinu zaměstnaných. Naopak počet podnikatelů, zejména počet osob samostatně výdělečně činných na pracovním trhu poklesl. Míra zaměstnanosti v ČR je příznivější než činí průměr EU 25, kde v roce 2005 dosáhla hodnota 63,8 %. Na druhé straně je míra zaměstnanosti ČR stále nižší než činí průměr EU 15 (65,2 %).

Vývoj celkové zaměstnanosti ovlivnil i vývoj míry zaměstnanosti žen i mužů. Postupný pokles byl v roce 2005 vystřídán nárůstem míry zaměstnanosti, která dosáhla u žen hodnoty 56,3 %, což je stejná hodnota jako průměr EU 25, ale o 1,1 p.b. nižší než průměr EU 15. Míra zaměstnanosti mužů je v ČR výrazně vyšší než míra zaměstnanosti žen. V roce 2005 byla v ČR zaznamenána hodnota 73,3 %, což je vyšší hodnota než průměr EU 25 (71,3 %) i průměr EU 15 (72,9 %) - viz tabulka 5.

**Tabulka 5 Vývoj míry zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
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	64,8
Míra zaměstnanosti EU 25 v %					60,6	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8
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	65,2
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	70,4

\* 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, LFS Eurostat

V míře zaměstnanosti se projevují velké regionální rozdíly, které jsou dány především počtem a strukturou pracovních příležitostí v jednotlivých krajích. Míru zaměstnanosti nižší než průměrnou míru zaměstnanosti v ČR mělo v roce 2005 šest krajů; nejnižší míra zaměstnanosti byla v Moravskoslezském kraji, naopak nejvyšší byla v Praze. Rozptýlení regionální míry zaměstnanosti (variační koeficient) regionů NUTS2 se ve sledovaném období snížilo (z 5,9 v roce 2004) na 5,6; na úrovni krajů (NUTS3) dosáhlo úrovně 4,8 (stejně jako v roce 2004).

Míra ekonomické aktivity je v ČR tradičně vysoká. Patří nadále k nejvyšším v Evropě. Míra ekonomické aktivity (15-64 let) mužů (78,4 %) tradičně převyšuje míru ekonomické aktivity žen (62,4 %). Nejvyšší míru ekonomické aktivity dosahuje věková skupina 30–44 let (cca 90 %). Z hlediska stupně dosaženého vzdělání měly v roce 2005 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 reformy 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 (8,8 % v roce 2005 oproti 5,7 % 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 30-44 let je podíl osob s dokončeným terciárním vzděláním v ČR celkově cca 13,7 % a ve skupině 45–59 let cca 12 %. 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 (vyšší vzdělání je charakteristické spíše pro mladší věkové kategorie, ve starších věkových kategoriích odcházejících z trhu



práce je vyšší podíl osob se základním vzděláním; pokud setrvávají mezi zaměstnanými i po dovršení věkové hranice pro odchod do důchodu, jde především o osoby s vyšším vzděláním).

**Tabulka 6 Kvalifikační struktura populace**

Starší 15 let (v %)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
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	20,0
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	37,7
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	31,9
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	10,4
<b>Muži</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
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	14,4
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	45,3
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	28,1
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	12,1
<b>Ženy</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
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	25,2
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	30,6
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	35,4
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	8,8

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

#### 2. 1. 3. 4. Vývoj průměrných nominálních a reálných mezd

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 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 7 Průměrná nominální a reálná mzda v národním hospodářství v letech 1993-2005**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Průměrná měsíční hrubá nominální mzda (Kč)</b>	5904	7004	8307	9825	10802	11801	12797	13614	14793	15866	16917	18035	19030
<b>Meziroční indexy (v %)</b>													
- 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	105,5
- 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	101,9
- 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	103,5

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 8 Vývoj měsíční minimální mzdy

Období	1991 únor	1998 leden	2000 leden	2001 leden	2002 leden	2003 leden	2004 leden	2005 leden	2006 leden	2006 červenec
Kč/ měsíc	2000	2650	4000	5000	5700	6200	6700	7185	7570	7955
Kč/hodina	10,8	14,8	22,3	30,0	33,9	36,9	39,6	42,5	44,7	47,0

Zdroj: MPSV na základě údajů z ČSÚ

### 2. 1. 3. 5. Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v ČR byla na počátku 90. let velmi nízká. V období transformace ekonomiky sice míra nezaměstnanosti vzrostla, nejvýraznější nárůst byl zaznamenán ve druhé polovině 90. let, 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 v počátečním období restrukturalizace a privatizace české ekonomiky (1993-1997) ustálila v rozmezí 3–4 % a následně, zejména od roku 1999 se neustále zvyšovala. Ke konci roku 2004 činila podle nové metodiky 9,5 %. Hospodářský růst, který je však do značné míry závislý na exportní výkonnosti se na poklesu nezaměstnanosti v roce 2005 výrazněji neprojevil, pokles nezaměstnanosti byl zatím pouze mírný (z průměrné hodnoty 9,2 % v roce 2004 na 9,0 %), tj. nižší než nárůst zaměstnanosti.

Obecná míra nezaměstnanosti podle ILO (míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15+) také vykazovala 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 %, v roce 2005 poklesla na 7,9 %. Míra nezaměstnanosti mužů dosáhla v roce 2005 hodnoty 6,5 %, což je méně než v zemích EU 15 (7,0 %) a EU 25 (7,9 %) – viz tabulka 9.

Naopak míra nezaměstnanosti žen je v ČR vyšší než v EU-15 (o 0,9 p.b. v roce 2005), ale stejná jako v EU 25 (9,8 %). 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 přivýdělků 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 9 Míra nezaměstnanosti

(v %)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Celkem</b>												
ČR					6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9
EU (15)	10,5	10,1	10,2	9,9	9,3	8,6	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9
EU (25)					9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	8,7
<b>Muži</b>												
ČR					5,0	7,2	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1	6,5
EU (15)	9,2	8,7	8,8	8,4	7,8	7,2	6,4	6,1	6,6	7,0	7,2	7,0
EU (25)					8,0	7,8	7,4	7,3	7,8	8,1	8,1	7,9
<b>Ženy</b>												
ČR					8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8
EU (15)	12,2	12,0	12,0	11,8	11,3	10,4	9,3	8,7	9,0	9,3	9,3	8,9
EU (25)					11,2	10,8	10,2	9,8	10,0	10,2	10,3	9,8

Zdroj: EUROSTAT

Poznámka: vztahuje se k věkové skupině 15-64 let

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, ke konci roku 2005 jich bylo registrováno 52,2 tisíc. Snížil se tak počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo. Stále však na jedno volné místo připadalo ke konci roku 2005 průměrně 8,2 uchazeče (proti 10,6 ke konci roku 2004), 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 – zedníci, svářeči, nástrojáři, kovodělníci, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, švadleny, tesaři), nekvalifikované a pomocné dělníky 18,3 % (pomocní dělníci na stavbách, pomocní montážní pracovníci, pomocníci a uklízeči v kancelářích a hotelech) a provozní pracovníky ve službách a obchodě 8,7 % (prodavači v obchodech, kuchaři, čišníci a servírky, pracovníci ostrahy). Ostatní místa byla určena pro administrativní, technické, zdravotnické a pedagogické pracovníky a pracovníky ve vědě a výzkumu – celkem 23,5 % (nejvíce pro obchodní zástupce, obchodní, odbytové a přepravní agenty, pracovníky v oblasti účetnictví, strojírenské a stavební techniky, programátory, operátory, obsluhu výpočetní techniky a další odborníky zabývající se výpočetní technikou, projektanty a konstruktéry strojních a elektrotechnických zařízení, staveb a areálů, , stavební inženýry, operátory průmyslových robotů, NC-strojů, lékaře, ošetřovatele a všeobecné zdravotní sestry).

Předpokládáme, že růst ekonomiky dokáže i nadále vytvářet nová volná pracovní místa. Nezaměstnanost v České republice má strukturální charakter – zaměstnavatelé nabízejí volná pracovní místa, ale pracovní síla často nedisponuje odpovídající praxí a vzděláním. Předpokladem zmírnění těchto nerovností a dalšího snižování nezaměstnanosti je zvýšení profesní a územní mobility.

Ve struktuře uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce převládají (podobně jako ve struktuře volných míst) také pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (28,0 %) a dále provozní pracovníci ve službách a obchodě (15,7 %). Relace pracovních příjmů a sociálních příjmů (sociálních dávek), v případě kategorie lidí s nízkou kvalifikací (a tudíž s potenciálně nižším pracovním příjmem), není motivační. Tento fakt se ještě stupňuje v případě dojížděky za prací (výdaje na dopravu, ztráta času). Proto zejména v těchto profesích působí na trhu práce cizinci,

jak bylo zmíněno v předchozím textu. Předpokládáme proto, že trh práce pozitivně ovlivní též nové zákony o pomoci v hmotné nouzi a o životním a existenčním minimu, jakož i novela zákona o státní sociální podpoře.

### **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 nezvýhodněnými 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 75,3 tis. ke konci roku 2005 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 přijímaná 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 7,6 % (MPSV, průměrná hodnota za rok 2005). 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. Přes výše uvedené problémy mladých lidí, zejména absolventů škol a mladistvých po ukončení základní školy při vstupu na trh práce, je možné konstatovat, že podíl mladých uchazečů do 25 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se dlouhodobě 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, kde se v minulosti využívalo nízkokvalifikované síly pro manuální práce a v diskriminaci Romů na trhu práce.

### **Dlouhodobě nezaměstnané osoby**

Průměrná délka evidence uchazečů činila 610 dnů v roce 2005 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 10**      **Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti**

	K 31.12.2001		K 31.12.2002		K 31.12.2003		K 31.12.2004		K 31.12.2005		Rozdíl (2005 – 2001)	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
<b>Uchazeči – celkem</b>	461,9	100,0	514,4	100,0	542,4	100,0	541,7	100,0	510,4	100,0	48,5	10,5
<b>Do 3 měsíců</b>	120,7	26,1	123,2	23,9	122,9	22,7	140,6	26,0	130,9	25,7	10,2	8,5
<b>3 – 6 měsíců</b>	87,7	19,0	101,1	19,6	101,0	18,6	93,1	17,2	86,6	17,0	-1,1	-1,2
<b>6 – 9 měsíců</b>	47,2	10,2	57,2	11,1	56,0	10,3	49,4	9,1	46,4	9,1	-0,8	-1,7
<b>9 – 12 měsíců</b>	35,0	7,5	41,4	8,0	44,1	8,1	38,8	7,2	33,7	6,6	-1,3	-3,8
<b>Nad 12 měsíců</b>	171,1	37,0	191,2	37,1	218,4	40,3	219,7	40,6	212,8	41,7	41,7	24,4
<b>Průměrná délka evidence (dny)</b>	460		484		530		567		610		+ 150	

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 2001-2005 počet nezaměstnaných na ÚP vzrostl o 48,5 tisíc, z toho počet nezaměstnaných nad 12 měsíců o 41,7 tisíc, takže nyní tvoří již 41,7 % všech registrovaných uchazečů o zaměstnání (v roce 2001 to bylo 37,1 %). V letech 2001-2004 také vzrostla průměrná délka evidence uchazeče o 150 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 2005 byl podíl osob, které překročily hranici 12 měsíců nejvyšší v okrese Most (63,7 %) a nejnižší v okrese Praha-západ (17,8 %). 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). Je nutno si ale uvědomit, že vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let je dána nízkým zastoupením mladých lidí mezi ekonomicky aktivními osobami, které 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 18,9 % v roce 2005, u věkové kategorie nad 50 let ve stejném období vzrostl z 9,2 % na 25,2 %. Problémy mladých lidí na trhu práce vyplývají spíše z nedostatku praktických zkušeností. Toto riziko se vzrůstající úrovní dosaženého vzdělání klesá.

**Tabulka 11 Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin v %**

	1993	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Ženy</b>	<b>5,4</b>	<b>4,8</b>	<b>8,2</b>	<b>10,5</b>	<b>10,6</b>	<b>9,9</b>	<b>9,0</b>	<b>9,9</b>	<b>9,9</b>	<b>9,8</b>
věková skupina:										
15 – 19	13,9	14,4	29,5	35,0	37,6	43,1	43,8	44,8	43,9	42,2
20 – 24	8,0	6,2	10,9	14,7	13,8	13,8	13,9	15,4	16,3	15,7
25 – 29	8,9	8,5	11,6	14,4	13,7	13,0	11,3	10,8	12,0	11,7
30 – 34	5,9	5,5	9,8	13,3	13,6	12,1	10,4	12,4	11,6	10,9
35 – 39	4,2	3,8	7,3	9,6	9,1	9,7	8,9	10,1	9,0	9,3
40 – 44	3,8	3,4	6,3	7,7	8,5	7,6	6,7	8,1	8,2	8,0
45 – 49	2,9	2,9	5,6	7,5	8,4	6,4	6,4	6,9	7,0	7,4
50 – 54	2,6	2,4	4,9	6,6	7,5	7,5	7,2	8,4	8,6	9,0
55 – 59	4,5	3,9	3,3	4,5	5,2	5,2	4,4	5,8	6,7	6,5
60-64	7,3	3,7	7,7	6,7	6,4	7,5	7,0	2,4	3,6	5,3
65+	5,4	3,8	8,9	7,0	4,6	6,5	4,6	3,4	-	3,3
<b>Muži</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>5,0</b>	<b>7,3</b>	<b>7,3</b>	<b>6,7</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,5</b>
věková skupina:										
15 – 19	10,1	12,1	21,9	29,4	30,2	32,9	30,0	33,5	40,4	44,6
20 – 24	5,3	5,2	7,8	12,8	14,5	13,7	13,1	14,4	18,6	15,8
25 – 29	3,0	3,4	5,0	6,6	6,5	6,6	5,6	6,4	7,0	6,4
30 – 34	3,1	2,6	4,0	6,2	6,0	5,1	4,3	4,0	4,0	4,2
35 – 39	2,5	3,0	3,9	5,2	5,6	5,6	4,4	4,5	5,4	4,5
40 – 44	2,3	2,5	3,9	5,8	5,6	5,2	4,8	4,5	5,5	4,9
45 – 49	2,5	2,0	3,5	5,7	5,8	5,2	5,0	4,7	5,5	5,7
50 – 54	1,6	1,9	3,4	5,6	6,0	5,2	5,1	5,6	6,2	6,1
55 – 59	1,8	1,8	3,5	4,7	5,2	4,5	3,8	4,3	5,5	5,3
60-64	6,9	4,5	3,9	4,3	4,1	3,9	2,5	3,0	2,8	2,0
65+	5,3	4,4	4,6	4,3	2,0	3,4	3,5	3,9	2,4	2,8

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 (15,4 %) a v Moravskoslezském kraji (14,2 %). 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 12 Registrovaná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v %**

Kraj	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ústecký	4,8	5,2	5,8	7,6	10	13,2	15,9	16,1	15,8	17,1	17,9	15,8	15,4
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	14,2
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	10,6
Královéhradecký	2,5	2,2	2,0	2,7	4,0	6,1	7,5	5,9	6,3	7,3	7,9	7,7	7,3
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	10,2
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	9,3
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	8,3
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	8,2
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	7,7
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	10,3
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	6,4
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	6,3
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	6,7
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	3,2
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	8,9

Zdroj: MPSV ČR, data ke konci roku

Dlouhodobá nezaměstnanost je jak absolutně, tak i podílem, vyšší v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností. Nejvíce je dlouhodobou nezaměstnaností postižený Ústecký (52,6 %) a Moravskoslezský kraj (52,2 %), ve kterých podíl dlouhodobě nezaměstnaných ke konci roku 2005 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 průměrná délka evidence v roce 2005 přesahovala 1000 dnů. V okresech s nejnižší nezaměstnaností je průměrná délka evidence nezaměstnanosti výrazně kratší, v okrese Praha-východ činila v roce 2005 244 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 po vytvářených pracovních místech.



### **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 širší zapojení 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 finančního 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, vytvoří 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 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 2006–2008 si sociální politika klade za cíl zmírnění chudoby a sociálního vyloučení. V pořadí druhá strategie sociálního začleňování, kterou vláda přijala v rámci Národního akčního plánu sociálního začleňování, vychází ze Sdělení Komise COM (2005) 706 „Pracujme společně, pracujme lépe: nový rámec pro otevřenou koordinaci sociální ochrany a sociální začleňování“. 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. Cílové skupiny jsou vymezeny v rámci tří prioritních cílů a patří mezi ně zejména: dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, děti, mládež a mladí dospělí, senioři, osoby pečující o osobu blízkou, etnické menšiny, imigranti a azylanti, bezdomovci, osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody, oběti trestné činnosti a domácího násilí, osoby komerčně zneužívané a oběti obchodu s lidmi.

- **Dlouhodobě nezaměstnaní:** Počet i podíl nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců z dlouhodobého hlediska nepřetržitě roste.

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. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou více postiženy ženy než muži. 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.

- **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 na trh 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 úroveň 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 nevyzrálость rodičů. Zvláštní pozornost si zaslouží téma

dopadu rozvodu rodičů na péči 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, útěky 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 jejich 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. Ohroženi 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). Data MPSV k 31.12.2005 hovoří o 43 241 osobách ve věkové kategorii 66 a více let celoročně pobývajících v ústavních zařízeních. 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), ale i ve

sféře bydlení a sociálního a kulturního vyžití (Čeští senioři včera, dnes a zítra, VÚPSV 2004).

- **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 pečující 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 roce 2005 pobíralo příspěvek na péči o osobu blízkou přibližně 39 916 osob, jejich počet však může do budoucna 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. Příspěvek na péči o blízkou nebo jinou osobu nahradil od 1.1.2007 tzv. příspěvek na péči (podle zákona č. 108/2006, Sb. o sociálních službách), který dle údajů MPSV pobírá v současné době cca 220 tisíc osob.

- **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 přizpůsobit se 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 eliminace jejich závislosti na sociálních dávkách.

- **Imigranti a azylanti:** Skupiny přistěhovalců jsou velmi heterogenní a patří do nich osoby, které pobývají na území ČR v souladu s právními předpisy (legálně), nebo ty, které 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 mnohvrstevnatý problém, který je výrazem extrémní chudoby a sociálního vyloučení. Bezdomovectví je stále na vzestupu, významný je nárůst zejména v posledních pěti letech. Za bezdomovce jsou

označování 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 se 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. Je tomu tak především v oblasti poradenství a pomoci 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).

#### **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. Chybí 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 metodami řízení a zvyšování kvality služeb je různá a liší se dle organizací a dle regionu,
- uvnitř organizací probíhá proces změn vyvolaný různou mírou implementace metod, postoje 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 zkušenější 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) byl, jako jeden z nástrojů zajištění dostupnosti a transparentního rozhodování o podobě sociálních služeb, 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 definována v žádném vládním dokumentu, avšak některé z principů sociální ekonomiky jsou přebírány ze zahraničí především na základě příkladů dobré praxe. Sociální ekonomiku je možné chápat jako jeden z nástrojů podpory rozvoje služeb v oblasti sociálního začleňování.

Cílem sociální 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 skupin zpět

do trhu práce, do společnosti a zároveň zajištění 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 %.

Hlavními příčinami 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, na rozvoj manažerských dovedností a odbornou způsobilost pracovníků v organizacích sociální ekonomiky, na kvalitu poradenství, na dostupnost investičního kapitálu, na 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. 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 (62,4 % v roce 2005) a zaměstnanosti žen (56,3 % v roce 2005) 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 2005 bylo v evidenci úřadů práce 265,6 tisíc žen, jejich počet meziročně vzrostl, a to o 3,8 %. Podíl žen na celkové nezaměstnanosti v roce 2005 vzrostl a tvořil 52,0 %. Ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži. V evidenci úřadů práce bylo z celkového počtu nezaměstnaných žen v roce 2005 déle než 6 měsíců 61,3 % všech žen – uchazeček a déle než 12 měsíců 44,8 %. Jejich podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti ve srovnání s předchozími roky vzrostl. Zaměstnavatelé zatím nevycházejí ženám příliš vstříc ve sladování profesního života a péče o děti úpravou pracovní doby. Z tohoto důvodu je podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek velmi nízký (pouze 8,6 % žen v roce 2005 ve srovnání s 32,3 % žen v EU-25). 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 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 u žen. Doménou mužů je primární a sekundární sféra ekonomiky, ženy převažují ve sféře terciární. V roce 2005 podnikalo přes 188,5 tisíc žen a 539,7tisíc mužů, ženy tedy tvořily mezi podnikajícími zhruba čtvrtinu (25,8 %). Největší rozdíl je ve věkové skupině 30-59 let. Struktura zaměstnanců je podle pohlaví více vyrovnaná, ženy tvoří 46,2 %. Porovnáme-li zaměstnanost podle profesí, ženy jsou nejvíce zastoupeny mezi nižšími administrativními pracovníky (76,9 %), dále mezi provozními pracovníky ve službách a obchodě (64,5 %) a pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (59,4 %). Tato skutečnost má vedle menšího podílu žen ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a segregaci 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 74,9 % (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 oproti 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. Sladění 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. jak se zapojit do pracovního procesu v rámci rodičovské dovolené (Genderový 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, kdy 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 z 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 vzdělávání

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

**Tabulka 13 Celoživotní učení osob ve věku 25 – 64 let, 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 ve věkové skupině 15 a více let se zúčastnilo neformálního vzdělávání 4 týdny před konáním šetření a z nich bylo 261 tis. osob v zaměstnaneckém poměru. Nelze říci, že všichni tyto 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 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 systému dalšího vzdělávání především v odvětvích zpracovatelského průmyslu (3,8 %), stavebnictví (2,4 %) a zemědělství (2,6 %).

Tabulka 15 Počet zaměstnaných účastníků dalšího vzdělávání

OKEČ KZAM	Zaměstnaní 15+ celkem v tis.	Účast v dalším profesním vzdělávání			
		ano		ne	nezjištěno <sup>1)</sup>
		Absolutně v tis.	v %		
ČR úhrn - zaměstnaní:	4740,0	261,0	5,5	4428,9	50,1
<b>Odvětvová klasifikace ekonomických činností - OKEČ</b>					
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 péče	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
<b>Klasifikace zaměstnání - KZAM</b>					
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

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 se rekvalifikační aktivity 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 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	6 462
1994	14 814	15 167	2,3	6 808
1995	13 454	14 034	2,2	7 132
1996	12 107	12 133	2,2	7 560
1997	11 448	11 918	2,2	7 587
1998	16 467	15 497	1,7	8 983
1999	22 938	22 136	1,9	10 298
2000	33 331	32 260	2,1	10 378
2001	35 145	34 771	2,1	9 900
2002	36 015	34 896	2,0	9 300
2003	42 753	42 420	2,0	7 500
2004	44 089	43 760	2,1	10 900
2005	38 438	25 489	-	10 621

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 rozšířily 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 nespecifické rekvalifikace, které vedou ke zvýšení zaměstnatelnosti – 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 – 8,14 %, 20 až 29 let – 33,2 %, 30 až 39 let – 26,7 %, 40 až 49 let – 19 %, 50 až 59 let – 12,9 %. 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 vzdělávání ve vztahu k cílům Lisabonského procesu je nutno zvýšit kvalitu a flexibilitu dalšího vzdělávání vybudováním jeho institucionální struktury, rozšířením, zejména certifikací a akreditací vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů, přípravou managementu, lektorů a dalších pracovníků v úzké spolupráci se sociálními partnery.

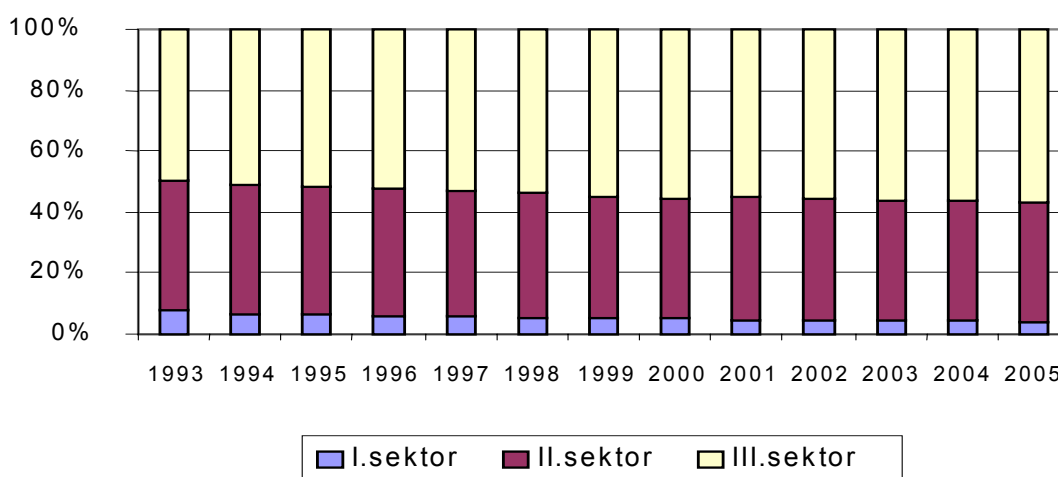
## 2. 1. 6. Adaptabilita a podnikání

### 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 2005.

Graf 5 Vývoj sektorové zaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ, MPSV

### Vývoj v České republice

V období let **1993 až 2005** došlo k výrazným změnám ve struktuře zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národní ekonomiky. Nejvýraznější pokles zaměstnanosti byl zaznamenán v primárním sektoru (zemědělství) o 49,5 %, a to na 189,4 tisíc osob v roce 2005, což představuje 4,0 % z celkové zaměstnanosti. V sekundárním sektoru (průmysl, vč. stavebnictví) poklesla zaměstnanost od roku 1993 o 10,2 % na 1 880,5 tisíc osob, tj. 39,2 %. Zatímco mezi uvedenými roky vzrostla zaměstnanost ve stavebnictví (o 8,2 %) na 458,5 tisíc osob, výrazně poklesla zaměstnanost v odvětví dobývání surovin (o 60,8 %), výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody (o 22,6 %) a ve zpracovatelském průmyslu (o 10,3 %). Podíl průmyslu na celkové zaměstnanosti se během transformace snížil na 29,8 % (1 421,9 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 12 % na 2 694,1 tisíc osob v roce 2005, tj. 56,6 % z celkové zaměstnanosti. V sektoru služeb vzrostla zaměstnanost nejvíce v odvětví finančního zprostředkování (o 41,6 %) a v odvětví nemovitostí, pronájmu a služeb pro podniky (o 31,3 %). K poklesu zaměstnanosti došlo ve vzdělávání (o 5,8 %) a v dopravě (o 7,3 %).

### **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 více než 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 podniků především směrem na východ od České republiky, tedy do zemí, které mají nižší náklady práce.

Cílem má být maximální adaptabilita české pracovní síly na možné změny, 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 vysoká výkonnost a profesionalita veřejné správy na všech úrovních. Proto je tak žádoucí vytvořit kapacity na předvídání 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 17 Postavení zaměstnaných v NH a klasifikace zaměstnání (v tis. osob)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Celkem</b>	<b>4 873,5</b>	<b>4 926,8</b>	<b>4 962,6</b>	<b>4 972,0</b>	<b>4 936,5</b>	<b>4 865,7</b>	<b>4 764,1</b>	<b>4 731,6</b>	<b>4 727,7</b>	<b>4 764,9</b>	<b>4 733,2</b>	<b>4 706,6</b>	<b>4 764,0</b>
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	3 979,5
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	177,1
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	551,1
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	21,3
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	35,0
Zákonodárci, vedoucí a řídicí 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	294,2
Vědeckí 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	515,7
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	1039,4
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	357,8
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	575,4
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	76,0
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	888,3
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	655,3
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	344,9
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	14,8
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	2,3

Zdroj: ČSÚ-VŠPS

Prvním zřetelným trendem je celkový úbytek zaměstnanců ze 4 239 tisíc osob v roce 1993 na 3 980 tisíc osob v roce 2005. 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 v období do roku 2004 vykazovala růst. Tento jev je nutno vnímat pozitivně v tom, že stále více lidí volilo 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 a 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. Tento pokles však znamená přesun velké části 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 řídicí pracovníci (index 2005/1993 = 1,4),
- techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (index 2005/1993 = 1,2),
- vědečtí a odborní duševní pracovníci (index 2005/1993 = 1,2),
- provozní pracovníci ve službách a obchodě (index 2005/1993 = 1,1).

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 pomaleji rostou 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 2005 již počet podnikatelů dosahoval 2 005 882 osob (v tom 1 751 940 fyzických osob a 253 942 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 18 Organizační struktura ekonomických subjektů v letech 2001 – 2005**

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Počet ekonomických subjektů celkem</b>	<b>2 121 562</b>	<b>2 223 745</b>	<b>2 325 977</b>	<b>2 352 601</b>	<b>2 388 490</b>
v tom: právnické osoby	389 480	406 295	443 176	466 317	493 256
fyzické osoby	1 732 082	1 817 450	1 882 801	1 886 284	1 895 234
z toho podle právních forem:					
soukromí podnikatelé podnikající dle živnostenského zákona	1 523 051	1 607 151	1 671 031	1 674 595	1 681 042
samostatně hospodařící rolníci	101 394	101 053	100 914	99 669	100 104
obchodní společnosti	214 637	220 461	232 204	244 537	256 657
z toho akciové společnosti	14 845	15 260	15 903	16 403	17 031
družstva	11 536	12 085	13 078	13 334	13 839
státní podniky	1 054	995	899	803	746
z toho podle sektorů: veřejné podniky a korporace	2 651	2 276	2 276	2 055	2 411
soukromé podniky a korporace	290 320	267 285	319 874	339 741	358 711
z toho pod zahraniční kontrolou	99 762	76 870	108 960	120 770	130 961
vládní	15 321	16 052	19 404	18 711	18 470
neziskové instituce sloužící sektoru domácností	101 257	109 952	117 192	124 261	131 296

Zdroj: Registr ekonomických subjektů

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 více než 68 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.

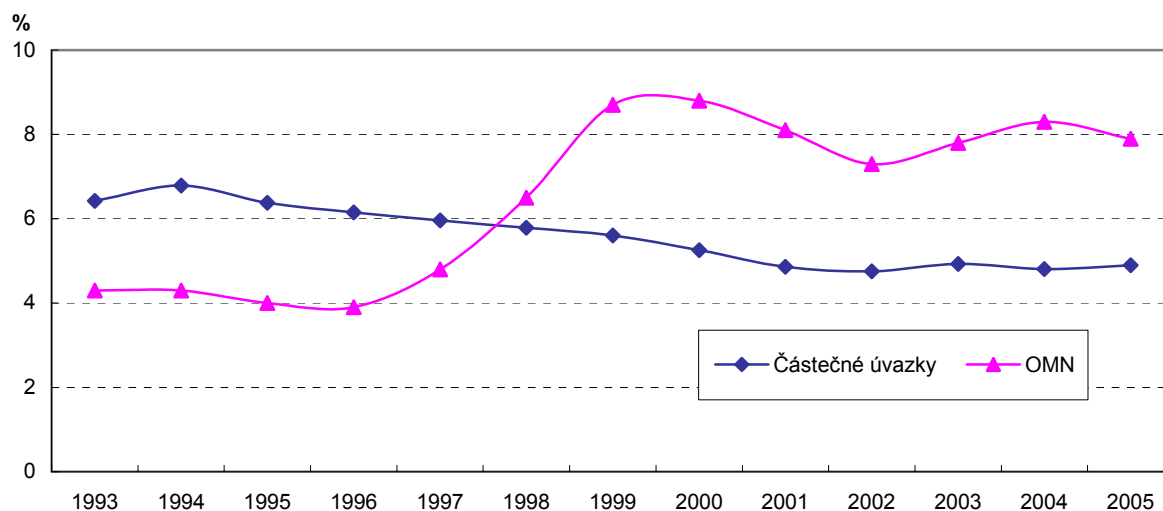
### 2. 1. 6. 3. Typy zaměstnání, částečné úvazky

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,
- zdravotní důvody,
- obtíže s nalezením vhodné práce 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, v posledním období stagnuje (4,9 % v roce 2004 a 2005), což dokládá graf 6.

**Graf 6 Zaměstnanci pracující na částečný úvazek a obecná míra nezaměstnanosti**

Zdroj: 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.

Na zkrácenou dobu bylo v EU-25 zaměstnáno 18,4 % zaměstnaných. V ČR je takto klasifikováno 4,9 % zaměstnaných, což je v rámci EU-25 považováno za extrémně nízké číslo. Podíl pod 5 % se vyskytuje ještě v Maďarsku (4,1 %), na Slovensku (2,5 %) a v Bulharsku (pouze 2,1 %). Extrémně vysoké hodnoty dosahuje tento ukazatel v Nizozemsku (46,1 %), dále ve Spojeném království (25,4 %) a nad 20 % pracujících na zkrácenou pracovní dobu má ještě Rakousko, Belgie, Německo a Švédsko. Důvodem, proč tomu tak v České republice 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.

**Tabulka 19 Zkrácené úvazky a míra nezaměstnanosti v roce 2005 (v %)**

	EU 25	EU 15	ČR	DEN	DE	FR	HU	NL	AT	SK	UK
Zkrácená pracovní doba (% celkové zaměstnanosti)	18,4	20,2	4,9	22,1	24,0	17,2	4,1	46,1	21,1	2,5	25,4
Míra nezaměstnanosti (% pracovní síly 15+)	8,7	7,9	7,9	4,8	9,5	9,5	7,2	4,7	5,2	16,3	4,7

Zdroj: Employment in Europe 2006

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“. Jako podzaměstnaní (jimiž jsou podle metodiky ILO všechny osoby, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně, ale přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajících zaměstnáních a jsou schopny vykonávat větší počet hodin) bylo klasifikováno 47,7 tisíc osob, tj. o 1,1 tisíc více než v roce 2005. K nárůstu došlo jak u mužů (o 0,4 tisíc osob), tak i u žen (o 0,7 tisíc osob).

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 tabulka 20:

**Tabulka 20 Registrované subjekty dle odvětví**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Česká republika	2050770	2121562	2223745	2325977	2352601	2388490
zemědělství, lesnictví, rybářství	131183	132588	131389	134534	134521	138215
průmysl	263969	278113	296029	307315	308797	310776
stavebnictví	221417	228512	241303	256273	263657	269625
obchod, opravy, pohostinství, ubytovací služby	735765	742106	769105	783130	776717	781257
doprava	70390	77426	79422	82293	82016	82677
finanční zprostředkování	71321	70585	70721	70379	70333	71039
činnost v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj	334317	357769	388579	426402	444369	457911
veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení	11559	11369	11656	11702	10391	15434
školství, zdravotnictví	53638	55966	58388	66292	67572	69234
ostatní veřejné sociální služby, včetně domácností zaměstnávajících personál a exteriálních organizací a spolků	157211	167128	177153	187657	194228	192 322

Zdroj: Registr ekonomických subjektů

Největší absolutní přírůstek zaznamenávají odvětví průmyslu, stavebnictví a zejména činnost v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj. Tato odvětví vykazují také nejvyšší relativní přírůstek (index 2005/2000 = 1,37). 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 (viz tabulka 21).



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

Období	Celkem	v tom s počtem zaměstnanců				
		0 <sup>1)</sup>	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
2005	2 388 490	2 122 472	175 470	57 059	31 452	2 037

*stav ke konci období*

*Zdroj: Registr ekonomických subjektů*

*Pozn.1): včetně kategorie „neuveдено“*

Významným segmentem ekonomiky jsou malé a střední podniky do 250 zaměstnanců. Malé a střední podniky vytvářejí zdravé podnikatelské prostředí, zvyšují konkurenci a 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 175 470 subjektů a skupina s 6-19 zaměstnanci, kde došlo k poklesu o 6 737 subjektů na 57 059 podniků ke konci roku 2005. 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 22 Zahraňní investice zprostředkované Czechinvestem dle odvětví**

Průmysl	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
<b>Celkem</b>	<b>516</b>	<b>414649</b>	<b>13034</b>

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 konjunktře 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. 6. 5. Sociální partneři**

Prostřednictvím reprezentativních organizací sociálních partnerů je v ČR dlouhodobě prováděno zjišťování potřeb zaměstnavatelsko-zaměstnanecké sféry. Zjišťuje se úroveň a rozsah obecně využitelných znalostí, vědomostí a dovedností, které je možné aplikovat při změně pracovního zařazení, při změně kvalifikace, při částečném zaměstnání až po samotnou změnu zaměstnání. V minulosti byla rozpoznána nutnost zavedení nových moderních systémů řízení organizace a podniku, včetně řízení lidských zdrojů. Dále byla zjištěna nutnost zabezpečování poradenství, vyšší informovanosti a rozvoje dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců zaměřeného na doplňování, rozšiřování a zvyšování jejich znalostí a jejich další uplatnění v oblasti pracovního práva, sociálního dialogu, ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti, flexibilních forem zaměstnávání a zejména při vytváření stimulů k motivaci pro nutnost dalšího vzdělávání. Tyto oblasti jsou potřebné pro zvyšování kapacit sociálních partnerů a posílení jejich role v rozvoji konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a adaptability zaměstnanců.

Z výše uvedené analýzy potřeb zaměstnavatelů a zaměstnanců dále vyplývá nutnost prohlubovat systémy trvalého rozvoje vzdělávání (rozvoje lidských zdrojů) vedoucích i ostatních pracovníků s cílem zkvalitňovat vypracovávání, monitorování a hodnocení vzdělávacích politik a vzdělávacích programů všech relevantních sociálních partnerů v ČR. V neposlední řadě se ukazuje nutnost věnovat důraznější pozornost k navrhování šíření inovativních a moderních forem organizace práce, včetně zjišťování a zabezpečování služeb v oblasti zlepšení přístupu k zaměstnávání osob nezaměstnaných a ohrožených nezaměstnaností.

#### **2. 1. 7. Modernizace veřejné správy**

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.

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.

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 programovém 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.

Ústřední státní úřady a ostatní správní úřady mají celkem 96 207 míst. Z toho 19 971 je v ústředních správních úřadech a ve správních úřadech, které nemají nadřízený správní úřad. Podřízené správní úřady mají celkově 76 236 míst. 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.

Přestože řada problémů je společných veřejné správě jako celku, existují problémy vycházející ze specifického postavení té které úrovně veřejné správy. Na úrovni ústřední státní správy jsou to především následující nedostatky:

- vláda a ministerstva jsou zahlceny operativními úkony;
- ministerstva mají malou zodpovědnost za kvalitu a tvorbu materiálů a za kvalitu regulace ve svěřené oblasti;
- chybí systém strategického řízení;
- 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;
- ústřední státní správa má malou součinnost s nadnárodními a mezivládními organizacemi;
- nízká úroveň komunikace a spolupráce ústřední státní správy a územní veřejné správy.

Na úrovni územní veřejné správy můžeme za specifické považovat následující problémy:

- vysoký podíl výdajů obcí na vlastní chod úřadu (zejména malých obcí);
- neexistence mechanismu pro zajištění adekvátnosti výše příspěvku na výkon státní správy, která neodráží reálné náklady na výkon státní správy v území;
- vysoké náklady na výkon veřejné správy obecně odrážející velký počet obcí (průměrná velikost obce je jedna z nejmenších v Evropě, podíl obcí do 1000 obyvatel je jeden z největších);

- celkově nízká efektivita výkonu veřejné správy v malých obcích (stovky kompetencí – povinností, které se v malé obci vyskytují s nízkou frekvencí, tj. není realizovatelná kvalifikovanost a odbornost);
- nedostatečná kvalifikace a kompetentnost managementu zvláště u menších obcí, není zajištěn profesionální výkon zejména u státní správy;
- nefungující spolupráce s podnikateli a neziskovými organizacemi při rozvoji obce, při přípravě a koordinaci investic na území obce;
- často chybějící koordinace a spolupráce investičních záměrů jednotlivých sousedících obcí;
- často obtížná komunikace s dalšími sférami života mimo veřejnou správu – s občany, s podnikatelským sektorem, s neziskovými organizacemi.

### **Kvalita regulace<sup>5</sup>**

V České republice je v současné době zhruba 10 tisíc platných norem, z nichž přibližně čtvrtinu tvoří zákony, které mají zhruba 100 tisíc paragrafů. Jen za období od roku 1993 do roku 2005 bylo v ČR přijato více než 4 tisíce nových zákonů, nařízení vlády a vyhlášek. Regulační prostředí se nepřezkoumává pravidelně a systematicky a jeho změny jsou iniciovány poměrně nahodile. Objeví-li se dosud neřešený problém nebo mezera v zákoně, obvykle je vytvořen nový zákon se záměrem tento problém postihnout a řešit. V důsledku toho se zákony nebo jiné regulace tvoří nahodile bez koncepce a nekoordinovaně, přijímají se ve spěchu, což se negativně promítá na jejich kvalitě a obvykle vyvolá potřebu novelizace. Mezi roky 2000 až 2006 bylo novelizováno 303 zákonů ještě před tím, než nabyly účinnosti nebo během prvních měsíců po nabytí účinnosti<sup>6</sup>. Některé platné zákony byly novelizovány již více než 70krát. V tomto stavu je současná regulace nepřehledná, složitá, neposkytuje potřebnou právní jistotu a klade velké nároky na plnění.

Regulace je také příliš podrobná, duplicitní, nesrozumitelná, vnitřně rozporná a vyvolává tak vysokou a v některých případech zcela zbytečnou regulační zátěž. Taková regulace obtěžuje občany a jiné subjekty, vyvolává vznik dalších nákladů a omezuje jejich činnost. Náklady vynaložené podnikateli na plnění regulace omezují jejich prostor pro inovace a rozvoj podnikání a brání jim ve využití celého potenciálu trhu, což se negativně promítá do celkových ekonomických výsledků ČR. Administrativní zátěž (náklad), kterou jsou zatíženi podnikatelé plněním informačních povinností vůči státu nebo třetím osobám, dosahuje v ČR 86 mld. Kč ročně, což představuje téměř 1 % státního rozpočtu. Kromě přímé ekonomické zátěže na splnění stanovených požadavků a na vynucování regulace se regulace v ekonomické oblasti negativně projevuje tendencí ke spojování významných firem, vytvářením nebo posilováním bariér pro vstup na trh, což omezuje konkurenci a brání inovaci. Vysoká regulační zátěž nevychází pouze z množství regulace a počtu povinností, které musí povinné subjekty plnit. Spočívá také v rigiditě a nekonzistentnosti tradičních prostředků regulace, které by měly být částečně nahrazeny alternativními nástroji regulace. Právní regulace představuje rigidní řešení, což v prostředí, které se neustále vyvíjí a mění, přináší tlak na stálou změnu regulace. Časté změny regulace

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Zdroj: Parlamentní institut

však narušují právní jistotu, kladou zvýšené požadavky na informovanost adresátů regulace, ztěžují aplikovatelnost regulace i ochotu adresátů regulace tyto změny sledovat.

Vysoká regulační zátěž se promítá i do přístupu adresátů regulace k jejímu plnění. Nadbytečná, nestabilní, rozporná a složitá regulace podporuje snahu povinných osob regulaci záměrně nebo z neznalosti obcházet a rozšiřuje příležitosti pro korupční jednání. Neochota plnit regulaci vede ke vzniku dalších nákladů a nedostatek motivace k plnění regulace devaluje celý regulační záměr. Zjednodušování existující regulace proto přispívá k jejímu dodržování a ke zvyšování ochrany.

V České republice existují pravidla pro tvorbu legislativních dokumentů, a to jak na úrovni vlády, tak Parlamentu ČR. Návrhy právních předpisů, které jsou vytvářeny a předkládány ke schválení, jsou připravovány v souladu s Legislativními pravidly vlády a jednacími řády Poslanecké sněmovny a Senátu. Uvedené dokumenty se soustředí především na legislativně technickou stránku kvality právních předpisů a stanovují postup při jejich projednávání. Kvalita právních předpisů je posuzována Legislativní radou vlády, která se zabývá pouze legislativně technickou stránkou právního předpisu, souladem navrhované právní úpravy s jinými právními předpisy, ústavou a legislativními akty ES/EU. Zcela chybí hodnocení kvality z pohledu možných dopadů do oblasti ekonomické, sociální a environmentální. Nedostatečně nebo vůbec nejsou vyhodnocovány možnosti a náklady implementace právního předpisu. Při přípravě právních předpisů není uplatňován multidisciplinární přístup, který by se zabýval hodnocením kvality právních předpisů z různých pohledů a umožňoval zapojení nejen úředníků ústředních správních úřadů (jsou nejčastějšími předkladateli právních předpisů), ale také dalších odborníků z praxe – právníků, ekonomů – stejně jako subjektů, kterých se navrhovaná právní úprava přímo dotýká a do jejichž práv zasahuje. Současný přístup k tvorbě právních předpisů je rovněž charakterizován vysokou legislativní inflací, kdy nedochází k posuzování různých forem regulace a není posuzována její nezbytnost.

### **Racionalizace systému a zlepšování kvality řízení**

České veřejné správě stále chybí řízení orientované na výkonnost. Většina výstupů veřejné správy je neměřitelná, neaplikuje se výkonnostní rozpočtování, takže úřady veřejné správy nenesou odpovědnost za způsob používání veřejných zdrojů. Česká veřejná správa je rovněž málo orientovaná na zákazníka, ať už je jím občan, či samotný zaměstnanec veřejné správy. Stále se nedostatečně využívá příkladů dobré praxe a v zásadě jen omezeně probíhá vzájemné srovnávání výkonu mezi úřady veřejné správy. Z hlediska jednotlivých úrovní veřejné správy jsou největší slabiny v ústřední státní správě.

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 spíše výjimkou než pravidlem. Mezi hlavní příčiny patří nedostatek odborníků a nedostatek finančních zdrojů.

Cílem je celkově zlepšit fungování systému veřejné správy, a to jednak racionalizací procesů celého systému veřejné správy a jednak neustálým zlepšováním kvality řízení v jednotlivých úřadech.

Smyslem racionalizace procesů je na základě procesního řízení oprostít ústřední správní úřady od velké části operativních procesů a podpořit postupný přechod k poptávkovému modelu.

### **Rozvoj lidských zdrojů**

Některým oblastem z oblasti řízení lidských zdrojů ve veřejné správě byla věnována zvýšená pozornost i v uplynulém období, ale celkový proces byl nesystémový, málo koordinovaný a nedůsledný. Například lze pozitivně hodnotit přínosy vyplývající z realizace zákona o úřednících územních samosprávných celků<sup>7</sup>. Projevilo se zvýšení kvality veřejné správy v úrovni územních samosprávných celků, a to zejména v důsledku zavedení komplexního systému vzdělávání zaměstnanců územních samosprávných celků, který zakotvuje prvky celoživotního vzdělávání a ověřování odborné způsobilosti, a dále v důsledku zkvalitnění náborové politiky formou veřejnosti otevřených výběrových řízení na volná funkční místa. Pozitivně se rovněž projevilo vládní přijetí Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Pravidla vzdělávání zahrnují nové požadavky na vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech (ministerstva, ústřední správní úřady a jim podřízené správní úřady), stejně jako reflektují nové skutečnosti vyplývající ze vstupu České republiky do Evropské unie. Ve vzdělávání podle Pravidel se uplatňují principy Lisabonského procesu, zejména princip kontinuity vzdělávání, přístupnosti a uznávání vzdělávání, variability obsahu a forem vzdělávání aj.

Realizace nastoleného systému vzdělávání jak zaměstnanců ve správních úřadech, tak úředníků územních samosprávných celků na základě analýzy vzdělávacích potřeb pokračuje. Pro obě cílové skupiny však platí rozdílné právní normy a v prokazování kvalifikačních požadavků je uplatňován rozdílný přístup.

Celkově přetrvává řada dlouhodobě neřešených či nedostatečně řešených problémů. V uplynulém období se realizovala řada pro oblast lidských zdrojů destabilizujících procesů. Ty lze shrnout do následujících okruhů.

„Kvalita“ právní úpravy pracovněprávních vztahů (právní nestabilita, právní nejistota, nemodernost právní úpravy, která by podporovala žádoucí trendy). K 1. 1. 2003 sice vstoupil v účinnost zákon o úřednících územních samosprávných celků<sup>8</sup> a v roce 2002 byl přijat zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech<sup>9</sup>, ale účinnost tohoto zákona je postupně odsouvána (naposledy k datu 1. 1. 2009). Zatím tato právní úprava zastarala a je potřebné ji modernizovat, respektive změnit, mimo jiné i směrem k žádoucímu sjednocení právní úpravy pro všechny úředníky veřejné správy. Dále byla dlouhodobě odkládána účinnost zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>10</sup>. Probíhal problematický proces přípravy a přijetí

<sup>7</sup>) Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>8</sup> Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>9</sup>) Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

<sup>10</sup>) Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.



nového zákoníku práce, v procesu legislativních změn byla řada dílčích a speciálních pracovněprávních záležitostí<sup>11</sup>.

Nekonkurenčnost úrovně odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. Nižší úroveň odměňování zaměstnanců ve veřejné správě není dostatečně kompenzována jinými motivačními prostředky, absence procesů flexicurity.

Náborová politika na volná funkční místa není dostatečně otevřená, důsledně upřednostňující odbornost. Ve spojení s výše uvedenými problémovými okruhy však na volná funkční místa ve veřejné správě není dostatečná (vyhovující) poptávka.

Rovněž na úrovni místní samosprávy je klíčovým předpokladem kvalitního výkonu územní veřejné správy také kvalitní příprava a vzdělávání úředníků. Systém přípravy a vzdělávání úředníků je stanoven zákonem č.312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků. V oblasti vzdělávání úředníků územních samosprávních celků lze pozorovat následující nedostatky:

- chybějící nabídka kurzů nabízených distanční formou nebo formou e-learningu;
- chybějící fungující informační systém o vzdělávání úředníků územních samosprávních 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.

### **Meziresortní spolupráce, komunikace a koordinace s územní veřejnou správou**

Vlivem reformy územní veřejné správy doprovázené procesem decentralizace a dekoncentrace došlo k zániku některých subjektů veřejné správy a naopak ke vzniku jiných nových subjektů veřejné správy. V důsledku toho se změnila kompetence a úkoly těchto subjektů a rovněž vztahy mezi nimi. Dřívější způsob koordinace a komunikace, který odpovídal centrální správě země, novým podmínkám přestal vyhovovat. Nové prvky koordinace a komunikace, které by odpovídaly potřebám jednotlivých subjektů jak na místní, tak na centrální úrovni, se nebudují systematicky a mnohdy jsou spíše překážkou bránící efektivitě celého procesu.

Základní prioritou v oblasti podpory meziresortní spolupráce a koordinace s územní veřejnou správou je komunikace. Vedle uvedených problémů vykazuje současný stav následující nedostatky:

- neexistující zmapování informačních toků mezi orgány ústřední státní správy, ústřední státní správou a územní veřejnou správou;
- chybějící kapacity pro horizontální koordinaci;

<sup>11</sup>) Např. zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.



- chybějící systém tvorby celostátních strategií a průřezových řešení;
- neefektivní koordinace aktivit mezi ústřední státní správou a územní veřejnou správou;
- nedostatečné využívání moderních komunikačních a informačních technologií;
- chybějící systém řízení znalostí;
- chybějící mechanismy a pravidla pro horizontální i vertikální komunikaci a koordinaci úřadů územní veřejné správy při přípravě politik a zákonných norem.

### **Zlepšování využití ICT**

Širší zavedení elektronické komunikace jak mezi orgány veřejné správy, tak mezi správou a občanem 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. Současný stav vykazuje následující problémy:

- nízké povědomí uživatelů a problematické použití elektronického podpisu;
- nedostatečná nabídka on-line veřejných služeb;
- omezená kompatibilita informačních systémů veřejné správy a datové propojenosti.

### **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 prioritních os programu. Podrobná analýza hospodářského a sociálního kontextu těchto intervenčních oblastí je obsažena v předcházejících částech kapitoly 2. 1.

Popis současného využití mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů včetně hlavních problémů je uveden v kapitole 2. 2. 7.

## 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. 8. 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 a 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 pravidelné, 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](http://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 neefektivnějších 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 již druhý **Národní akční plán sociálního začleňování**, současný plán je realizován na období 2004–2006. Druhý Národní akční plán podobně jako jeho předchůdce poukazuje na širokou povahu problému sociálního vyloučení a nutnosti komplexního přístupu k jeho řešení a identifikuje 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 obsahuje konkrétní cíle a národní indikátory, na základě kterých bude možno monitorovat dosažený pokrok přijatých opatření.

Skupiny ohrožené sociálním vyloučením jsou v Národním akčním plánu 2006-2008 strukturovány podle tří cílů. Jedná se především o následující skupiny: dlouhodobě nezaměstnané, 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 2005-2008**.

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 umístitelné 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, zajištění přístupů k ekonomické aktivitě, vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti nebo 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 trh 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 klíčovou považuje podpora spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacích institutů a institucí odborně profesních. Další oblast, která bude podporována, je propojení cílů vzdělávání s cíli podniku, zejména podpora podnikatelských subjektů při realizaci školení, vzdělávání zaměstnanců a vybudování prvků infrastruktury standardů IIP (Investors in people), včetně jeho zavádění.

#### 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 úkoly:

- nastavit priority 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 Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby – strategie realizace Smart Administration v roce 2007 – 2015 (základní teze schváleny usnesením vlády č. 197 ze dne 28. února 2007), 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).

**Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby** – strategie realizace Smart Administration v období 2007 – 2015 (dále Strategie) je základním koncepčním dokumentem v oblasti reformy veřejné správy. Jejím globálním cílem je „Prostřednictvím zefektivnění fungování veřejné správy a veřejných služeb podpořit socio-ekonomický růst ČR a zvýšit kvalitu života občanů.“ Strategie obsahuje vedle analytické části a části věnované implementaci a řízení také část vymezující cestu k naplnění vize veřejné správy ČR: „Veřejná správa v ČR je primárně pojata jako

služba občanovi, naplňuje principy dobrého vládnutí, funguje efektivně a výkonně. Veřejné služby jsou klientsky orientovány, naplňují očekávání občanů, flexibilně reagují na jejich potřeby a fungují hospodárně. Veřejná správa a veřejné služby přispívají ke zvyšování konkurenceschopnosti české ekonomiky a zvyšování kvality života obyvatel ČR.“ Strategie vymezuje oblasti a projektové okruhy, které budou prioritně podporovány v programovém období 2007-2013 ze strukturálních fondů v rámci realizace priority Smart Administration (z OP LZZ a IOP). Ve vztahu k OP LZZ je Strategie programově provázána především na prioritní osu 4.

**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 podzákoné 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 %. Další krok 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 a 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 technologií 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 transparentnost 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, Konceptce informačních systémů veřejné správy, Konceptce 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, jsou např. ACCESS a 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 podpora 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 v následující tabulce.

**Tabulka 23 Alokace jednotlivých programů podporovaných z ESF**

v EUR	2004			2005			2006			Celkem		
	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet	ESF	státní rozpočet	místní rozpočet
<b>OP RLZ</b>	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
<b>JPD 3</b>	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
<b>IS EQUAL</b>	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
<b>SROP</b>	11 019 201			15 783 015			20 475 304			47 277 520	6 331 978	6 331 974
<b>Celkem</b>	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 a 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 přímého 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 - 06<sup>12</sup>

Pro OP LZZ jsou relevantní zejména zkušenosti z implementace OP RLZ, částečně také z implementace JPD 3 a z hlediska přenosu principů Iniciativy Společenství EQUAL do OP LZZ také z implementace 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.

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

<sup>12</sup> 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“

programů a projektů<sup>13</sup>, 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 také zjednodušit procesy tam, kde operace v procesech přináší 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 další 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 potenciální rizika do budoucna, která by mohla ohrožovat 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 otázka 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

<sup>13</sup> 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“.

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 indikátorů<sup>14</sup>.

#### **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 umístováni uchazeči o zaměstnání;
- současně charakter sociální sítě vede v určitých skupinách k nezájmu o práci a tedy k nezájmu o cesty k nalezení práce;
- 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 sociálních 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 vyhlášení 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

<sup>14</sup> Tyto problematické oblasti řeší projekt v gesci Ministerstva pro místní rozvoj s názvem: „Zefektivnění monitoringu nástrojů strukturální politiky EU“.

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 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.

Na základě doporučení vyplývajících z evaluačního projektu „Zhodnocení přínosu OP RLZ pro Aktivní politiku zaměstnanosti“ byly provedeny kroky směřující ke sladění národní APZ a APZ financované z ESF. Jedná se např. o uzpůsobení systému implementace Prioritní osy 2a a 2b a o přípravu projektů v rámci národní APZ, které budou financovány z OP LZZ.

## **6. Zkušenosti s řízením a realizací projektů zaměřených na principy Iniciativy Společenství EQUAL**

V průběhu zkráceného programového období 2004-2006 byly v ČR realizovány i projekty zaměřené na naplňování principů partnerství, mezinárodní spolupráce, společné rozhodování, inovativnost, mainstreaming, gender mainstreaming a tematický přístup. Některé z těchto principů byly naplňovány jak v průběhu realizace CIP EQUAL, tak i v průběhu realizace vybraných projektů OP RLZ a JPD 3 (zejm. principy gender mainstreaming a partnerství). Komplexně naplňovat všechny výše uvedené principy však bylo dosud možné pouze v rámci CIP EQUAL.

V novém programovém období 2007-2013 bylo na základě zkušeností s realizací Iniciativy Společenství EQUAL členskými státy EU společně s Evropskou komisí rozhodnuto o zohlednění principů typických pro tuto iniciativu ve všech programech podporovaných z ESF. V případě OP LZZ jsou proto jednotlivé prioritní osy zaměřeny i na podporu těchto principů – konkrétně jde zejména o podporu naplňování principu partnerství, mezinárodní spolupráce a inovativnosti. Princip společného rozhodování bude částečně naplňován společně s principem partnerství. Princip gender mainstreamingu je v rámci OP LZZ naplňován jako horizontální téma. Jako nástroj naplnění principu mainstreamingu se v novém programovém období stává jednou z podporovaných aktivit v OP LZZ budování a činnost sítí sdružujících klíčové subjekty působící v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

U projektů zaměřených na podporu výše uvedených principů se bude vycházet zejména ze stávajících zkušeností získaných s jejich naplňováním v průběhu realizace CIP EQUAL. Z dostupných evaluačních studií vyplývá, že naplnění principu inovativnosti bylo v rámci projektů podporovaných z Iniciativy Společenství EQUAL do značné míry podpořeno principem partnerství a mezinárodní spolupráce. Princip partnerství je proto možné podporovat v rámci všech prioritních os a princip



mezinárodní spolupráce lze v novém programovém období uplatňovat nejen v projektech realizovaných v rámci prioritních os 5a a 5b Mezinárodní spolupráce, ale také v rámci ostatních prioritních os prostřednictvím možnosti zahrnout výdaje na tento typ spolupráce mezi způsobilé výdaje projektu.

Evaluační studie na jedné straně ukazují, že mezinárodní spolupráce je významným faktorem pro úspěšný vývoj a prosazování inovací, na druhé straně je pro zajištění vysoké účinnosti mezinárodní spolupráce nezbytné zajistit metodickou podporu subjektů zapojených do realizace mezinárodní spolupráce. Určitou překážkou naplnění principu mezinárodní spolupráce v rámci CIP EQUAL je totiž malá zkušenost organizací s mezinárodní spoluprací, chybějící kontakty v zahraničí, případně nedostatečně vymezené cíle projektu v souvislosti s mezinárodní spoluprací.

Národní mainstreamingová strategie CIP EQUAL nechala v průběhu zkráceného programového období 2004-2006 velkou část odpovědnosti za naplnění principu mainstreamingu na jednotlivých příjemcích pomoci. Zkušenosti s realizací CIP EQUAL však ukazují, že se jednotliví příjemci spíše soustředili na diseminační aktivity než-li na samotný mainstreaming svých výstupů, zkušeností a poznatků. Z tohoto důvodu je v rámci OP LZZ jednou z podporovaných činností také tvorba sítí zahrnující klíčové instituce a partnery zabývající se problematikou RLZ v ČR, přičemž realizované projekty s tímto zaměřením budou mít velký potenciál pro usnadnění procesu mainstreamingu v oblasti rozvoje lidských zdrojů jako takové. K tomu, aby byl mainstreaming úspěšný, je na základě dosavadních zkušeností nutné zajistit účast kompetentních partnerů v sítích, zajistit podporu vertikálního mainstreamingu (prosazování do politiky) ze strany řídicího orgánu a v případě mainstreamingu inovací zavést metodologii validace s cílem ověření kvality inovace a zapojení klíčových aktérů do vývoje inovací. Principy inovativnosti a mainstreamingu je nutné metodicky podpořit s ohledem na malé povědomí o těchto principech.

Další evaluační studie zaměřené na zhodnocení dosažených výsledků a dopadů jednotlivých projektů CIP EQUAL založených na klíčových principech této iniciativy i evaluační studie zaměřené na zhodnocení předpokladů vedoucích k úspěšné či neúspěšné realizaci tohoto typu projektů budou realizovány v nejbližší době tak, aby i informace získané na základě těchto evaluací mohly být využity v průběhu realizace OP LZZ.

## 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 reformy 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 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
- Kvalitní, produktivní a stálý sociální dialog na národní, sektorové, regionální a podnikové úrovni

**Veřejná správa**

- Existence organizačních a koordinačních kapacit pro modernizaci veřejné správy
- Realizovaná reforma územní veřejné správy
- 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**

- Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných a velké regionální rozdíly
- Přetrvávající vysoká míra nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost ve dvou nejvíce postižených regionech – v Moravskoslezském a Ústeckém kraji
- Rostoucí podíl 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
- Nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, zejména v některých regionech

**Další vzdělávání**

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

**Sociální integrace a rovnost příležitostí**

- Slabé motivační prostředí k pracovnímu uplatnění skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí a k adaptaci 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 potřebami zavádění ICT, nových technologií a výrobních postupů
- Probíhající restrukturalizace a s tím související zranitelnost některých tradičních odvětví
- Nedostatečná opatření na podporu udržení zdravé pracovní síly a následných sociálních vyloučení v důsledku poškození zdraví

### **Veřejná správa**

- Nedostatečně výkonná, 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 vzdělávání**

- Rozvíjení spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi a institucemi odborně-profesními
- Podporování rozvoje podpůrných služeb v oblasti dalšího vzdělávání

#### **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
- Vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů v podnikatelském sektoru
- Realizace společných aktivit sociálních partnerů s dopadem na udržení sociálního smíru

### **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 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
- Přetrvávající regionální rozdíly v oblasti zaměstnanosti i nezaměstnanosti, zejména v regionech nejvíce postižených restrukturalizací, tj. v Moravskoslezském a Ústeckém kraji
- Přetrvávající nízký počet rekvalifikovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání

### **Další vzdělávání**

- Pokles zájmu podniků o další vzdělávání zaměstnanců
- Přetrvávání nízké participace zaměstnanců na dalším vzdělávání
- Pokles zájmu subjektů o spolupráci v oblasti dalšího vzdělávání
- Přetrvávání kvalifikační struktury ekonomicky 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 a nízkého podílu zaměstnavatelů podporujících využívání pružných forem zaměstnávání
- Porušení sociálního smíru při nedostatečném zajištění motivace ke vzájemné komunikaci a k vedení sociálního dialogu na všech úrovních

### **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: Strategie 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), Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby – strategie realizace Smart Administration v roce 2007 – 2015 (základní teze schváleny usnesením vlády č. 197 ze dne 28. února 2007).

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

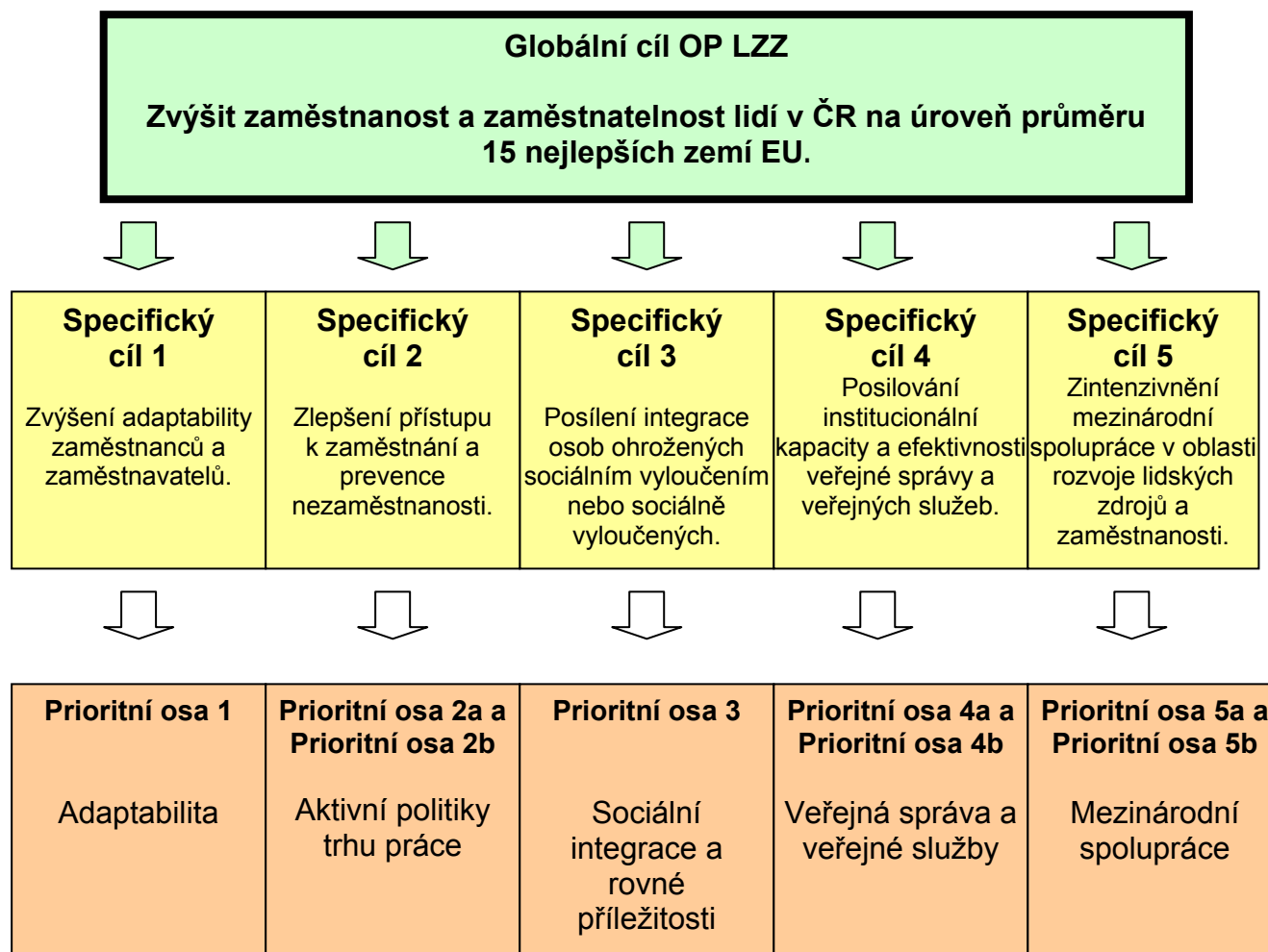
Globálním cílem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na období 2007-2013 je **„Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“**. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 **„Otevřená, flexibilní 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, 2007-2013<sup>15</sup>) – 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.**



<sup>15</sup> 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 prioritních os 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 10 prioritních os (včetně technické asistence) pro podporu z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jednotlivé věcné prioritní osy programu jsou plně konzistentní se specifickými cíli programu a korespondují s prioritami ESF v programovém období 2007-2013.

Struktura věcných prioritních os OP Lidské zdroje a zaměstnanost je následující:

Prioritní osa 1	Adaptabilita (Konvergence)
Prioritní osa 2a	Aktivní politiky trhu práce (Konvergence)
Prioritní osa 2b	Aktivní politiky trhu práce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)
Prioritní osa 3	Sociální integrace a rovné příležitosti (Konvergence)
Prioritní osa 4a	Veřejná správa a veřejné služby (Konvergence)
Prioritní osa 4b	Veřejná správa a veřejné služby (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)
Prioritní osa 5a	Mezinárodní spolupráce (Konvergence)
Prioritní osa 5b	Mezinárodní spolupráce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

#### **Prioritní osa 1: Adaptabilita**

Tato prioritní osa 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, prohlubování a rozšiřování odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů na všech úrovních a vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Jedná se také o rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví a s potřebou racionalizace výroby a zavádění nových technologií. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.

#### **Prioritní osy 2a a 2b: Aktivní politiky trhu práce**

Tyto prioritní osy budou naplňovat druhý specifický cíl OP LZZ a jsou zaměřeny 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 těchto prioritních os 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 s ohledem na integraci osob ohrožených sociálním vyloučením na trh práce, včetně proaktivních opatření pro předcházení nezaměstnanosti. 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.

### **Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti**

Tato prioritní osa 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.

### **Prioritní osy 4a a 4b: Veřejná správa a veřejné služby**

Tyto prioritní osy jsou směřovány k realizaci čtvrtého specifického cíle OP LZZ a budou naplňovány 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. Prioritní osy jsou programově navázány na komplexní strategii zefektivňování veřejné správy Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby – strategie realizace Smart Administration v roce 2007 – 2015 (základní teze schváleny usnesením vlády č. 197 ze dne 28. února 2007). Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy. V rámci těchto prioritních os 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 prioritních os 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.

### **Prioritní osy 5a a 5b: Mezinárodní spolupráce**

Tyto prioritní osy budou naplňovat pátý specifický cíl OP LZZ a jsou 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 EU, 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 EU. 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. V souladu s článkem 1 písm. e) a článkem 3 (6) nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o Evropském sociálním fondu budou projekty realizované v rámci těchto prioritních os zaměřeny na podporu dosažení cílů ostatních prioritních os OP LZZ.

### **Prioritní osy 6a a 6b: Technická pomoc**

Tyto prioritní osy jsou v souladu s legislativním rámcem pro strukturální fondy zaměřeny na podporu řízení a implementace OP LZZ. V rámci prioritních os Technická pomoc budou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu.

### **Koncentrace na klíčové prioritní osy a jejich vzájemná synergie**

Strategie OP Lidské zdroje a zaměstnanost plně respektuje skutečnost, že účinnost každé z jednotlivých prioritních os působících na podporu zaměstnanosti je omezená. Z tohoto důvodu představují tři klíčové věcné prioritní osy 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 – Prioritní osa 1 „Adaptabilita“**

Zaměřena na osoby zaměstnané – průběžné a včasné poskytování poradenských služeb a vzdělávání zaměstnanců v souladu s měnícími se požadavky podniků, podpora udržování, prohlubování a obnovování kvalifikace, přeškolení na jinou činnost, aniž by se osoba dostala do evidence úřadů práce, podpora v oblasti vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů.

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 – Prioritní osy 2a a 2b „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 – Prioritní osa 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 prioritních os, řešících situaci skupin osob v různém postavení na trhu práce. Na tyto tři prioritní osy 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 prioritních os 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 **průřezové prioritní osy** – 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 prioritních os, 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 způsobilé, 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 LZZ realizovány zejména v Prioritní ose 1 Adaptabilita a v Prioritních osách 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce.

### **Regionální dimenze strategie programu**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je navržen tak, aby intervence v rámci jeho prioritních os zohledňovaly a reagovaly na specifika jednotlivých regionů, zejména regionální rozdíly v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Na úrovni operačního programu bude v rámci Prioritních os 2a a 2b 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 Prioritní osy 1 Adaptabilita a Prioritních os 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce. Zvláštní důraz bude kladen na intervence v regionech nejvíce postižených strukturální nezaměstnaností, tj. zejména 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 Prioritní ose 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. Více-cílovost**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je koncipován jako více-cílový. Tři věcné prioritní osy programu a prioritní osa Technická pomoc budou doplněny o příspěvek z obálky cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost tak, aby mohly být aktivity v těchto osách obsažené podporovány na celém území ČR, tj. včetně hl. m. Prahy.

Z věcného hlediska více-cílových intervencí se jedná o aktivity systémového nebo národního charakteru, které jsou součástí prioritní osy zaměřené na aktivní politiky trhu práce, prioritní osy zaměřené na veřejnou správu a veřejné služby a na mezinárodní spolupráci. Aktivity v těchto prioritních osách obsažené mají klíčový význam pro ČR a jejich realizace je zcela nezbytná na celém území ČR, tj. včetně hl. m. Prahy. Pro zajištění nejefektivnějšího dopadu intervencí je nutno realizovat tyto národní strategie z centrální úrovně, a to i vzhledem ke kompetenčnímu uspořádání institucí v ČR. Vzhledem k tomu, že tyto aktivity nebudou s ohledem na princip koncentrace podporovány v OP PA, rozhodla se ČR koncipovat OP LZZ jako více-cílový, aby byla zajištěna podpora uvedených klíčových intervencí na celém území ČR.

Základním důvodem pro více-cílovost z hlediska implementace programu je zjednodušení řízení, monitorování a kontroly využití prostředků ESF, které jsou v obou dotčených cílech vydávány na stejné aktivity. Jednotná řídicí struktura tak může efektivně zajistit dodržení a kontrolu principu nepřenositelnosti finančních prostředků mezi cíli (čl. 22, 1083/2006), ale i hospodárné a maximálně koordinované využití finančních prostředků obou cílů.

Pro výpočet příspěvku pro rata z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost do rozpočtu OP LZZ byl u každé z dotčených prioritních os navržen jednoduchý a transparentní vzorec (viz příslušné prioritní osy). V daném poměru pro-rata pak bude každý projekt financovaný v rámci příslušné více-cílové intervence financován z obou Cílů. Řídicí orgán OP LZZ zajistí, že prostředky alokované pro Cíl Konvergence nebudou využity na financování intervencí v území Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost (a naopak). Zároveň Řídicí orgán OP LZZ ve spolupráci s Řídicím orgánem OP PA garantuje, že aktivity realizované v rámci OP LZZ nebudou duplicitní k aktivitám OP PA, tj. stejný typ aktivit nebude realizován pro stejnou cílovou skupinu.

Přehledný souhrn prioritních os OP LZZ a zdroj jejich financování je obsažen v níže uvedené tabulce.

<b>Tabulka 24 Prioritní osy OP Lidské zdroje a zaměstnanost</b>	
Prioritní osa 1 – Adaptabilita	(Konvergence)
Prioritní osa 2 a - Aktivní politiky trhu práce	(Konvergence)
Prioritní osa 2 b - Aktivní politiky trhu práce	(RKaZ)
Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti	(Konvergence)
Prioritní osa 4 a - Veřejná správa a veřejné služby	(Konvergence)
Prioritní osa 4 b - Veřejná správa a veřejné služby	(RKaZ)
Prioritní osa 5 a - Mezinárodní spolupráce	(Konvergence)
Prioritní osa 5 b - Mezinárodní spolupráce	(RKaZ)
Prioritní osa 6 a - Technická pomoc	(Konvergence)
Prioritní osa 6 b - Technická pomoc	(RKaZ)

### **3. 5. Zdůvodnění tématické, geografické a finanční koncentrace prioritních os**

Prioritní osy 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 Prioritní osu 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 prioritní osy 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, tj. zejména v regionech NUTS II Moravskoslezsko a Severozápad. Realizace individuálních projektů specificky zaměřených na tyto regiony doplní již existující národní programy, mezi které patří zejména investiční pobídky a program na podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností, jenž je realizován

ve spolupráci MPSV a MPO. Zaměření projektů bude stanoveno na základě analýz a výstupů z projektů, které jsou realizovány v rámci stávajícího Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů 2004-2006.

### **3. 6. 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 předvstupní 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 Prioritní os programu. První dvě doporučení jdou mimo rámec cílů dosažitelných realizací jednotlivých prioritních os 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 prioritních os 1-3, např. opatření k integraci Romů (Prioritní osa 3), modernizace služeb zaměstnanosti (Prioritní osa 2a a 2b), vyšší účast na dalším vzdělávání a zvýšení profesní mobility (Prioritní osa 1).

### **3. 7. Sociální partneři a NNO**

Sociální partneři a nestátní neziskové organizace se účastní v programovém období 2004-2006 v programech spolufinancovaných z ESF, a to jak svým členstvím v příslušných monitorovacích výborech, tak zejména připravováním a realizací projektů financovaných z ESF. Tím získávají sociální partneři a NNO potřebné praktické znalosti s administrací projektů pro ještě lepší přístup k prostředkům ESF v období 2007-2013. Za účelem zjednodušení přístupu sociálních partnerů a NNO



k prostředkům ESF bude navíc stejně jako v období 2004-2006 umožněno využití mechanismu zálohových plateb pro příjemce pomoci.

V souladu s článkem 5(3) nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o ESF budou v rámci OP LZZ na základě analýzy potřeb zmíněné v kap. 2. 1. 6. 5 a provedené samotnými sociálními partnery podporovány aktivity zaměřené na budování kapacit sociálních partnerů. Na podporu těchto aktivit a za účelem dosažení uvedeného cíle bude ze zdrojů OP LZZ vyčleněno přiměřené množství finančních prostředků, které bude odpovídat absorpční kapacitě sociálních partnerů a jejich potřebám pro naplňování strategie rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů a posílení kapacit pro jejich zapojení jak na tripartitní úrovni tak i na úrovni bipartitní spolupráce, zejména v implementaci dohod a závěrech přijatých Výborem EU pro sociální dialog.

Tyto aktivity zahrnou zejména odborné vzdělávání, opatření na vytváření sítí, posílení sociálního dialogu a činnosti společně uskutečňované sociálními partnery, zejména v oblasti adaptability zaměstnanců a podniků. Cílem těchto aktivit je zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů a jejich přizpůsobitelnosti měnícím se podmínkám na trhu práce. Sociální partneři budou participovat jako předkladatelé projektů v převážné většině intervencí podporovaných v OP LZZ. Vzhledem k aktivnímu zapojení sociálních partnerů ČR do evropských struktur, lze očekávat také jejich účast v projektech v rámci nadnárodní spolupráce. S přihlédnutím k záměrům sociálních partnerů pro realizaci úspěšné politiky rozvoje lidských zdrojů bude také využita forma specifických projektových výzev, a to zejména v Prioritní ose 1 Adaptabilita. Na tyto výzvy bude v úvodní fázi vyčleněna částka cca 180 mil. Kč, což představuje cca 1 % celkových prostředků alokovaných na Prioritní osu 1 Adaptabilita. Konkrétní výše čerpání a množství finančních prostředků vyčleněných na další výzvy bude záviset na absorpční kapacitě sociálních partnerů a množství kvalitních projektů.

### 3. 8. Konzistence OP se strategickými dokumenty

#### 3. 8. 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 prioritních os OP LZZ na prioritní osy SOZS má operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vazby zejména na prioritní osu:

- **Přivést více lidí do zaměstnání, zajistit jejich setrvání v zaměstnání a modernizovat systémy sociální ochrany,**
- **Zvýšit přizpůsobivost pracujících a podniků a pružnost trhů práce,**
- **Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace**
- **Správní kapacita.**

Podrobně jsou vazby zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 25 Vazby mezi strategií OP LZZ a Strategickými obecnými zásadami Společenství

Strategické obecné zásady Společenství	Prioritní osa OP LZZ		ADAPTABILITA	AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE	SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY	MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE
	Priorita SOZS						
<b>SOZS I: Přitažlivější Evropa a regiony Evropy pro investory a pracující</b>	Rozšíření a zlepšení dopravních infrastruktur						
	Posílení součinnosti mezi ochranou životního prostředí a růstem						
	Řešení intenzivního využívání tradičních zdrojů energie v Evropě						
<b>SOZS II. Zlepšení znalostí a inovace: cesta k růstu</b>	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						
<b>SOZS III. Více a lepších pracovních míst</b>	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 trhu práce		XXX	XX	XX	XX	XX
	Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace		XXX	XX	XX	XX	XX
	Správná kapacita			XX	XX	XXX	XX
	Pomoci udržet zdravou pracovní sílu		XX	X	XX		

**Poznámka:**

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

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

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

### 3. 8. 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*. Realizace OP LZZ bude mít rovněž pozitivní dopady na naplňování strategického cíle NSRR *Vyvážený rozvoj území*. Z hlediska provázanosti prioritních os OP LZZ na priority NSRR má operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vazby zejména na priority **Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, Posilování sociální soudržnosti, Vzdělávání a Chytrá veřejná správa**. Podrobně jsou vazby zachyceny v následující tabulce.

**Tabulka 26** Vazby mezi strategií OP LZZ a Národním strategickým referenčním rámcem

Strategický cíl NSRR	Prioritní osa OP LZZ	ADAPTABILITA	AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE	SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY	MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE
	Priorita NSRR					
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	XX	XX	XX	XX	XX
	Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti	XXX	XXX	XXX	XX	XX
	Posilování sociální soudržnosti	X	XX	XXX	X	XX
	Rozvoj informační společnosti	XX	X	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		X	XX	X	
	Rozvoj venkovských oblastí		XX	XX	XX	

**Poznámka:**

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

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

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

### 3. 8. 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 prioritní osy OP LZZ vazbu především na čtvrtý pilíř Strategie hospodářského růstu – *Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanost*. Podrobněji jsou vazby zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 27 Vazby mezi strategií OP LZZ a Strategií hospodářského růstu

Pilíře Strategie hospodářského růstu	Prioritní osy 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 osa OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority SHR

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

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

### 3. 8. 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.

**Tabulka 28 Vazby mezi strategií OP LZZ a Národním programem reforem 2005-2008**

Národní program reforem 2005-2008	Prioritní osy operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost				
	PO1	PO2a,b	PO3	PO4a,b	PO5a,b
<b>Flexibilita trhu práce – prioritní opatření</b>					
1. Rozšířit smluvní volnost v pracovních 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
<b>Začleňování na trhu práce – prioritní opatření</b>					
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
<b>Vzdělávání – prioritní opatření</b>					
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	X	X	X	X	X
5. Podporovat propustnost 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.... prioritní osa OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority NPR;

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

X..... prioritní osa 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:

- celková míra zaměstnanosti 66,4 %,
- míra zaměstnanosti žen 57,6 %,
- míra zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) 47,5 %.

### 3. 8. 5. Národní akční plán sociálního začleňování

Následující tabulka demonstuje vazby mezi strategií operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a strategií Národního akčního plánu sociálního začleňování 2006-2008 (NAPSI). Strategie Národního akčního plánu sociálního začleňování vychází z aktualizovaných Společných cílů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení EU, které byly upraveny v roce 2006 v návaznosti na zahájení procesu zefektivnění koordinace politik sociální ochrany a sociálního vyloučení.

Pro oblast sociálního vyloučení byly zavedeny tyto cíle:

- zajistit přístup všech ke všem zdrojům, právům, zboží a službám, potřebným k účasti ve společnosti; předcházet rizikům sociálního vyloučení a potírat diskriminaci;
- zajistit aktivní sociální začlenění všech;
- zajistit efektivní koordinaci politik sociálního začleňování, aby zapojily všechny úrovně vlády a příslušné zúčastněné subjekty, včetně lidí, kteří zažívají chudobu, aby byly zohledněné ve všech příslušných veřejných politikách, včetně hospodářských a rozpočtových politik, politik vzdělávání a odborné přípravy a programů strukturálních fondů (zejména Evropského sociálního fondu).

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost reflektuje ve svých opatřeních strategii NAPSI 2006-2008 a výrazně přispívá k naplnění zde vytyčených cílů.

Tabulka 29 Vazby mezi strategií OP LZZ a NAPSI 2006-2008

Cíle Národního akčního plánu sociálního začleňování 2006-2008	Prioritní osy operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost				
	PO1	PO2a,b	PO3	PO4a,b	PO5a,b
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
Pomoc nejvíce ohroženým skupinám obyvatelstva	X	XX	XXX		X

**Poznámka:**

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

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

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

### 3. 8. 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 prioritní osy 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.

Tabulka 30 Vazby mezi strategií OP LLZ a Strategií regionálního rozvoje

Prioritní oblasti Strategie regionálního rozvoje	Prioritní osy 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 osa OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority SHR

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

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

### 3. 8. 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 prioritních os programu.

Podpora investic do infrastruktury nad rámec křížového financování 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**, prioritní osa „*Modernizace veřejné správy*“. Ministerstvo vnitra jako věcný gestor za oblast modernizace veřejné správy bude implementovat jak investice ERDF v IOP, tak aktivity ESF v OP LZZ. Tím je zajištěna nezbytná provázanost a koordinace těchto aktivit. Dále bude zajištěno, že aktivity financované z ESF v této oblasti budou vždy primární a hmotné investice z ERDF budou tyto aktivity doplňovat.

Podpora investic z ERDF do infrastruktury **pro oblast sociální integrace** bude zajištěna v rámci **Integrovaného operačního programu**, prioritní osa „*Zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb*“ a v rámci **Regionálních operačních programů**, prioritní osa „*Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů*“. Nezbytná koordinace a provázanost s IOP v této oblasti je zajištěna tím, že stejný útvar MPSV bude implementovat jak ESF aktivity v OP LZZ, tak aktivity ERDF v IOP.

Podpora investic z ERDF do infrastruktury **pro oblast zaměstnanosti** bude zajištěna v rámci **Integrovaného operačního programu**, prioritní osy „*Zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb*“. Nezbytná koordinace a provázanost s IOP v této oblasti je zajištěna tím, že stejný útvar MPSV bude implementovat jak ESF aktivity v OP LZZ, tak aktivity ERDF v IOP.

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 prioritní ose „*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. Na druhé straně OP PI podpoří ve své prioritní ose 5 „*Prostředí pro podnikání a inovace*“ zajištění kvalitního zázemí pro realizaci, organizaci a řízení vzdělávacích aktivit a tím zvýšení konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů. Společné působení OP LZZ a OP Podnikání a inovace tak vytváří předpoklady pro efektivnější využití finančních prostředků strukturálních fondů



v oblasti podnikového vzdělávání 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 realizovaná v rámci OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost se zaměřuje 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. Toto poradenství je zaměřeno zejména na začleňování nezaměstnaných a na zvýšení zaměstnatelnosti na trhu práce a na preventivní opatření pro fyzické osoby, které jsou ohroženy nezaměstnaností. 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.

Významné synergické efekty mezi OP LZZ a OP VK lze dále předpokládat v oblasti odstraňování nesouladu mezi kvalifikačními požadavky trhu práce a kvalifikací pracovníků. V rámci OP LZZ bude realizováno vzdělávání a rekvalifikace osob, které již jsou na trhu práce, naopak v rámci OP VK budou podporovány vzdělávací aktivity vedoucí k lepší uplatnitelnosti osob, které na trh práce teprve vstoupí. Tím je zabezpečena podpora co nejširšího okruhu osob ve všech fázích jejich pracovního života.

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 případě prioritních os, které budou financovány z OP LZZ pouze na území Cíle Konvergence (Adaptabilita a Sociální integrace a rovnost příležitostí), bude případná realizace nezbytných „zrcadlových“ projektů na území hl. m. Prahy podpořena z OP PA. Vymezení hranic na úrovni jednotlivých prioritních os OP LZZ a OP PA je následující:

V rámci prioritní osy 1 OP LZZ budou podporovány aktivity pro cílové skupiny s vazbou na území cíle Konvergence, tj. mimo hl. m. Prahu. Financování aktivit v oblasti adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů s vazbou na území hl. m. Prahy bude zajištěno v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita, prioritní osy 1 Podpora rozvoje znalostní ekonomiky. V rámci prioritní osy 3 OP LZZ budou podporovány aktivity pro cílové skupiny s vazbou na území cíle Konvergence, tj. mimo hl. m. Prahu. Financování aktivit v oblasti sociální integrace a rovných příležitostí pro cílové skupiny s vazbou na území hl. m. Prahy bude zajištěno v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita, prioritní osy 2 Podpora vstupu na trh práce.

V případě více-cílových intervencí, tj. Prioritních os 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce, Prioritních os 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby a Prioritních os 5a a 5b

Mezinárodní spolupráce byly prioritní osy 2a, 4a a 5a OP LZZ doplněny o příspěvek Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a budou tak realizovány na celém území ČR. (blíže viz 3. 4) Projekty tohoto zaměření tak budou realizovány pouze v OP LZZ ve prospěch celého území ČR.

V této souvislosti bude zajištěna nezbytná koordinace mezi oběma operačními programy, a to zejména prostřednictvím vzájemného členství zástupců Řídících orgánů v Monitorovacích výborech a náležitě výměny informací.

### **Vazba OP LZZ na aktivity financované z EAFRD a EFF**

Kromě výše zmíněných operačních programů OP LZZ svými intervencemi vhodně doplní opatření realizovaná v rámci os I a III **Programu rozvoje venkova 2007-2013**, který je financován z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova. OP LZZ navazuje na opatření osy III Národního strategického plánu rozvoje venkova 2007-2013 podporou zvyšování kvalifikační úrovně na venkově, posilováním administrativní kapacity územní veřejné správy, začleňováním ohrožených skupin obyvatelstva, dále podporou rekvalifikací a zvyšování informační gramotnosti.

OP LZZ je dále komplementární k opatřením v **operačním programu Rybářství 2007-2013**, který je financován z Evropského rybářského fondu.

Hranice mezi OP LZZ a intervencemi EAFRD/EFF byly vymezeny následujícím způsobem. V případě osy I Programu rozvoje venkova 2007-2013 bude hranice s OP LZZ vymezena na základě zaměření podporovaných aktivit a velikosti projektů. V prioritní ose III Programu rozvoje venkova 2007-2013 bude hranice s OP LZZ vymezena podle typů žadatelů a cílových skupin. Hranice mezi Operačním programem rybářství 2007-2013 a OP LZZ bude vymezena zaměřením podporovaných aktivit.

Bližší specifikace kritérií bude uvedena v první výroční zprávě a reflektována v příslušných výzvách pro předkládání projektů. Nezbytná koordinace mezi OP LZZ a oběma uvedenými programy bude zajištěna prostřednictvím náležitě výměny relevantních informací mezi Řídícími orgány těchto programů.

### 3. 9. Horizontální témata

OP LZZ pokrývá tři hlavní horizontální témata:

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

Horizontální témata jsou průřezové politiky a nástroje, jejichž prostřednictvím jsou globální a specifické cíle OP LZZ integrovány napříč celým spektrem pěti vertikálních prioritních os 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 prioritních os, které mají přímou vazbu na některé z horizontálních témat, je zvolen patřičný indikátor jako součást komplexu indikátorů dané prioritní osy. 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. 9. 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 nebo 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.<sup>16</sup> 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

<sup>16</sup> ČSÚ, MPSV, Ženy a muži v datech 2005, str. 42, 58

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.

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 Prioritní osy 3 Sociální integrace a rovnost příležitostí zaměřené na integraci sociálně vyloučených skupin na trh 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. 9. 2. Udržitelný rozvoj**

Principy udržitelného rozvoje vychází z Lisabonské strategie a ze Strategických obecných zásad Společenství, 2007-2013<sup>17</sup> 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 principům 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 prioritní osa 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 v souladu s Lisabonskou a Göteborgskou strategií.

<sup>17</sup> Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007-2013“ COM (2005) 299 z 5.7.2005, kap.4

### 3. 10. 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. 11. Shrnutí ex-ante hodnocení

Ex-ante hodnocení OP LZZ bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR vyhlášeno v souladu s čl. 46 návrhu Nařízení Rady o obecných ustanoveních týkajících se Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti. Ex-ante hodnocení OP LZZ vypracovala na základě výsledků výběrového řízení společnost DHV CR, s.r.o, která k tomuto účelu sestavila tým svých expertů a externích spolupracovníků včetně zahraničního experta. Ex-ante hodnocení bylo zahájeno dne 1. února 2006 a probíhalo souběžně se zpracováním OP LZZ. Připomínky a doporučení hodnotitelského týmu byly průběžně zapracovávány do výsledného textu programu. Všechny hlavní připomínky a doporučení ex-ante hodnotitele byly v programu zohledněny.

Proces ex-ante hodnocení programu lze rozdělit do tří fází: (1) Vyhodnocení kvality kontextových analýz; (2) Posouzení vnitřní a vnější koherence programu; (3) Vyhodnocení návrhu implementačního a monitorovacího systému. V rámci těchto fází byla jednotlivá posouzení a doporučení hodnotitele průběžně poskytována týmu připravujícímu OP LZZ.

První fáze ex-ante hodnocení proběhla v únoru 2006. Hodnotitel se v ní zaměřil na posouzení socio-ekonomické analýzy a provedené SWOT analýzy. Závěry konstatovaly pokrytí všech rozhodujících oblastí, nicméně upozornily na nerovnoměrnou úroveň zpracování analýz v rámci různých tematických okruhů.

V návaznosti na doporučení byl snížen počet analytických poznatků, došlo k zestručnění analýzy, a to zejména z hlediska její využitelnosti pro předpokládané intervence OP LZZ. V březnu 2006 byl ex-ante hodnotiteli předán první pracovní návrh OP LZZ jako podklad pro provedení druhé fáze hodnocení, která se zaměřila zejména na návaznost programu na analytické závěry a na koherenci OP LZZ s prioritami rozvojové politiky ČR a strategickými dokumenty EU. Ex-ante hodnotitel za použití koincidenční matice identifikoval určitou neprovázanost analytické části (zejména SWOT analýzy) a strategie programu. V návaznosti na toto průběžně

zhodnocení byla výrazně přepracována SWOT analýza tak, aby zahrnovala omezený počet zjištění vysoce relevantních pro intervence navržené v rámci OP LZZ.

Ex-ante hodnotitel rovněž věnoval pozornost struktuře globálního a specifických cílů. Na základě jeho doporučení došlo k upřesnění definice globálního cíle. Původní cíl byl zestručněn a naformulován tak, aby byl měřitelný. Současně došlo ke snížení počtu specifických cílů programu tak, aby počet těchto cílů odpovídal počtu prioritních os.

Předběžná závěrečná zpráva ex-ante hodnocení, která byla vypracována 28. července 2006, k následujícím částem OP LZZ konstatuje:

### **Analýza výchozího stavu**

„Analýza pokrývá všechny rozhodující oblasti, které vytvářejí širší kontext pro rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanosti v České republice. Analýza je podložena statistickými údaji postihujícími vývojové trendy. Její části se jeví hodnotiteli jako vyvážené s výstižným způsobem prezentace vybraných segmentů trhu. (...) je možné konstatovat, že přiměřeně podpořila nastavení priorit v programovém dokumentu“.

### **SWOT analýza**

„Problémy identifikované ve SWOT analýze byly nastoleny v přiměřeně jasném a zdůvodněném pořadí a umožňují tak formulovat adekvátní strategické zaměření programu.“

### **Vnitřní konzistence programu**

„Z hlediska relevance priorit a oblastí podpory prověřilo ex-ante hodnocení vazby mezi analytickými poznatky SWOT analýzy a prioritami a jednotlivými oblastmi podpory. Z prověření vyplynulo, že převážná většina analytických poznatků SWOT analýzy má svůj odraz v programu a tudíž navrhovaný program relevantně navazuje na analytické závěry. (...) Priority a oblasti podpory mohou být považovány za konzistentní a vzájemně synergické. Dle názoru hodnotitele zahrnují vymezené priority všechny oblasti trhu práce a postihují všechny subjekty trhu práce, následná opatření tak mohou přispět ke „zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR“.“ Z hlediska odůvodněnosti a vyváženosti strategie vzhledem k podpoře hospodářského růstu a konkurenceschopnosti, sociální soudržnosti i dlouhodobé udržitelnosti hodnotitel konstatuje, že „strategie je ekonomicky odůvodněná a je vhodně vyvážená vzhledem k podpoře uvedených faktorů.“

### **Vnější koherence programu**

„Ve vazbě na strategické dokumenty EU byla prověřena koherence programu se Strategickými obecnými zásadami Společenství a s Lisabonskou strategií naplněnou v České republice Národním programem reforem. Ve vazbě na priority rozvojové politiky ČR pak byla prověřena koherence programu s Národním strategickým referenčním rámcem, Strategií hospodářského růstu a Strategií regionálního rozvoje ČR. Z prověření je patrná vysoká míra koincidence mezi navrhovanými aktivitami OP LZZ a zmíněnými strategickými dokumenty. Program je tak svými navrhovanými oblastmi podpory evidentně v souladu s prioritami relevantních strategických

dokumentů. V programu je vhodně uvedena návaznost OP LZZ na relevantní operační programy 2007-2013.“

### **Předpokládané výsledky a dopady**

„Realizací OP LZZ se zvýší zaměstnanost v institucích podílejících se na realizaci OP, zvýší se zaměstnanost celkem a adekvátně by měla klesnout nezaměstnanost, zejména dlouhodobá. Zvýší se počet a kvalita zaměstnaných a bude lépe odpovídat požadavkům poptávky. Zvýší se celková míra ekonomické aktivity, zejména zvýšením zaměstnanosti mladých a obyvatel v předdůchodovém věku. Vznikne síť organizací, které budou systematicky pracovat s obyvateli ohroženými sociální exkluzí a relativně se sníží počet sociálně patologických jevů ve společnosti. Navrhované indikátory na úrovni priorit jsou jasně vztaženy ke globálnímu a specifickým cílům obsaženým v návrhu programu.“

### **Systém implementace**

„V implementačním systému jsou jasně definovány pravomoci, zodpovědnosti, způsoby řízení a procedury. Jsou také navrženy adekvátní struktury pro řízení, monitorování, evaluaci a publicitu operačního programu. Implementační systém je popsán přehledně a kapacity na implementaci operačního programu se jeví dostatečné. Na podporu řízení a implementace jsou vymezeny finanční prostředky v rámci priority 6 „Technická pomoc“. Také z pohledu relativní nákladnosti, zabezpečení spolufinancování a finančních toků se implementační systém jeví celkově přehledný.“

### **Finanční rámec**

„Finanční rámec je zpracován přehledně ve formě tabulek a jsou respektována relevantní ustanovení a doporučení EK. (..) Na základě zkušeností z výsledků realizace OP RLZ 2004-2006 a dosavadního čerpání finančních prostředků nepředpokládáme významné problémy s absorpční kapacitou.“

## 4. POPIS PRIORITNÍCH OS

### 4. 1. Prioritní osa 1      **Adaptabilita**

Operace (projekty) podporované v rámci této prioritní osy budou přispívat k naplňování prvního specifického cíle OP LZZ. Prioritní osa je zaměřena na **předcházení nezaměstnanosti** prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů a rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání a zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Prioritní osa rovněž podpoří rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Podporovány budou také vzdělávací moduly a zohledňována i návaznost na počáteční vzdělávání. V neposlední řadě bude posilován systém hodnocení a řízení lidských zdrojů a rovněž bude podpořeno vytváření podmínek, struktur a procesů pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání a kompetencí získaných mimo formální vzdělávací systém<sup>18</sup>, tedy kompetencí získaných prostřednictvím neformálního vzdělávání či informálního učení. Dále budou v rámci Prioritní osy 1 podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti a kvality nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti. Vedle podpory vzdělávání budou podporovány i programy zaměřené na uplatňování pružných forem organizace práce. Podpora pružných forem organizace práce přispěje ke sladění potřeb a možností zaměstnavatele a jeho zaměstnanců a uplatňování těchto forem je nedílnou součástí modernizace trhu práce.

Při navrhování konkrétního zaměření programů podpory v rámci této prioritní osy 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 regionech a sektorech národního hospodářství. V návaznosti na Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost se tato oblast podpory zaměří především na podporu podnikového vzdělávání a rekvalifikace s cílem udržení zaměstnanosti a posílení zaměstnatelnosti a profesní mobility pracovní síly.

Prioritní osa 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

<sup>18</sup> Pokud se týká uznávání profesních kvalifikací, rozdíly mezi Evropským kvalifikačním rámcem a Směrnicí 2005/36 (ES) a jejich rolemi v procesu uznávání kvalifikací budou vzaty v úvahu.



	souvisejících s restrukturalizací sektorů a podniků a vytváření systémů na předvídání ekonomických změn a budoucích požadavků na pracovní místa a dovednosti
73	Opatření na zvýšení celoživotní účasti na vzdělávání a odborné přípravě, mimo jiné prostřednictvím opatření zaměřených na snížení počtu osob s nedokončeným vzděláním, segregace předmětů podle pohlaví a zvyšování dostupnosti a kvality základního, odborného a terciárního vzdělávání a odborné přípravy

## Popis současného stavu a zdůvodnění zaměření prioritní osy

**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.

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 i sektor služeb 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 z nich si však musí doplnit nebo změnit kvalifikaci 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. Prudký vývoj zaznamenává rovněž celý sektor služeb. Se vzrůstajícími nároky na kvalitu služeb a klientský přístup k jejich poskytování, s novými technickými prostředky a postupy rovněž rostou požadavky na odbornost pracovníků a změnu forem poskytování služeb.

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,

kteří 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.

Tato prioritní osa se proto zaměří na zvyšování úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů a na vytváření podpůrných služeb pro rozšiřování, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Prostřednictvím prohlubování a rozšiřování znalostí a dovedností zaměstnanců bude zvýšena jejich uplatnitelnost u stávajících zaměstnavatelů a potenciálně i na trhu práce obecně. 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 na trhu práce nebo se přímo budou připravovat pro jiného zaměstnavatele, nebo na takovou profesi, která je požadována nebo očekávána na trhu práce na základě monitoringu trhu práce.

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

- optimalizaci kvalifikační struktury zaměstnanců v podniku včetně podpory jejich další profesní kariéry, profesní mobility a flexibility,
- 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 a zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a 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 ohroženého 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.

Další vzdělávání zaměstnanců není v současné době prioritou vedení podniků, i když se tento přístup pod vlivem globalizace postupně mění. Počty účastníků dalšího vzdělávání se trvale zvyšují, avšak procento praceschopného 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).

Další 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 vzdělávání, které je významným nástrojem zvyšování odborné úrovně osob a je jedním z hlavních pilířů rozvoje systému celoživotního vzdělávání.

Další 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 prioritní osa proto podpoří intenzivnější zapojení do dalšího 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 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. Prioritní osa se zaměří na zlepšení kvality a rozšíření nabídky dalšího vzdělávání prostřednictvím zásahů podporujících další 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. Zvláštní důraz bude kladen na podporu podnikových vzdělávacích systémů. Při realizaci této prioritní osy budou využívány výstupy opatření na předvídaní kvalifikačních potřeb, která budou realizována v rámci Prioritní osy 2a a 2b.

### **Globální cíl**

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

### **Specifické cíle**

- Zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů
- Zvýšení adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků

### **Strategie pro dosažení cílů**

Předpokládá se, že Prioritní osa 1 bude implementována prostřednictvím dvou relativně samostatných komplementárních oblastí podpory. **První oblast podpory** bude zaměřena zejména na vytváření a zavádění moderních podnikových systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoj, prohlubování a rozšiřování znalostí a dovedností zaměstnanců, na vytváření modulových programů umožňujících postupný profesní růst, dále pak na stimulaci spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacích organizací, rozvoj sítí a partnerství zaměstnavatelů za účelem zajištění



vzdělávání zaměstnanců a sdílení příkladů dobré praxe v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

**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.

Za účelem dosažení cílů Prioritní osy 1 a v souladu s článkem 5(3) nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o ESF budou v rámci této Prioritní osy podporovány aktivity zaměřené na budování kapacit sociálních partnerů. Tyto aktivity zahrnou zejména odborné vzdělávání, opatření na vytváření sítí, posílení sociálního dialogu a činnosti společně uskutečňované sociálními partnery, zejména v oblasti adaptability zaměstnanců a podniků.

## Rámec oblastí podpory

### **Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků (62,63,64)**

**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 vzdělávání podporované zaměstnavateli
- Podpora a poradenství při vytváření a zavádění moderních systémů řízení a 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 všech 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 vzdělávání a poradenství k vyhledávání zaměstnání
- Podpora udržitelnosti pracovních míst prostřednictvím podnikových adaptačních programů a podpora přípravy pracovníků na vytvářená nová pracovní místa



- Vývoj a inovace vzdělávacích programů pro ekonomicky aktivní obyvatele z hlediska potřeb trhu práce a znalostní společnosti
- Podpora partnerství se zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, resp. profesních sdružení v oblasti dalšího vzdělávání
- Uplatňování pružných forem organizace práce
- Posilování sociálního dialogu
- Podpora udržení zdravé pracovní síly

### **Typ a forma podpory**

Tato prioritní osa bude realizována prostřednictvím regionálních globálních grantů vyhlašováných kraji, centrálních globálních grantů vyhlašováných MPSV a MPO (nevratná finanční pomoc, například dotace) a individuálních projektů nadregionálního, regionálního nebo odvětvového charakteru.

### **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) podpora vzniku podnikových systémů dalšího vzdělávání; (2) adaptační podnikové programy zaměřené zejména na aktivizaci a motivaci zaměstnavatelů a zaměstnanců k dalšímu 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 nadregionální úrovni díky zahrnutí zkušeností a odborných znalostí zahraničních partnerů a také umožní zvýšit efektivitu vynaložených nákladů díky získání již vynalezených řešení v zahraničí, mezinárodnímu srovnávání a šíření dobré praxe. Podporována bude spolupráce mezi skupinami aktérů v oblasti dalšího vzdělávání, zejména mezi sociálními partnery a vzdělávacími institucemi při vytváření sítí partnerské spolupráce.

### **Partnerství**

V souladu s čl. 5 Nařízení o ESF bude v rámci přípravy a implementace prioritní osy 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 prioritní osa 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 vzdělávání v návaznosti na potřeby trhu práce je jednou z podporovaných činností. Financované projekty by měly zohlednit vytváření sítí partnerské spolupráce v oblasti dalšího 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. V jednotlivých krajích fungují krajské rady pro lidské zdroje, které jsou

založeny na tripartitním základě. Tyto rady jsou zaměřeny na provázanost otázek zaměstnanosti a vzdělávání a jejich cílem je přispívat ke strategickému orientování činností realizovaných v rámci sítí aktérů zainteresovaných na rozvoji lidských zdrojů, jejich vzájemnému propojování a koordinaci. V těchto radách jsou zastoupeny i úřady práce v souladu s ustanovením zákona č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti.

### **Regionální dimenze**

Důležitým nástrojem, který bude využit pro akcentování regionální dimenze při plánování a realizaci konkrétních intervencí v rámci Prioritní osy 1 Adaptabilita, jsou zpracovávány **sektorové analýzy**. Analýzy celkem jedenácti sektorů, které jsou pro ČR z hlediska zaměstnanosti klíčové, 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 rámci této prioritní osy budou při navrhování konkrétního zaměření programů podpory využity informace zejména o rozložení zaměstnanosti podle sektorů v jednotlivých regionech, předpokládaný budoucí vývoj zaměstnanosti v sektorech a regionech s důrazem na regiony nejvíce postižené strukturální nezaměstnaností, tj. zejména NUTS II Moravskoslezsko a Severozápad. Tyto dva regiony budou podpořeny nejen vyšší alokací prostředků ve srovnání s ostatními regiony, ale rovněž prostřednictvím regionálně zaměřených projektů a projektů zaměřených na sektory, které se nacházejí v restrukturalizaci či útlumu, vzhledem k tomu, že se jedná o regiony s největší koncentrací těchto odvětví. Dalším důležitým nástrojem pro přesnější zacílení intervencí této prioritní osy bude vytvoření **systemu pro předvídání změn na trhu práce** a zvládání postupných a náhlých změn v zaměstnanosti, jehož tvorba a realizace bude podpořena v rámci Prioritní osy 2 OP LZZ.

### **Institucionální zabezpečení**

Prioritní osa 1 bude implementována zejména útvary MPSV, MPO, případně jimi zřízenými organizacemi a kraji.

#### 4. 2. Prioritní osa 2a Aktivní politiky trhu práce (Konvergence)

#### 4. 3. Prioritní osa 2b Aktivní politiky trhu práce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

Vzhledem k tomu, že popisované aktivity jsou de facto neoddělitelné z hlediska geografické příslušnosti (tj. z hlediska cílů uvedených v čl. 3, nařízení 1083/2006) a mají vždy dopad na území celé ČR, mají obě prioritní osy identický obsah.

Prioritní osa 2a zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Konvergence.

Prioritní osa 2b zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Způsob výpočtu poměru cíle Konvergence a cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost na realizaci všech aktivit (projektů) v těchto prioritních osách je uveden na konci kapitoly a je zvolen tak, aby byl na úrovni prioritních os dodržen princip čl. 22 (1083/2006) o nepřenositelnosti alokací pro jednotlivé cíle.

Opatření a operace podporované v rámci těchto prioritních os budou přispívat k naplňování druhého specifického cíle OP LZZ. Prioritní osy jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, skupin ohrožených na trhu práce, včetně proaktivních opatření pro předcházení nebo mírnění vyloučení v důsledku zdravotních znevýhodnění. 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 těchto prioritních os 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.

Prioritní osy jsou zaměřeny 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 prioritních os

### **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 a 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 těchto prioritních os 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, vedoucích 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**. Prioritní osy 2a a 2b budou podporovat realizaci obou těchto národních programů prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.

Realizace prioritních os 2a a 2b 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 prioritní osy 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 a 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. Prioritní osy 2a a 2b 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 těchto prioritních os. 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.

V rámci realizace této oblasti se bude vycházet rovněž ze schváleného záměru na vytvoření Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu, kterým se vytváří podmínky pro provázanost sociální politiky a politiky zaměstnanosti, včetně jejího institucionálního rámce. Při realizaci tohoto záměru budou využity zkušenosti a výsledky všech relevantních systémových projektů spolufinancovaných z ESF v programovém období 2004-2006.

### **Globální cíl**

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

### **Specifické cíle**

- Zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- Zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti

### **Strategie pro dosažení cílů**

Předpokládá se, že Prioritní osy 2a a 2b budou implementovány 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 prioritní osy jsou:

- oblast podpory na podporu jednotlivců, která 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;
- 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 oblasti 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 ohroženi 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 prioritních os bude převážně realizována prostřednictvím individuálních projektů (národního nebo regionálního charakteru) na základě přímého přidělení finančních prostředků. Dále může být část těchto prioritních os realizována přidělováním nevratné přímé pomoci prostřednictvím centrálně vyhlášených globálních grantů. Vzhledem k tomu, že v rámci prioritní osy 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 školícího 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 školících programů pro pracovníky spolupracujících organizací
- rozvoj speciálních doškolovacích programů pro pracovníky sítě bilančně diagnostických pracovišť pro potřeby služeb zaměstnanosti
- rozvoj a aplikace školících 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 školících 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 školících 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 pro zajištění využívání jejich odborné kapacity ve prospěch nezaměstnaných osob

- služby vedoucí 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 zvládnutí 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 prioritních os bude realizována prostřednictvím systémových individuálních projektů na základě přímého přidělení finančních prostředků.

### **Inovativnost**

V rámci prioritních os 2a a 2b 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 prioritních os 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 prioritních os 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 prioritní osa zaměřena. Partnerství je zároveň horizontální činností podporovanou v projektech a bude zohledněno i při stanovení kritérií pro výběr projektů. V části prioritních os zaměřené na modernizaci služeb zaměstnanosti se předpokládá zapojení sociálních

partnerů i zástupců poskytovatelů služeb a cílových skupin do přípravy a realizace projektů.

### Regionální dimenze

V rámci těchto prioritních os jsou hlavními nástroji pro posílení regionální dimenze plánovaných intervencí **sektorové analýzy** a **systém pro předvídání změn na trhu práce** a zvládání postupných a náhlých změn v zaměstnanosti, jehož tvorba a realizace bude podpořena v rámci Prioritních os 2a a 2b OP LZZ. Tyto kapacity 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 v rámci těchto prioritních os. Zvláštní důraz bude kladen na intervence v regionech nejvíce postižených strukturální nezaměstnaností, tj. v regionech NUTS II Moravskoslezsko a Severozápad. Tyto dva regiony budou podpořeny vyšší alokací prostředků ve srovnání ostatními regiony, ale rovněž prostřednictvím regionálně zaměřených projektů a zvláštním důrazem na tyto regiony v případě projektů národního charakteru. 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.

### Institucionální zabezpečení

Prioritní osy 2a a 2b budou implementovány zejména útvary MPSV, případně jím zřízenou organizací, s využitím sítě úřadů práce a spolupracujících organizací<sup>19</sup>.

### Více-cílovost

Intervence v oblasti aktivních politik trhu práce budou financovány z OP LZZ na celém území ČR. Prioritní osa 2a OP LZZ je doplněna o finanční příspěvek z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, který představuje Prioritní osu 2b.

Výše příspěvku z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost je samostatně vyčíslena ve finanční tabulce OP LZZ (viz kap. 5. 3). Poměr finančních alokací na Prioritní osy 2a a 2b je dán poměrem 1:77. Zdůvodnění pro rata je následující.

- V případě aktivit směřujících k naplnění 1. specifického cíle Prioritních os 2a a 2b vychází ČR při stanovení výše uvedeného poměru (1:77) z údajů o čerpání prostředků na národní aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých regionech za osmileté období 1999-2006<sup>20</sup>. I v takto dlouhém období je podíl hl. m. Prahy na čerpání prostředků na APZ nižší než 1,4 % a v zásadě odpovídá podílu Prahy na kapacitách pro realizaci APZ, tj. na počtu úřadů práce. Průměrný roční podíl výdajů na APZ v Praze v uvedeném období pak představuje 1,30 %, tedy přesně 1:77.

<sup>19</sup> organizace, které ve spolupráci se službami zaměstnanosti zabezpečují a realizují nástroje APZ v územních celcích

<sup>20</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)



- V ČR je podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti 77 úřadů práce, které realizují aktivní politiku zaměstnanosti. Z celkového počtu je jeden úřad práce orgánem pro hl. m. Prahu, tedy Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Zbývajících 76 úřadů práce pak má správní obvody v regionech na území Cíle Konvergence. S ohledem na výše uvedené je logickým poměrem příspěvků obou cílů na aktivity směřující k naplnění druhého specifického cíle Prioritních os 2a a 2b poměr 1:77.

Změní-li se zásadním způsobem východiska, na kterých je výpočet pro rata založen, může být pro rata poměr přezkoumán, aby byl zajištěn princip nepřevoditelnosti zdrojů (čl. 22, nařízení 1083/2006).

#### 4. 4. Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti

Tato prioritní osa 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 prioritní osy 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.

Prioritní osa 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 trh 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 prioritní osy

##### **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 vedoucích 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.

Za účelem získání základních informací o situaci sociálně vyloučených romských lokalit a komunit v ČR byla provedena „**Analýza sociálně vyloučených romských**

**lokality a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti“** (dále jen „analýza“). Analýza se zaměřila na zmapování sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit a komunit a na zmapování relevantních subjektů působících v této oblasti (tedy především nestátních neziskových organizací, organizací zřizovaných obcemi a kraji, obcí, krajů, úřadů práce, podnikatelských subjektů) a jejich absorpční kapacity, s cílem zajištění správného a efektivního nastavení systému čerpání finančních prostředků v programovém období 2007–2013 na tuto problematiku. Realizace aktivit zaměřených na sociálně vyloučené romské komunity v rámci Prioritní osy 3 OP LZZ naváže na výsledky této analýzy, a to jak z hlediska analýzou doporučených strategických změn, tak i podporou projektů zaměřených na problémy těch lokalit, které byly analýzou identifikovány a popsány.

V rámci části prioritní osy 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, které se podílí 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 provádění systémových opatření 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 a budou realizovány na území ČR mimo Prahu. Případné doplňkové aktivity na území hl. m. Prahy budou podporovány buď ze státního rozpočtu ČR, nebo prostřednictvím „zrcadlových či doplňkových“ projektů v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita. 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 vedoucích 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 prioritní osa podpoří další rozvoj těchto nástrojů a opatření a rozšíří možnosti jejich implementace.

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

Tato část Prioritní osy 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. Prioritní osa se proto zaměří i na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení účasti žen v podnikání a 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, zaměstnanců a dalších subjektů tak, aby byly motivováni 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. Tato zařízení by flexibilněji reagovala na potřeby a přání rodin s dětmi a umožnila 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 prioritní osy 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 Prioritní osy 3 bude realizováno prostřednictvím samostatné oblasti podpory. Základní popis oblasti 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, osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody, oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti



obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané, osoby pečující o osobu blízkou a 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 cílových skupin 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, 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 nestabilitě 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 prioritní osy bude realizována formou globálních grantů vyhlašováných z pozice MPSV a formou individuálních projektů, a to jak z pozice MPSV, tak i z pozice krajů. Předpokládá se poskytování podpory formou přímé nevratné pomoci.

#### **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 a 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 a 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 vedoucích k uplatnění na trhu práce
- podpora sebezaměstnávání
- aplikace pružným forem práce pro pracovní uplatnění

##### **Typ a forma podpory**

Tato část prioritní osy bude realizována prostřednictvím centrálně vyhlašováných globálních grantů (nevratná finanční pomoc, například dotace) a individuálních

projektů se zapojením regionálních partnerů a institucí a při respektování regionálních potřeb a specifík.

### **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 samozvítel/ky a 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 a 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 prioritní osy bude realizována jednak přidělováním nevratné finanční pomoci prostřednictvím celostátně vyhlašovaných globálních grantů a jednak formou individuálních projektů.

### **Inovativnost**

V rámci prioritní osy 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 osob 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 prioritní osy 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 EU.

### **Partnerství**

V souladu s čl. 5 Nařízení o ESF bude v rámci přípravy a implementace prioritní osy 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 prioritní osa 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.

### **Regionální dimenze**

V rámci této prioritní osy bude akcentována regionální dimenze prostřednictvím aktivit zaměřených na podporu poskytovatelů sociálních služeb především za účelem zvýšení kvality a dostupnosti sociálních služeb pro jejich uživatele. Podporován bude





rovněž rozvoj partnerství na místní a regionální úrovni mezi subjekty, které působí v oblasti začleňování sociálních skupin. Významný regionální dopad budou mít dále aktivity realizované v rámci této prioritní osy na podporu začleňování sociálně vyloučených romských lokalit.

### **Institucionální zabezpečení**

Prioritní osa 3 bude implementována zejména útvary MPSV a případně jím zřízenou organizací.

#### **4. 5. Prioritní osa 4a Veřejná správa a veřejné služby (Konvergence)**

#### **4. 6. Prioritní osa 4b Veřejná správa a veřejné služby (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)**

Vzhledem k tomu, že popisované aktivity jsou de facto neoddělitelné z hlediska geografické příslušnosti (tj. z hlediska cílů uvedených v čl. 3, nařízení 1083/2006) a mají vždy dopad na území celé ČR, mají obě prioritní osy identický obsah.

Prioritní osa 4a zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Konvergence.

Prioritní osa 4b zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Způsob výpočtu poměru cíle Konvergence a cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost na realizaci všech aktivit (projektů) v těchto prioritních osách je uveden na konci kapitoly a je zvolen tak, aby byl na úrovni prioritních os dodržen princip čl. 22 (1083/2006) o nepřenositelnosti alokací pro jednotlivé cíle.

Tyto prioritní osy jsou zaměřeny na realizaci čtvrtého specifického cíle OP LZZ a budou naplňovány 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 těchto prioritních os bude podpořeno řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě a na straně poskytovatelů veřejných služeb, 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 prioritní osy 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.

Intervence podpořené v rámci těchto prioritních os budou vycházet ze základního koncepčního dokumentu v oblasti reformy veřejné správy, kterým je „Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby – strategie realizace Smart Administration v období 2007 – 2015“<sup>21</sup>. Prioritní osy budou přispívat k realizaci těch cílů strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby, které jsou vzhledem ke svému

<sup>21</sup> Tento dokument byl schválen usnesením vlády ČR č. 757 ze dne 11. července 2007 o strategii Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby

věcnému zaměření vhodné ke spolufinancování z ESF. Jedná se především o následující cíle:

- Zkvalitnit tvorbu a implementaci politik:
  - Racionalizovat administrativní procedury s cílem zajistit jejich větší efektivitu a transparentnost, minimalizovat byrokratické prvky uvnitř veřejné správy (organizační re-engineering zahrnující přezkoumání stávajících struktur a agend a re-designing kompetencí a funkcí);
  - Zavést systém strategického plánování ve státní správě a zajistit jeho provázanost na finanční řízení.
- Zlepšit a zjednodušit regulatorní prostředí a vytvořit atraktivní prostředí pro podnikatele, domácí i zahraniční investory:
  - Provést analýzu stávajících regulací s cílem identifikovat a odstranit nadbytečnou regulaci;
  - Reformovat legislativní proces s cílem učinit tvorbu regulace transparentní, zavést hodnocení dopadu regulace.
- Zefektivnit činnost úřadů veřejné správy, snížit finanční nároky na chod administrativy a zajistit transparentní výkon veřejné správy:
  - Zavést systémy řízení kvality a sledování výkonnosti na úřadech veřejné správy;
  - Zlepšit vertikální i horizontální komunikaci ve veřejné správě, zajistit synergické působení různých úrovní veřejné správy;
  - Zavést jednotný systém řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, jasně nastavit motivační prvky a odpovědnost úředníků, prosazovat moderní vzdělávací a náborovou politiku;
  - Důsledně prosazovat preventivní i represivní opatření v boji s korupcí;
  - Modernizovat a restrukturalizovat daňovou a celní správu zvýšením efektivity v legislativní, organizační, a personální oblasti, zvýšením kvality řízení a managementu v úřadech daňové správy a posílením transparentnosti a otevřenosti úřadů daňové a celní správy.
- Zkvalitnit činnost justice:
  - Zavést systém elektronické justice vč. dokončení všech návazných projektů vedoucích k zefektivnění práce justice a zlepšení komunikace justice jak s odbornou, tak i laickou veřejností.
- Přiblížit veřejné služby občanovi, zajistit jejich maximální dostupnost a kvalitu:
  - Prosazovat e-Government s důrazem na bezpečný a jednoduchý přístup k veřejným službám prostřednictvím sítě internetu, připravit právní úpravu, která zajistí elektronizaci procesních úkonů ve veřejné správě, zrovnoprávní formu listinnou s formou elektronickou, umožní bezpečnou komunikaci mezi úřady a veřejností a optimalizuje interní procesy veřejné správy s využitím informačních komunikačních technologií;
  - Zavést kontinuální sledování kvality veřejných služeb, včetně zjišťování klientské spokojenosti;

- Prosazovat principy konkurence ve veřejných službách při garanci minimálních standardů.

Aktivity spolufinancované z ESF budou současně doplněny souvisejícími hmotnými investicemi z ERDF, jež pro uvedené cíle vytvářejí nezbytnou infrastrukturu. Potřebná koordinace a provázanost intervencí ESF s aktivitami ERDF financovanými v rámci IOP bude zajištěna Ministerstvem vnitra, které jako věcný gestor v oblasti modernizace veřejné správy bude implementovat jak investice ERDF v IOP, tak aktivity ESF v OP LZ.

Prioritní osy jsou zaměřeny 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 prioritní osy

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 čelit případným 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 doznala územní veřejná správa. 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 prioritní osy 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 samosprávy 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 lektoři. 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 prioritní osy bude proto podporováno zkvalitnění metodické pomoci územní veřejné správě, a to především malým venkovským obcím pro posílení jejich institucionální kapacity, správy a řízení. Jednou z priorit metodické pomoci bude zlepšení komunikace mezi úřady veřejné správy navzájem a komunikace s 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 řízení. Budou podporovány aktivity vedoucí k implementaci e-justice, provedeny budou procesní audity v rámci jednotlivých subjektů v resortu justice a budou rovněž analyzovány možnosti zefektivnit činnost justice prostřednictvím vzdělávání soudců a soudních úředníků.

### **Globální cíl**

Globálním cílem prioritní osy 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 prioritní osy 4a a 4b budou realizovány prostřednictvím dvou oblastí podpory (pro správní úřady a úřady územních samosprávných celků).

## Rámec oblastí podpory

**Cílovou skupinou** prioritní osy jsou *správní úřady a úřady územních samosprávných celků, zaměstnanci těchto úřadů a organizace zřizované těmito úřady*, poskytovatelé veřejných služeb. 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 prioritní osy, 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, k zavádění metod zvyšování výkonnosti veřejné správy, kvality a dostupnosti veřejných služeb a dále které směřují ke 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;
- realizace procesních auditů směřujících k identifikaci rozvojových příležitostí a slabých míst v rámci resortu justice;
- podpora komunikace a koordinace subjektů v rámci resortu justice;
- podpora 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 politik<sup>22</sup>;
- 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 o 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**

Prioritní osy 4a a 4b budou realizovány formou individuálních projektů a globálních grantů.

Podpora bude poskytována formou nevratné finanční pomoci, např. dotace.

### **Inovativnost**

V rámci prioritních os 4a a 4b 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 prioritní osy 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 těchto prioritních os i jednotlivých projektů zajištěna a podporována účast všech sociálních partnerů a všech subjektů dotčených realizací příslušných operací (projektů).

Záměr oblastí podpory ve svých výsledcích naplňuje princip partnerství v řadě oblastí. V oblasti zvýšení kvality regulace budou budovány mechanismy pro

---

<sup>22</sup> Pojmem politika v tomto kontextu rozumíme konkrétní opatření ve smyslu anglického *policy*, tj. *strategie, koncepce, regulace (právní předpisy)*.



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.

### **Regionální dimenze**

V rámci těchto prioritních os lze regionální dopad spatřovat zejména v realizaci aktivit zaměřených na zvýšení kvality a efektivnosti územní veřejné správy, které budou zaměřeny na úřady územních samosprávných celků. Dále budou mít významný regionální dopad aktivity na zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb, jejich cílem bude zmenšení regionálních rozdílů v poskytování veřejných služeb a zajištění jejich adekvátní dostupnosti, zejména ve venkovském prostoru.

### **Institucionální zabezpečení**

Prioritní osy 4a a 4b budou implementovány zejména Ministerstvem vnitra ČR a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

### **Více-cílovost**

Intervence v oblasti modernizace veřejné správy a veřejných služeb budou financovány z OP LZZ na celém území ČR. Prioritní osa 4a OP LZZ je doplněna o finanční příspěvek z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, který představuje Prioritní osu 4b.

Výše příspěvku z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost je samostatně vyčíslena ve finanční tabulce OP LZZ (viz kap. 5. 3). Poměr finančních alokací na Prioritní osy 4a a 4b je dán poměrem 1:14. Zdůvodnění pro rata je následující:

ČR je ze správního hlediska rozdělena do 14 regionů NUTS III – krajů. Z celkového počtu krajů spadá jeden kraj (hl. m. Praha) do Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Zbývajících 13 krajů je zařazeno do Cíle Konvergence. S ohledem na tuto skutečnost navrhla ČR rozdělení finančních alokací mezi Prioritními osami 4a a 4b OP LZZ v poměru 1:14.

#### **4. 7. Prioritní osa 5a Mezinárodní spolupráce (Konvergence)**

#### **4. 8. Prioritní osa 5b Mezinárodní spolupráce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)**

Vzhledem k tomu, že popisované aktivity jsou de facto neoddělitelné z hlediska geografické příslušnosti (tj. z hlediska cílů uvedených v čl. 3, nařízení 1083/2006) a mají vždy dopad na území celé ČR, mají obě prioritní osy identický obsah.

Prioritní osa 5a zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Konvergence.

Prioritní osa 5b zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Způsob výpočtu poměru cíle Konvergence a cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost na realizaci všech aktivit (projektů) v těchto prioritních osách je uveden na konci kapitoly a je zvolen tak, aby byl na úrovni prioritních os dodržen princip čl. 22 (1083/2006) o nepřenositelnosti alokací pro jednotlivé cíle.

Projekty podporované v rámci těchto prioritních os budou přispívat k naplňování pátého specifického cíle OP LZZ. Tyto prioritní osy jsou v souladu s článkem 8 nařízení o Evropském sociálním fondu zaměřeny na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. Mezinárodní spolupráce přináší podle výzkumných studií<sup>23</sup> 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 těchto prioritních os budou financovány aktivity zaměřené na podporu mezinárodní spolupráce mezi projekty v různých členských státech EU, 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 EU.

---

<sup>23</sup> 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

Prioritní osy jsou zaměřeny 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 prioritní osy

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 studií<sup>24</sup> 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 partnerské instituce veřejné správy z členských států EU vysílaly na přijímající obdobné instituce kandidátských/nových členských států EU 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 prioritní osu operačního programu, (ii) jako průřezové téma, tj. způsobilý výdaj ve všech prioritních osách programu a (iii) kombinaci obou uvedených variant, tj. jak samostatnou prioritní osu, tak způsobilý výdaj v ostatních prioritních osách. ŘO OP LZZ se přiklonil ke třetí variantě, která eliminuje slabiny předchozích alternativ a přináší zejména následující výhody:

- Kombinuje flexibilitu průřezového tématu s příležitostmi zvýšit příspěvek z ESF o 10 p.b. v případě samostatné prioritní osy;

<sup>24</sup> 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

- Umožňuje využít mezinárodní spolupráci ve všech prioritních osách 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 EU.

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 prioritních os je „**Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti**“.

### **Specifické cíle**

- Zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti;
- Rozvoj partnerství, paktů a iniciativ v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Pokud jde o věcné zaměření podporovaných aktivit, budou v rámci těchto prioritních os v souladu s článkem 1 písm. e) a článkem 3 (6) nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o Evropském sociálním fondu podporovány projekty zaměřené na podporu dosažení cílů ostatních prioritních os OP LZZ.

Mezi činnostmi podporující naplnění cíle Prioritní osy 1 budou v oblasti mezinárodní spolupráce patřit činnosti zaměřené na přenos zahraničních zkušeností a odborných znalostí zahraničních partnerů, se získáním a přejmutím již existujících funkčních řešení a přístupů či s vytvářením sítí důležitých aktérů, jako například sociálních partnerů a nevládních organizací na nadnárodní úrovni s cílem podnítit reformy v oblasti zaměstnanosti a začleňování do trhu práce. Podporována bude např. spolupráce aktérů v oblasti dalšího vzdělávání, zejména mezi sociálními partnery a vzdělávacími institucemi při vytváření sítí partnerské spolupráce či spolupráce aktérů v oblasti zefektivnění programů zaměstnanosti.

Mezi činnostmi podporující naplnění cíle Prioritních os 2a a 2b bude v oblasti mezinárodní spolupráce kromě tvorby sítí důležitých aktérů patřit zejména spolupráce aktérů zaměřená na přenos dobré praxe v oblasti aktivních politik trhu práce a spolupráce mezi službami zaměstnanosti v členských státech EU,

zpracování analýz zaměřených na výměnu zkušeností s ostatními členskými zeměmi EU a pořádání seminářů o zahraničních zkušenostech z oblasti trhu práce.

Mezi činnosti podporující naplnění cíle Prioritní osy 3 budou v oblasti mezinárodní spolupráce patřit činnosti zaměřené na spolupráci aktérů v oblasti získání informací o zahraničních zkušenostech při využívání různých přístupů při začleňování sociálně vyloučených osob nebo osob ohrožených sociálním vyloučením s cílem jejich návratu do společnosti a rovněž jejich návratu na trh práce a také činnosti zaměřené na vytváření sítí důležitých aktérů, jako například sociálních partnerů a nevládních organizací na nadnárodní úrovni s cílem zefektivnění přístupů využívaných při sociálním začleňování cílové skupiny nebo zvýšení efektivity vynaložených nákladů díky získání již vynalezených a aplikovatelných řešení ze zahraničí a umožnění šíření dobré praxe. Dále budou také podporovány projekty zaměřené na vytváření sítí důležitých aktérů a přenos zkušeností a dobré praxe v oblasti sladění rodinného a pracovního života.

Mezi činnosti podporující naplnění cíle Prioritních os 4a a 4b budou v oblasti mezinárodní spolupráce patřit činnosti související s přenosem zahraničních zkušeností a odborných znalostí zahraničních partnerů, se získáním a přejmutím již existujících funkčních řešení a přístupů či s vytvářením sítí důležitých aktérů, jako například správních úřadů a organizačních složek státu či orgánů místní samosprávy ČR se zahraničními subjekty, které odpovídají charakterem svých kompetencí úrovni samosprávných celků ČR.

**Cílovou skupinou** v Prioritních osách 5a a 5b jsou: (1) instituce odpovědné za příslušné politiky a dále instituce podílející se na implementaci OP LZZ a jejich zaměstnanci; (2) Ostatní: zejména ústřední orgány státní správy, úřady práce, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, NNO, sociální partneři, výzkumné a vzdělávací instituce a 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 EU v otázkách týkajících se věcného zaměření ESF (aktivní politika zaměstnanosti, řešení problémů sociálního začleňování specifických skupin obyvatel, další vzdělávání, modernizace veřejné správy apod.) a implementace ESF;
- 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 EU s cílem zlepšit výsledky vlastních projektů, či dosáhnout společných výsledků;
- vznik tématických sítí, zaměřených na řešení specifického problému.

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

### **Typ a forma podpory**

Tyto prioritní osy budou realizovány prostřednictvím centrálně vyhlášeného globálního grantu (nevratná finanční pomoc, například dotace) a individuálních projektů (přímé přidělení).

### **Inovativnost**

V rámci prioritních os 5a a 5b 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 těchto prioritních os 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 těchto prioritních os 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 prioritní osa zaměřena. Prioritní osy jsou na principu partnerství přímo založeny, partnerství je zde v podstatě nezbytnou podmínkou jak pro přípravu tak i pro realizaci projektů.

### **Institucionální zabezpečení**

Prioritní osy 5a a 5b budou implementovány zejména MPSV, útvarem ŘO OP LZZ.

### **Více-cílovost**

Intervence v oblasti mezinárodní spolupráce budou financovány z OP LZZ na celém území ČR. Prioritní osa 5a OP LZZ je doplněna o finanční příspěvek z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, který představuje Prioritní osu 5b.

Výše příspěvku z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost je samostatně vyčíslena ve finanční tabulce OP LZZ (viz kap. 5. 3). Poměr finančních alokací na Prioritní osy 5a a 5b je dán poměrem 1:14. Zdůvodnění pro rata je následující:

ČR je ze správního hlediska rozdělena do 14 regionů NUTS III – krajů. Z celkového počtu krajů spadá jeden kraj (hl. m. Praha) do Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Zbývajících 13 krajů je zařazeno do Cíle Konvergence. S ohledem na tuto skutečnost navrhla ČR rozdělení finančních alokací mezi Prioritními osami 5a a 5b OP LZZ v poměru 1:14.

#### 4. 9. Prioritní osa 6a      Technická pomoc (Konvergence)

#### 4. 10. Prioritní osa 6b      Technická pomoc (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

Vzhledem k tomu, že popisované aktivity jsou de facto neoddělitelné z hlediska geografické příslušnosti (tj. z hlediska cílů uvedených v čl. 3, nařízení 1083/2006) a mají vždy dopad na území celé ČR, mají obě prioritní osy identický obsah.

Prioritní osa 6a zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Konvergence.

Prioritní osa 6b zahrnuje podíl aktivit programu podporovaných v regionech Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Způsob výpočtu poměru cíle Konvergence a cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost na realizaci všech aktivit (projektů) v těchto prioritních osách je uveden na konci kapitoly a je zvolen tak, aby byl na úrovni prioritních os dodržen princip čl. 22 (1083/2006) o nepřenositelnosti alokací pro jednotlivé cíle.

Tyto prioritní osy jsou v souladu s článkem 46 obecného nařízení Rady (ES) ke strukturálním fondům zaměřeny na podporu řízení a implementace OP LZZ. V rámci prioritních os 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.

Prioritní osy jsou zaměřeny 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 prioritních os 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, realizace Komunikačního plánu OP LZZ;
- výzkumné studie a šetření zaměřené na další rozvoj programu;
- evaluace, sledovací studie;
- provoz, údržba a další rozvoj monitorovacího a informačního systému;
- studie a výměna 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

Tyto prioritní osy budou realizovány prostřednictvím individuálních projektů (přímé přidělení).

### Institucionální zabezpečení

Prioritní osy 6a a 6b budou implementovány zejména MPSV, útvarem ŘO OP LZZ.

### Více-cílovost

Aktivity v oblasti technické asistence financované z obálky Cíle Konvergence (Prioritní osa 6a) jsou doplněny o finanční příspěvek z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost (Prioritní osa 6b) tak, aby technická asistence





mohla být poskytována na administraci všech prostředků OP LZZ, tj. i na administraci alokace z Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Výše příspěvku z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost je samostatně vyčíslena ve finanční tabulce OP LZZ (viz kap. 5. 3). Výše příspěvku odpovídá 4 % alokace z obálky Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, která byla převedena do rozpočtu OP LZZ za účelem financování Prioritních os 2b, 4b a 5b. Příspěvek pro rata představuje 1,34 % alokace na Prioritní osy 6a a 6b.

#### **4. 11. Křížové financování**

V souladu s článkem 34 (2) obecného nařízení Rady (ES) bude v rámci všech prioritních os OP LZZ umožněno na úrovni jednotlivých projektů 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 prioritní osu.

Prioritní osa 3: V případě aktivit v oblasti sociální integrace dle čl. 3, odst. 1, (c) (i) nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o ESF je limit pro křížové financování stanoven v souladu s článkem 3 (7) nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o ESF ve výši 15 % prostředků alokovaných na tyto aktivity. V případě ostatních aktivit prioritní osy je limit pro křížové financování stanoven na 10 %. Řídící orgán bude sledovat a evidovat intervence dle čl. 3, odst. 1, (c) (i) nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 o ESF a ostatní intervence tak, aby bylo vždy možno identifikovat, pro které akce je aplikován limit 15 % a pro které 10 %.

Podmínkou pro možnost financování aktivit v rámci křížového financování je nezbytnost těchto aktivit pro dosažení cílů podpořených projektů OP LZZ a jejich přímá vazba na tyto projekty. Pro monitorování výše prostředků vynaložených na křížové financování bude využit informační systém MSC2007.

Řídící orgán bude sledovat a evidovat používání křížového financování tak, aby výdaje do něj zahrnuté bylo možno dohledat a identifikovat (audit trail).

#### **4. 12. 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. Řídící orgán zajistí, aby poskytování veřejné podpory v rámci OP LZZ bylo v souladu s procedurálními a věcnými pravidly veřejné podpory v okamžiku poskytnutí příslušné veřejné podpory.

## 4. 13. Monitorovací indikátory a kvantifikované cíle

### 4. 13. 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 prioritní osy a na úrovni celého programu.

#### **Struktura monitorovacích indikátorů**

Indikátory na úrovni programu a prioritních os 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 prioritní osy. 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 prioritních os. Vyjadřují počty osob, organizací a projektů, které byly s využitím daného rozpočtu podpořeny a produktů (vzdělávacích, poradenských produktů, atd.), které byly vytvořeny. Data potřebná pro sledování ukazatelů výsledků budou průběžně 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 a počtů vytvořených pracovních míst. 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 buď průběžně pomocí monitorovacích zpráv projektů, nebo prostřednictvím hodnotících studií (zpravidla dvakrát za programové období<sup>25</sup>).

**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. V případě sběru dat pomocí hodnotících studií budou studie realizovány zpravidla dvakrát za programové období.

#### **Detailní členění ukazatelů**

<sup>25</sup> Frekvence provádění hodnotících studií může být upravena po dohodě s Monitorovacím výborem.

V souladu s prováděcím nařízením Komise (ES) č. 1828/2006, příloha XXIII 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. 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 socioekonomickém prostředí.

Tabulka 31 Kontextové indikátory pro OP LZZ

Kód národního číselníku	Ukazatel	Měrná jednotka a vymezení	Výchozí hodnota (2005) <sup>26</sup>	Zdroj
01.09.00	HDP/obyvatel (parita kupní síly)	EU 25 = 100	72,9	ČSÚ
05.04.00	Věková struktura obyvatel	Podíl obyvatel dané věkové skupiny na celkové populaci (%)		ČSÚ
05.04.01	• 0 – 14		14,6	
05.04.02	• 15 – 64		71,1	
05.04.03	• 65 +		14,2	
07.12.00	Míra ekonomické aktivity obyvatelstva	Podíl pracovní síly na celkové populaci 15+ (%)		ČSÚ (VŠPS)
07.12.01	• celkem		59,4	
07.12.02	• muži		68,7	
	• ženy		50,6	
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		65,3	
07.22.02	• muži		73,9	
	• 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		44,5	
07.22.22	• muži		59,3	
	• ženy		30,9	

<sup>26</sup> Pokud není uvedeno jinak

07.23.00 07.23.02	Obecná míra nezaměstnanosti <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>celkem</u></li> <li>• <u>ženy</u></li> </ul>	Podíl nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva v %	<u>7,9</u> 9,8	ČSÚ
06.39.00 06.39.10 06.39.20 06.39.30	Struktura obyvatelstva podle vzdělání <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>základní</u></li> <li>• <u>střední</u></li> <li>• <u>vysokoškolské</u></li> </ul>	Podíl osob v jednotlivých skupinách vzdělání na celkové populaci 15+ (%)	20,0 69,6 10,4	ČSÚ (VŠPS)
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"> <li>• <u>primér</u></li> <li>• <u>z toho ženy</u></li> <li>• <u>sekundér</u></li> <li>• <u>z toho ženy</u></li> <li>• <u>terciér</u></li> <li>• <u>z toho ženy</u></li> </ul>	Podíl na celkovém počtu zaměstnaných (%) (z toho ženy)	<u>4,0</u> 2,8 <u>39,5</u> 26,5 <u>56,5</u> 70,7	ČSÚ (VŠPS)
07.07.10 07.07.12	Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>z toho ženy</u></li> </ul>	Podíl zaměstnavatelů a osob pracujících na vlastní účet na celkovém počtu zaměstnaných (%)	(Rok 2004) <u>15,3</u> 9,2	ČSÚ (VŠPS)

### Kvantifikace cílů programu

Kvantifikace cílů byla provedena na úrovni programu a prioritních os (viz subkapitoly 4. 13. 2 a 4. 13. 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 prioritních os, a na ukazatele globálních dopadů majících makroekonomický charakter. Globální dopady budou vykazovány v hodnotách charakterizujících počáteční (výchozí) stav a skutečný stav v roce 2015. 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. 13. 2. Indikátory na úrovni prioritních os a jejich kvantifikace

Tabulka 32 Monitorovací indikátory Prioritní osy 1 – Adaptabilita

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav (2005)	Cílová hodnota (2015)	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritní osu	EUR	---	618 159 145 €	OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR	---	---	MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---	1 900	MPSV - (OP LZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob (v členění dle 4. 13. 1)	---	150 000	MPSV - (OP LZZ)
07.57.00	Výstup	Počet nově vytvořených/ inovovaných produktů	Počet produktů vytvořených v rámci podpořených projektů (studie, analýzy, vzdělávací programy)	---	600	MPSV – (OP LZZ)
	Výsledek	Výdaje podniků na vzdělávání zaměstnanců	Výše podnikových nákladů na vzdělávání v přepočtu na účastníka podle velikosti podniku (porovnání s EU-25, EUR v PPS) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10-49 zam. 43 %</li> <li>• 50-249 zam. 42 %</li> <li>• 250 a více zam. 46 %</li> </ul>		zvýšení o 20 %  tj. o 8,6 p.b. 8,4 p.b. 9,2 p.b.	Eurostat (sledování 2krát za programové období)
	Výsledek	Počet úspěšných absolventů kurzů	Počet podpořených osob, které získaly kvalifikaci/doklad o kvalifikaci (klienti služeb)	---	120 000	MPSV – (OP LZZ)
	Výsledek	Podíl úspěšně podpořených osob	Podíl podpořených osob v zaměstnání nebo dalším vzdělávání 6 měsíců po ukončení podpory (klienti služeb)	---	75 % <sup>27</sup>	Hodnotící studie, min. 2 krát za období
06.41.00	Dopad	Míra účasti v dalším vzdělávání	Podíl osob ve věku 25-64 na odpovídající populaci, kteří se zúčastnili vzdělávání 4 týdny před konáním šetření z toho ženy	5,9 % 6,4 %	10 %	ČSÚ/Eurostat

<sup>27</sup> Vzhledem k tomu, že část intervencí prioritní osy 1 je zaměřena na osoby sice zaměstnané, ale vážně ohrožené nezaměstnaností, je cílová hodnota indikátoru nižší než 100 %.

**Tabulka 33 Monitorovací indikátory Prioritních os 2a a 2b – Aktivní politiky trhu práce**

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav (2005)	Cílová hodnota (2015)	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritní osu	EUR	---	712 678 036 € z toho 9 255 559€ RKaZ	OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR	---	---	MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---	800 z toho 10 RKaZ	MPSV – (OP LZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob (v členění dle 4. 13. 1), členění klienti/poskytovatelé služeb	---	500 000 z toho 6 494 RKaZ	MPSV – (OP LZZ)
07.01.00 07.03.00	Výsledek CORE 01 CORE 03	Počet vytvořených pracovních míst <u>celkem</u>  z toho pro ženy	Počet míst vytvořených v rámci OP LZZ	---	30 000 z toho 390 RKaZ  16 000 z toho 208 RKaZ	MPSV – (OP LZZ)
	Výsledek	Počet úspěšných absolventů kurzů	Počet podpořených osob, které získaly kvalifikaci/doklad o kvalifikaci (členění klienti/poskytovatelé služeb)	---	400 000 z toho 5 195 RKaZ	MPSV – (OP LZZ)
	Výsledek	Podíl úspěšně podpořených osob	Podíl podpořených osob v zaměstnání nebo dalším vzdělávání 6 měsíců po ukončení podpory (klienti služeb)	---	60 %	Hodnotící studie, min. 2 krát za období
	Výsledek	Podíl umístěných uchazečů prostřednictvím APZ	Průměrný podíl uchazečů o zaměstnání umístěných prostřednictvím všech nástrojů APZ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	17,5 %	43 %	MPSV, inf. systém OK-práce
07.29.00 07.29.02  07.28.00 07.28.02	Dopad	Registrovaná míra nezaměstnanosti <u>specifických skupin</u>	Skupiny <u>15-24 let</u> z toho ženy  <u>50+</u> z toho ženy	<u>19,4</u> 20,2  9,2 10,0	Snížení o 20 %, tj. o 3,88 p.b. 4,04 p.b.  1,84 p.b. 2 p.b.	MPSV ČSÚ

Poznámka: Kvantifikace se dělí mezi regiony Cíle Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost v poměru 1/77.

**Tabulka 34 Monitorovací indikátory Prioritní osy 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti**

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav (2005)	Cílová hodnota (2015)	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritní osu	EUR	---	468 948 317 €	OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR	---	---	MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---	2 200	MPSV – (OP LZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob (v členění dle 4. 13. 1), členění klienti/poskytovatelé služeb	---	140 000	MPSV – (OP LZZ)
07.02.00 07.02.01	Výsledek Core	Počet vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny celkem z toho pro ženy	Počet pracovních míst vytvořených v rámci OP LZZ pro sociálně znevýhodněné skupiny	---	<u>5 000</u> 3 000	MPSV (OP LZZ)
	Výsledek	Počet úspěšných absolventů kurzů	Počet podpořených osob, které získaly kvalifikaci/doklad o kvalifikaci (členění klienti/ poskytovatelé služeb)	---	60 000	MPSV – (OP LZZ)
	Výsledek	Podíl úspěšně podpořených osob	Podíl podpořených osob v zaměstnání nebo dalším vzdělávání 6 měsíců po ukončení podpory (klienti služeb)	---	45 %	Hodnotící studie min. 2 krát za období
	Výsledek	Zlepšení podmínek pro sladování rodinného a pracovního života	Počet podpořených institucí, ve kterých byly zavedeny flexibilní formy organizace práce (sledování 6 měsíců po ukončení podpory)	---	50	Hodnotící studie min. 2 krát za období
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
07.30.00 07.30.02 07.28.00 07.28.02	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



**Tabulka 35 Monitorovací indikátory Prioritních os 4a a 4b – Veřejná správa a veřejné služby**

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav (2005)	Cílová hodnota (2015)	
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritní osu	EUR	---	229 555 120 € z toho 16 396 794 € RKaZ	OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR	---	---	MPSV
07.51.01	Výstup Core	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	---	300 z toho 21 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob (v členění dle 4. 13. 1)	---	80 000 z toho 5 714 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
07.57.00	Výstup	Počet nově vytvořených/ inovovaných produktů	Počet produktů vytvořených v rámci podpořených projektů (studie, analýzy, vzdělávací programy)	---	100 z toho 7 RKaZ	MPSV – (OP LZZ)
	Výsledek	Počet úspěšných absolventů kurzů	Počet podpořených osob, které získaly kvalifikaci/doklad o kvalifikaci (poskytovatelé služeb)	---	70 000 z toho 5 000 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
	Výsledek	Rozvoj hodnocení dopadu regulace	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podíl právních předpisů schválených vládou, u kterých byla provedena RIA</li> <li>- Podíl provedených RIA zveřejněných formou dálkového přístupu (umožňující přístup všech zainteresovaných stran)</li> </ul>	---	100%  90%	Ministerstvo vnitra
	Výsledek	Využití e-governmentu veřejnou správou	Podíl orgánů státní správy poskytujících své služby on-line (úplně elektronické podání) <ul style="list-style-type: none"> <li>• ústřední státní správa</li> <li>• krajské úřady</li> <li>• obce s více než 500 obyvateli</li> </ul>	16,9 % 53,8 % 10,7 %	Zvýšení o 85 %	ČSÚ
	Výsledek	Zkrácení délky soudních řízení	Průměrná délka trvání soudních řízení – občanskoprávní agenda (dny) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Krajské soudy</li> <li>• Okresní soudy</li> </ul>	1057 453	Zkrácení o 20 %	MSp.
15.31.00	Dopad	Zlepšování kvality regulace	Vyhodnocení provedeno v rámci hodnotící studie, bude obsahovat: <ul style="list-style-type: none"> <li>- % snížení administrativní zátěže,</li> <li>- vytvoření fungujícího systému řízení kvality regulace na úrovni ústřední státní správy</li> </ul>		---	Hodnotící studie, min. 2 krát za období
	Dopad	Míra spokojenosti občanů s veřejnou správou	Podíl občanů spokojených s veřejnou správou ČR	---	---	Průzkum veřejného mínění, min. 2 krát za období

Poznámka: Kvantifikace se dělí mezi regiony Cíle Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost v poměru 1/14

**Tabulka 36 Monitorovací indikátory Prioritních os 5a a 5b – Mezinárodní spolupráce**

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Cílová hodnota (2015)	Zdroj dat
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritní osu	EUR	41 078 284€ z toho 3 934 163 € RKaZ	OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR	---	MPSV
07.51.01	Výstup	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	200 z toho 14 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob (v členění dle 4. 13. 1)	6 000 z toho 429 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
43.05.00	Výstup	Počet vytvořených partnerství	Počet partnerství vytvořených na základě podpořených projektů	50 z toho 4 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
48.19.00	Výsledek	Počet proškolených osob	Počet osob, které se účastnily vzdělávacích aktivit v rámci podpořených projektů a ukončily je předepsaným způsobem	5 000 z toho 357 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
	Výsledek	Udržitelnost vytvořených partnerství	Podíl partnerství fungujících po šesti měsících od ukončení podpory	20 %	Hodnotící studie, min. 2 krát za období
43.07.00	Dopad	Zvýšení efektivity strategií a politik v oblasti LZZ	Vyhodnocení zvýšení efektivity strategií a politik v oblasti LZZ	---	Hodnotící studie, min. 2 krát za období

Poznámka: Kvantifikace se dělí mezi regiony Cíle Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost v poměru 1/14

**Tabulka 37 Monitorovací indikátory Prioritních os 6a a 6b – Technická pomoc**

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Cílová hodnota (2015)	Zdroj dat
	Vstup	Celkový rozpočet na prioritní osu	EUR	86 420 599 € z toho 1 157 268 € RKaZ	OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR	---	MPSV
07.51.01	Výstup	Počet podpořených projektů	Počet podpořených projektů	150 z toho 2 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
07.57.00	Výstup	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	Počet vytvořených produktů (evaluační studie, analýzy, publicitní opatření)	80 z toho 1 RKaZ	MPSV – (OP LZZ)
	Výsledek	Počet úspěšných absolventů kurzů	Počet podpořených osob, které získaly kvalifikaci/doklad o kvalifikaci	500 z toho 7 RKaZ	MPSV - (OP LZZ)
43.06.00	Výsledek	Míra čerpání prostředků programu	Dosažení cílů n+3/n+2	100 %	MPSV - (OP LZZ)

Poznámka: V regionech cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost bude realizováno 1,34 % z celkových cílových hodnot.

## 4. 13. 3. Indikátory na úrovni programu a jejich kvantifikace

Tabulka 38 Monitorovací indikátory na úrovni OP LZZ

Kód národního číselníku	Druh indikátoru	Název indikátoru	Měrná jednotka a vymezení	Kvantifikace		Zdroj dat
				Počáteční stav (2005)	Cílová hodnota (2015)	
	Vstup	Celkový rozpočet na program (bez TA)	EUR	---	2 075 251 642 €	OP LZZ
	Vstup	Celková výše proplacených prostředků	EUR	---	---	MPSV
07.41.00	Výstup	Počet podpořených osob	Počet osob (v členění dle 4. 13. 1)	---	876 000	MPSV - (OP LZZ)
07.01.00	Výsledek CORE 01	Počet vytvořených pracovních míst	Počet pracovních míst vytvořených v rámci OP LZZ	---	35 000	MPSV - (OP LZZ)
07.01.02	Výsledek CORE 03	Počet vytvořených pracovních míst z toho <u>ženy</u>			19 000	
	Výsledek	Počet úspěšných absolventů kurzů	Počet podpořených osob, které získaly kvalifikaci/doklad o kvalifikaci (členění klienti/ poskytovatelé služeb)	---	660 000	MPSV - (OP LZZ)
	Výsledek	Podíl úspěšně podpořených osob	Podíl podpořených osob v zaměstnání nebo dalším vzdělávání 6 měsíců po ukončení podpory (členění klienti/ poskytovatelé služeb)	---	60 %	Hodnotící studie
07.22.00	Dopad	Míra zaměstnanosti 15-64	Podíl zaměstnaných osob ve věku 15-64 let na celkové populaci 15-64 (%)	65,3	Průměr 15 nejlepších zemí EU	ČSÚ (VŠPS)
07.22.01		• celkem		73,9		
07.22.02		• muži		56,7		
		• ženy				
07.27.00	Dopad Lisabon	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (12 a více měsíců) na celkovém počtu ekonomicky aktivních ve věk. skupině 15-64 let v %	4,1	Snížení o 20 %, tj. o 0,82 p.b.	MPSV ČSÚ Eurostat
07.27.01		• celkem		3,2	0,65 p.b.	
07.27.02		• muži		5,2	1,04 p.b.	
		• ženy				
07.24.00	Dopad	Diferenciace regionální míry nezaměstnanosti	Diferenciace měřená variačním koeficientem za regiony NUTS 2 v % vč. Prahy	46,9	Snížení o 10 %, tj. o 4,69 p.b.	ČSÚ
06.41.00	Dopad	Míra účasti na dalším vzdělávání	Podíl zaměstnaných ve věku 25-64, kteří se zúčastnili vzdělávání 4 týdny před konáním šetření	5,9	10 %	ČSÚ/Eurostat
06.41.02		• celkem		6,4		
		• ženy				

Poznámka: hodnoty kvantifikací bez projektů v rámci TA

## 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 ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na období 2007-2013 alokovaných pro ČR v rámci Cíle Konvergence a cca 6,1 % prostředků určených pro ČR v rámci Cíle Regionální konkurenceschopnost

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 prioritních os programu.

Věcná charakteristika indikativního rozdělení finančních prostředků na jednotlivé prioritní osy programu vyplývá z kapitoly 3. 5, základní hlediska tohoto rozdělení pak vychází ze:

- strategie a věcného zaměření prioritních os OP LZZ;
- priorit ESF uvedených v návrhu Nařízení o Evropském 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 prioritních os.

Míra spolufinancování OP LZZ z ESF dosáhne 85 % z celkových veřejných výdajů, zbývajících 15 % prostředků bude hrazeno z národních veřejných zdrojů. V případě prioritních os 5a a 5b zaměřených na mezinárodní spolupráci využije ČR ustanovení článku 3(6) nařízení Rady (ES) 1081/2006 o ESF, které v případě samostatných prioritních os pro mezinárodní spolupráci umožňuje navýšit míru spolufinancování ze zdrojů Společenství o 10 % na prioritní osu. Toto navýšení se přitom nezapočítává do limitů pro maximální míru spolufinancování ze zdrojů Společenství na úrovni programu definovaných v článku 53 obecného nařízení Rady (ES) 1083/2006.

Zdrojem národního veřejného spolufinancování operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost bude převážně rozpočtová kapitola MPSV, dále kapitola MV, MPO, MZdr., případně dalších resortů a dále rozpočty krajů, případně měst a obcí.

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

## 5. 2. Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých let

Tabulka 39 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	3 440 228	228 241 656
2008	235 859 105	3 509 033	239 368 138
2009	246 965 120	3 579 214	250 544 334
2010	258 590 464	3 650 798	262 241 262
2011	270 221 113	3 723 814	273 944 927
2012	281 809 486	3 798 290	285 607 776
2013	293 599 056	3 874 256	297 473 312
<b>Celkem 2007-2013</b>	<b>1 811 845 772</b>	<b>25 575 633</b>	<b>1 837 421 405</b>



### 5. 3. Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých prioritních os

Tabulka 40 Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých prioritních os (v EUR, běžné ceny)

Číslo prioritní osy	Název prioritní osy	Fond/míra spolufinancování vztahována k	Příspěvek Společenství a	Národní zdroje b(=c+d)	Indikativní rozdělení národních zdrojů		Celkové zdroje d=a+b	Míra spolufinancování e=a/d	Pro informaci	
					Národní veřejné zdroje c	Národní soukromé zdroje d			EIB	jiné zdroje
4.1	Adaptabilita	ESF/veřejné/cíl Konv	525 435 274	92 723 872	92 723 872	0	618 159 146	85,0%		
4.2a	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl Konv	597 909 105	105 513 372	105 513 372	0	703 422 477	85,0%		
4.2b	<b>Aktivní politika trhu práce</b>	<b>ESF/veřejné/cíl RKaZ</b>	<b>7 867 225</b>	<b>1 388 334</b>	<b>1 388 334</b>	<b>0</b>	<b>9 255 559</b>	<b>85,0%</b>		
4.3	Sociální integrace a rovné příležitosti	ESF/veřejné/cíl Konv	398 606 070	70 342 248	70 342 248	0	468 948 318	85,0%		
4.4a	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl Konv	181 184 577	31 973 749	31 973 749	0	213 158 326	85,0%		
4.4b	<b>Veřejná správa a veřejné služby</b>	<b>ESF/veřejné/cíl RKaZ</b>	<b>13 937 275</b>	<b>2 459 520</b>	<b>2 459 520</b>	<b>0</b>	<b>16 396 795</b>	<b>85,0%</b>		
4.5a	Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/cíl Konv	36 236 915	1 907 207	1 907 207	0	38 144 122	95,0%		
4.5b	<b>Mezinárodní spolupráce</b>	<b>ESF/veřejné/cíl RKaZ</b>	<b>2 787 455</b>	<b>146 709</b>	<b>146 709</b>	<b>0</b>	<b>2 934 164</b>	<b>95,0%</b>		
4.6a	Technická pomoc	ESF/veřejné/cíl Konv	72 473 831	12 789 500	12 789 500	0	85 263 331	85,0%		
4.6b	<b>Technická pomoc</b>	<b>ESF/veřejné/cíl RKaZ</b>	<b>983 678</b>	<b>173 591</b>	<b>173 591</b>	<b>0</b>	<b>1 157 269</b>	<b>85,0%</b>		
<b>Celkem</b>			<b>1 837 421 405</b>	<b>319 418 102</b>	<b>319 418 102</b>	<b>0</b>	<b>2 156 839 507</b>	<b>85,2%</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Z toho: Cíl Konvergence</b>			<b>1 811 845 772</b>	<b>315 249 948</b>	<b>315 249 948</b>	<b>0</b>	<b>2 127 095 720</b>	<b>85,2%</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost</b>			<b>25 575 633</b>	<b>4 168 154</b>	<b>4 168 154</b>	<b>0</b>	<b>29 743 787</b>	<b>86,0%</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Poznámka: příspěvek z ESF se vztahuje k celkovým veřejným výdajům

Navýšení míry spolufinancování prioritních os 5a a 5b je v souladu s čl. 3(6) 1081/2006

Číslování prioritních os v této tabulce (na rozdíl od textu Operačního programu) je v souladu s jejich číslováním v informačním systému MSC2007. Číslo „4“ je pořadovým číslem OP LZZ v informačním systému a je automaticky generováno pro každou prioritní osu.

## 6. MPLEMENTAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ

V souladu s článkem 59 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 je v této kapitole popsáno implementační uspořádání programu, struktura hlavních orgánů a základní procedury pro věcné a finanční řízení OP LZZ. Do popisu implementačního uspořádání programu se rovněž promítají relevantní právní normy České republiky, usnesení vlády ČR, zkušenosti s implementací ESF programů v období 2004-2006 popsané v kap. 2. 2. 7 a metodické pokyny Národního orgánu pro koordinaci NSRR, kterým bylo v souladu s usnesením vlády ČR č. 198/2006 určeno Ministerstvo pro místní rozvoj.

### 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 že 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 vykázané 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) vypracování výroční a závěrečné zprávy o provádění a po schválení monitorovacím výborem její předložení Komisi;
- k) zajištění souladu 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.

Řídící orgán zajistí, že udělené veřejné zakázky nebo koncese, týkající se projektů spolufinancovaných z OP LZZ, jsou v souladu s platnou národní legislativou o veřejných zakázkách, která je v souladu se Směrnicemi Evropského parlamentu a Rady 2004/17/ES, 2004/18/ES, Nařízením (ES) 1564/2005 a principy Smlouvy.

Popis řídicích a kontrolních systémů dle čl. 71(1) nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 a dle čl. 21, 22, 23 nařízení Komise (ES) č. 1828/2006 bude obsahovat stanovení útvaru v rámci řídicí struktury odpovědného za rozhodnutí o způsobilosti výdajů.

### **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. Roli zprostředkujících subjektů OP LZZ budou plnit zejména útvary MPSV, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo průmyslu a obchodu, případně jimi zřízené organizace a kraje.

Při realizaci OP LZZ (zejména Prioritní osy 3 ale i dalších) bude umožněna implementace části programu z pozice zprostředkujícího subjektu formou zjednodušeného mechanismu distribuce prostředků (obdobu globálního grantu ve



smyslu čl. 9 (i) nařízení Rady (ES) 1260/1999). Tento subjekt bude vybrán ve výběrovém řízení.

### 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 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 Řídícím orgánu OP LZZ a na Platebním a certifikačním orgánu.

V souladu s požadavky relevantní legislativy ES a právních předpisů ČR provádí auditní orgán zejména následující činnosti:

- a) zajišťuje audit připravenosti řídicího a kontrolního systému OP LZZ;
- b) předkládá Evropské komisi před podáním žádosti o první platbu a nejpozději do 12 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, metodu výběru vzorků pro audity operací a orientační plánování auditů, které zajišťuje jejich provádění u hlavních subjektů a jejich rovnoměrné rozložení na celé programové období;
- 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) zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě na vhodném vzorku operací pro ověření výdajů vykázaných Evropské komisi;
- i) zajišťuje metodické vedení dalších auditních subjektů zapojených do auditů ve veřejné správě operačního programu;
- j) dohlíží na kvalitu auditů ve veřejné správě prováděných dalšími auditními subjekty u projektů spolufinancovaných z prostředků OP LZZ;
- k) podílí se na tvorbě a aktualizaci metodických pokynů pro provádění auditu ve veřejné správě prostředků z operačního programu;
- l) 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 po 1. 6. 2015 budou zahrnuty do závěrečné zprávy o kontrole, která je podkladem pro prohlášení o uzavření;

- m) 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;
- n) předkládá prohlášení o částečném uzavření, ve kterém hodnotí zákonnost a řádnost dotčených výdajů dle článku 88 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006;
- o) předloží Komisi nejpozději do 31. 3. 2017 prohlášení o uzavření, ve kterém vyhodnotí platnost žádosti o závěrečnou platbu a zákonnost a řádnost souvisejících transakcí zahrnutých do závěrečného výkazu výdajů;
- p) zajišťuje, aby se při auditorské činnosti používaly mezinárodně uznávané standardy pro audit;
- q) provádí analýzu nahlášených nesrovnalostí pro účely zpracovávání prohlášení o uzavření nebo částečném uzavření;
- r) zpracovává každoročně zprávu o výsledcích finančních kontrol za OP LZZ pro vládu ČR;
- s) účastní se auditních misí Evropské komise na prověřování aspektů řídicího a kontrolního systému, které vyplynuly z výroční kontrolní zprávy;
- t) spolupracuje s Evropskou komisí při koordinaci plánů auditů a auditorských metod a vyměňuje si s ní výsledky z provedených auditů.

Auditní orgán nese odpovědnost za zajištění výše uvedených činností tím, že při zachování vlastní odpovědnosti může vybrané činnosti delegovat na další auditní subjekty. Je přípustná pouze jedna úroveň pověření k výkonu výše uvedených činností (tj. zprostředkující subjekt nemůže činnostmi pověřit další subjekt), a to na základě veřejnoprávní smlouvy podle správního řádu.

Platební a certifikační orgán obdrží pro účely certifikace výsledky všech auditů provedených auditním orgánem nebo z jeho pověření.

#### **6. 1. 5. Finanční útvar OP LZZ**

Příkazem ministra práce a sociálních věcí č. 31 ze dne 14. prosince 2006 byl zřízen odbor financování a evidence majetku, který zabezpečuje činnosti Finančního útvaru tak, aby byla zajištěna podmínka oddělení funkcí platebních, řídicích a kontrolních.

Finanční útvar provádí zejména činnosti vyplývající z Metodiky finančních toků – po obdržení žádosti o platbu z ŘO, resp. ZS provádí platby příjemcům z prostředků SR na předfinancování výdajů, které mají být kryty z prostředků z rozpočtu EU, a prostředků SR určených na národní financování a vede jejich přesnou a úplnou evidenci. Finanční útvar dále účtuje o příjmech z ESF zasílaných z MF ČR na základě souhrnné žádosti.

### 6. 1. 6. Národní orgán pro koordinaci

Národním orgánem pro koordinaci (NOK) NSRR bylo rozhodnutím vlády ČR ze dne 22. února 2006 (usnesení č. 198) pověřeno Ministerstvo pro místní rozvoj.

NOK jako centrální koordinátor vytváří jednotný rámec pro implementaci OP řídicími orgány. Vede řídicí orgány za účelem zajištění efektivity a právní platnosti při řízení operačních programů. Národní orgán pro koordinaci NSRR vykonává následující kompetence:

- vydává pokyny a metodiky v oblastech řízení, provádění evaluací, sběru dat a jejich elektronické výměny, zakládání a činnosti monitorovacích výborů, kontroluje a dohlíží na všechny aktivity, které spadají mezi úkoly řídicích orgánů operačních programů;
- monitoruje implementaci NSRR a operačních programů a navrhuje systémová řešení v případech pomalé implementace programů, objektivních překážek omezujících implementaci či v případě porušení povinností vyplývajících z nařízení;
- zajišťuje kompatibilitu implementace NSRR a OP s národními politikami a prioritami EU a soulad intervencí s národní a komunitární legislativou zejména v oblasti hospodářské soutěže, veřejných zakázek, ochrany životního prostředí, snižování disparit, rovných příležitostí a principu nediskriminace a navrhuje vhodné nástroje pro jejich účinnou implementaci;
- zajišťuje stanovení rámce pro fungování monitorovacího výboru NSRR;
- vypracovává ve spolupráci s PCO pravidla způsobilosti výdajů;
- koordinuje a připravuje zpráv předkládaných EK;
- zajišťuje vypracování dalších zpráv, včetně NPR, týkajících se spolufinancování Lisabonské strategie ze SF a FS;
- předkládá strategické zprávy o pokroku vzhledem k čl. 29 obecného nařízení;
- zajišťuje také stanovení základních kritérií pro výběr projektů pro naplňování čtyř strategických cílů NSRR;
- zakládá a zajišťuje fungování integrovaného monitorovacího informačního systému, který bude používán řídicími orgány všech OP, platebním a certifikačním orgánem a auditorem a zajišťuje elektronickou výměnu dokumentů a dat;
- naplňuje úkoly spojené s všeobecnou informovaností a propagací naplňování politik ekonomické a sociální soudržnosti, zajišťuje plánování, realizaci a koordinaci aktivit na podporu všeobecné informovanosti a koordinuje aktivity řídicích orgánů v této oblasti;

- vytváří komunikační strategii na národní úrovni k zajištění transparentnosti a plné informovanosti o přidělování pomoci ze SF a z FS, s ohledem na cíle Lisabonské strategie;
- zabezpečuje činnost pracovní skupiny pro evaluaci, jejíž členy jsou kromě národního koordinátora také pracovníci řídicích orgánů operačních programů;
- garantuje tok informací z EK všem řídicím orgánům a zpět;
- vytváří podmínky pro vyhodnocování účinnosti kontrolních mechanismů;
- dohlíží na respektování pravidel veřejné podpory (a regionální podpory), upravených příslušnými evropskými a národními předpisy;
- vytváří metodiku pro stanovení indikátorů a sledování jejich plnění;
- sleduje naplňování závazků adicionality a poskytuje Komisi informace umožňující ověření, jak je uvedeno v čl. 15 obecného nařízení;
- účastní se výročních jednání řídicích orgánů operačních programů a Komise tak, jak to vyplývá z článku 68 obecného nařízení;
- zajišťuje, že priority v odstavci 3 článku 9 obecného nařízení 1083/2006 budou reflektovány při realizaci operačních programů NSRR a sleduje pokrok při jejich naplňování.

#### **6. 1. 7. Koordinační mechanismy ESF programů**

Pro programové období 2007 – 2013 bude finanční podpora z Evropského sociálního fondu realizována prostřednictvím tří operačních programů OP LZZ, OP VK a OP PA, tj. implementace bude zajišťována prostřednictvím tří řídicích orgánů – Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a hl.m. Prahy. Vzájemná provázanost a synergie operačních programů spolufinancovaných z ESF jak z hlediska obsahového tak i časového bude zajištěna v průběhu jejich realizace, a to na základě spolupráce a vzájemné koordinace aktivit především pomocí následujících mechanismů:

- Monitorovací výbory jednotlivých ESF programů budou, tam kde je to vhodné, navzájem provázány prostřednictvím zástupců shodných členských organizací;
- v jednotlivých monitorovacích výborech budou též zastoupeny řídicí orgány ostatních dvou ESF programů;
- za účelem identifikace a řešení společných problémů bude ustavena koordinační skupina řídicích orgánů programů ESF;
- centrální část monitorovacího systému MSC2007 všech tří operačních programů bude zpřístupněna řídicím orgánům k náhledu tak, aby byla zajištěna vzájemná informovanost o realizovaných projektech;

- v rámci komunikační strategie jednotlivých operačních programů budou zahrnuta společná témata – jako jsou např. jednotné prvky vizuální identity (logo ESF), pokračování správy společné webové stránky ESF v ČR ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)), založené v rámci předchozího programového období, atd;
- nadále budou pokračovat v činnosti již ustavené společné pracovní skupiny založené v předchozím programovém období, např. Pracovní skupina pro záležitosti romských komunit (tato skupina je ustavena jako společná pro Monitorovacími výbory OP RLZ, JPD 3 a IS EQUAL), a Pracovní skupina pro evaluaci.

V souladu s Usnesením vlády č. 159/1998 je koordinační rolí pro ESF pověřeno MPSV. Členem Výboru pro ESF za ČR bude, vzhledem k působnosti resortu MPSV, zástupce řídicího orgánu OP LZZ. Alternátem v příštím funkčním období bude zástupce řídicího výboru OP VK.

Koordinační mechanismy pro ESF budou naplňovány prostřednictvím společné přípravy na jednání Výboru pro ESF, koordinací přípravy podkladů, následným informováním o výsledcích včetně realizace úkolů vyplývajících z daných jednání. Záležitosti, které přímo ovlivňují problematiku ESF v ČR, budou řešeny v rámci koordinační skupiny řídicích orgánů programů OP VK, OP LZZ a OP PA.

Řídící orgány ESF a ERDF programů budou, tam kde je to vhodné, spolupracovat za účelem koordinování přípravy, realizace a monitorování vzdělávacích aktivit, které budou doplňovat investice do infrastruktury podporované v programech ERDF nad rámec křížového financování.

## **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. 13. S ohledem na efektivní řízení implementace programu bude Řídící orgán provádět monitorování postupu realizace OP LZZ na úrovni jednotlivých projektů, prioritních os a programu jako celku ve vztahu k naplňování globálního cíle a specifických cílů.

### **6. 2. 2. Informační systém**

Monitorování je v rámci OP LZZ nastaveno v souladu s nařízením Rady (ES) č. 1083/2006 a respektuje českou i evropskou legislativu týkající se strukturálních fondů. Informační systém monitorování strukturálních fondů je využíván na všech úrovních implementace programu. Monitorovací systém bude poskytovat údaje mj. pro Monitorovací výbor OP LZZ, pro centrální monitoring pomoci EU v rámci ČR v souladu s metodikou řízení a monitoringu NRPS a pro Evropskou komisi. Jako nástroj pro řízení programu bude sloužit Monitorovací systém Central (MSC2007). Tento systém založený na webovém přístupu bude provozován na úrovni Řídícího orgánu. Pro administraci projektů a operativní řízení programu bude používána úroveň Monit2007. Příjemci budou mít přístup do systému přes webové rozhraní pro

zadávaní žádostí o finanční podporu, žádostí o platby a předávání monitorovacích zpráv (Benefit 7+).

Data budou mezi všemi úrovněmi systémů pravidelně předávána. Na úrovni MSC2007 bude zajištěno propojení na platební systémy (např. manažerský a účetní systém Viola) a další národní informační systémy. Celková koordinace koncepce, rozvoje a metodiky informačního systému monitorování strukturálních fondů v ČR je na základě usnesení vlády č. 198/2006 v gesci Ministerstva pro místní rozvoj ČR.

### **Příprava a zajištění informačního systému**

Pro první etapu informačního systému pro monitorování od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2008 je zajištěna funkčnost integrovaného systému, který slouží pro monitorování na všech úrovních implementace (centrální, ZS, příjemce). Systém zajistí plnou podporu pro řízení, monitorování, hodnocení a administraci programů a projektů. Systém respektuje požadavky Evropské komise a zajišťuje požadovanou funkci sběru dat a předávání těchto dat do Evropské komise a na Platební a certifikační orgán.

V průběhu roku 2007 vyhlásí MMR veřejnou soutěž na nový systém, který bude odrážet reálný stav implementace operačních programů a zároveň zohlední možnosti využití ICT technologií odpovídající architektuře operačních programů na období 2007 – 2013. Veřejná soutěž je připravována v rámci ustaveného pracovního týmu Ministerstva pro místní rozvoj v součinnosti s jednotlivými řídicími orgány.

### **6. 2. 3. Výroční a závěrečné zprávy**

Řídicí 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 prioritních os ve vztahu ke specifickým a ověřitelným cílům, s kvantifikací všude tam, kde to je možné, fyzických ukazatelů a ukazatelů realizace, výsledků a dopadu na prioritní osu;
- b) informace o finančním provádění operačního programu, kde jsou u každé prioritní osy 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 Řídicím 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. 4. 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 a 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 Řídicím orgánem pravidelně hodnotí pokrok v dosahování konkrétních cílů operačního programu;
- c) přezkoumává výsledky provádění, zejména dosahování cílů stanovených pro každou prioritní osu, 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 vznesl po přezkoumání této zprávy nebo které se týkají dotčené části zprávy;
- f) může Řídicímu orgánu navrhnout jakoukoli revizi nebo přezkoumání 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 Řídicí 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 Řídicí orgán OP LZZ. Řídicí 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 a optimalizace expertní kapacity pro potřeby evaluací bude PSE 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 a 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 zahrnujících 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 - komunikaci s evaluátory, komunikaci s relevantními tematickými pracovníky; shromažďování dat a předávání dat; komunikaci s Pracovní skupinou pro evaluace (PSE), Pracovní skupinou pro evaluace NSRR, komunikaci s partnerskými evaluačními pracovišti (včetně jiných členských států EU); organizaci setkání PSE a odborných tematických skupin a 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 orgánu<sup>28</sup>. 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.

---

<sup>28</sup> Čl. 59, odst. b) a c)

## 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.

System 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.

### System finančních toků SF/CF - popis

Platby příjemcům probíhají formou ex-ante plateb (formou zálohy poskytnuté příjemci ze státního rozpočtu na realizaci projektu) či formou ex-post plateb (zpětné proplacení příjemcem již uskutečněných výdajů).

- 1) Příjemce vystavuje žádost o proplacení prostředků státního rozpočtu<sup>29</sup> (odpovídající evropskému i národnímu podílu), přičemž žádost je předložena ke kontrole a schválení Řídicímu orgánu resp. Zprostředkujícímu subjektu;
- 2) Řídicí orgán žádost příjemce schvaluje a dává pokyn finančnímu útvaru k provedení platby na účet příjemce;
- 3) Finanční útvar MPSV provádí platbu ze státního rozpočtu na účet příjemce;
- 4) Řídicí 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 přepočtení 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.

System finančních toků bude podrobně popisovat **Metodika finančních toků a kontroly strukturálních fondů a Fondu soudržnosti pro období 2007 - 2013**, kterou vydává Ministerstvo financí.

<sup>29</sup> V případě poskytování plateb příjemcům formou ex-ante plateb příjemce předkládá v rámci žádosti o proplacení prostředků státního rozpočtu přehled uskutečněných výdajů z poskytnutých prostředků státního rozpočtu.

## **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. 1828/2006 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, dále v souladu s metodologickou směrnicí pro finanční toky a kontrolu strukturálních fondů přijatou vládou České republiky a metodologickou směrnicí vydanou Ministerstvem financí.

V kontrolním systému musí být zřetelně oddělen systém kontroly ve veřejné správě a řídicí kontroly od systému interního auditu a auditu ve veřejné správě.

### **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 (primární systém)**

Řídicí orgán odpovídá v souladu s článkem 60 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 a článkem 13 prováděcího nařízení Komise (ES) č. 1828/2006 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. Řídicí orgán zajišťuje kontrolu ve veřejné správě tím, že ověřuje dodání spolufinancovaných produktů a služeb a skutečné vynaložení výdajů na operace vykázaných příjemci. Řídicí orgán zajišťuje existenci systému pro záznam a uchovávání účetních záznamů v elektronické podobě pro každou operaci a shromažďování údajů nezbytných pro audit. Úkolem Řídicího 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 Řídícího orgánu. Jednotný přístup k auditu na všech úrovních implementace a reportování zjištění auditu je podkladem pro řízení rizik na úrovni Řídícího orgánu.

#### **6. 5. 4. Audit ve veřejné správě (sekundární a centrální systém)**

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. V rámci sekundárního systému ověřuje účinnost systému finančního řízení a kontroly a následně testuje správnost rizikových transakcí v souladu s mírou přípustného rizika pro oblast primárního systému. V rámci centrálního systému auditní orgán na základě zbytkového rizika ověřuje a hodnotí přiměřenost a účinnost fungování primárního a sekundárního systému a provádí audit vzorku operací. 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. Auditní činnosti prováděné Komisí a Evropským účetním dvorem**

Evropská komise se přesvědčí o existenci a řádném fungování řídicích a kontrolních systémů v rámci OP LZZ v souladu s článkem 72 (1) obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006. Tento audit provádí Evropská komise na základě výročních kontrolních zpráv a stanoviska Auditního orgánu k těmto zprávám a na základě vlastních auditů.

Samostatné a nezávislé kontroly vykonává ve své působnosti Evropský účetní dvůr.

Evropský úřad pro potírání podvodných jednání vykonává kontroly na místě v rámci ochrany finančních zájmů Evropské unie a potírání podvodů a korupce nebo jakýchkoli jiných protiprávních aktivit.

#### **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 Řídícímu orgánu.

Všechny ostatní orgány podílející se na implementaci operačního programu mají povinnost hlásit Řídícímu orgánu zjištěná podezření na nesrovnalost, Řídící orgán posoudí opodstatněnost podezření. Pokud není stanoveno ve smlouvě s příslušným subjektem implementační struktury jinak, Řídící 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.

Řídící 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 Řídící 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

Česká republika zvolila variantu předávání dat do systému Evropské komise SFC2007 prostřednictvím technického rozhraní a služeb internetu. Elektronická výměna dat je zajišťována přenosem dat z české databáze MSC2007 do databáze Evropské komise SFC2007. Znamená to přípravu požadovaných dat a následný přenos v rozsahu obecného nařízení a nařízení č. 1198/2006 a jim příslušných prováděcích nařízení v české databázi MSC2007. V této databázi byl vytvořen speciální modul, který slouží k autorizaci dat subjekty odpovědnými za řízení a koordinaci programů fondů EU. Tento modul zajišťuje tvorbu a export validovaných dat Řídícího orgánu, platebního a certifikačního orgánu a Národního rámce politiky soudržnosti přes služby internetu do databáze Evropské komise SFC2007. Modul splňuje požadavek Evropské komise na eGovernment.

## 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. 1828/2006, Sekce I Informace a komunikace. 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 plán

Informovanost a publicita bude prováděna v souladu s Komunikačním plánem, který připraví Řídící orgán ve spolupráci s hlavními partnery programu podle článku 2 prováděcího nařízení Komise (ES) č. 1828/2006. Komunikační plán bude popisovat komunikační strategii pro pomoc z Evropského sociálního fondu a obsahovat údaje o cílech, cílových skupinách, obsahu, 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 plánu budou spolufinancovány v rámci prioritní osy 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 způsobilosti 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 fondu vhodným způsobem v souladu s prováděcím nařízením Komise (ES) č.1828/2006. Řídící orgán bude usilovat o co nejširší mediální pokrytí, přičemž v souladu s čl. 7 prováděcího nařízení Komise (ES) č. 1828/2006 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. 1828/2006 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. 1828/2006 obsahuje OP LZZ pro informační účely indikativní rozdělení prostředků ESF na jednotlivé kategorie oblastí intervence, které jsou definovány v příloze II uvedeného nařízení.

**Tabulka 41 Indikativní rozdělení podle kategorizace oblastí zásahu**

(v EUR)		(v EUR)		(v EUR)	
Oblast 1 Prioritní téma		Oblast 2 Forma financování		Oblast 3 Území	
Kód *	Částka **	Kód *	Částka **	Kód *	Částka **
62	231 010 336	1	1 837 421 405	1	1 378 066 054
63	48 013 913			5	459 355 351
64	209 268 187				
65	91 784 292				
66	513 992 038				
69	54 355 373				
70	6 341 460				
71	337 909 237				
73	37 142 838				
80	23 414 622				
81	210 731 600				
85	49 216 531				
86	24 240 978				
<b>Celkem</b>	<b>1 837 421 405</b>			<b>Celkem</b>	<b>1 837 421 405</b>

\* Kódy kategorií dle prováděcího nařízení Komise (ES) č. 1828/2006

\*\* Odhadnutá částka příspěvku ESF pro jednotlivé kategorie

## 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 pro 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, a relevantní partneři dle článku 11 (1) obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/2006. Pracovní skupině předsedá zástupce MPSV a kromě zástupců regionů a partnerských ministerstev se jednání skupiny účastní také sociální partneři, zástupce NNO, zástupce Rady vlády pro záležitosti romské komunity a další experti. 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 prioritních os 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](http://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. V říjnu 2006 byl operační program rozeslán do vnějšího připomínkového řízení před projednáním ve vládě ČR. Připomínky a doporučení ministerstev a dalších připomínkových míst byly vypořádány a zapracovány. V březnu 2007 byl program oficiálně předložen Evropské komisi.

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1	Vývoj HDP ve stálých cenách, stejné období m.r. = 100% .....	8
Tabulka 2	Makroekonomická produktivita práce (předchozí rok = 100%) .....	9
Tabulka 3	Zaměstnanost v národním hospodářství .....	13
Tabulka 4	Pracovní síla a míra participace .....	14
Tabulka 5	Vývoj míry zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity .....	15
Tabulka 6	Kvalifikační struktura populace .....	17
Tabulka 7	Průměrná nominální a reálná mzda v národním hospodářství v letech 1993-2005 ...	17
Tabulka 8	Vývoj měsíční minimální mzdy .....	18
Tabulka 9	Míra nezaměstnanosti .....	19
Tabulka 10	Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti .....	22
Tabulka 11	Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin v % .....	23
Tabulka 12	Registrovaná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v % .....	24
Tabulka 13	Celoživotní učení osob ve věku 25 – 64 let, které se zúčastnily vzdělávání 4 týdny před konáním šetření (v %) .....	39
Tabulka 14	Věková struktura účastníků neformálního vzdělávání .....	39
Tabulka 15	Počet zaměstnaných účastníků dalšího vzdělávání .....	40
Tabulka 16	Vývoj vybraných ukazatelů o rekvalifikovaných uchazečích o zaměstnání .....	41
Tabulka 17	Postavení zaměstnaných v NH a klasifikace zaměstnání (v tis. osob) .....	44
Tabulka 18	Organizační struktura ekonomických subjektů v letech 2001 – 2005 .....	46
Tabulka 19	Zkrácené úvazky a míra nezaměstnanosti v roce 2005 (v %) .....	47
Tabulka 20	Registrované subjekty dle odvětví .....	48
Tabulka 21	Počty jednotek v registru ekonomických subjektů ČR podle počtu zaměstnanců .....	49
Tabulka 22	Zahraněční investice zprostředkované Czechinvestem dle odvětví .....	50
Tabulka 23	Alokace jednotlivých programů podporovaných z ESF .....	67
Tabulka 25	Vazby mezi strategií OP LZZ a Strategickými obecnými zásadami Společenství .....	90
Tabulka 26	Vazby mezi strategií OP LZZ a Národním strategickým referenčním rámcem .....	91
Tabulka 27	Vazby mezi strategií OP LZZ a Strategií hospodářského růstu .....	92
Tabulka 28	Vazby mezi strategií OP LZZ a Národním programem reforem 2005-2008 .....	93
Tabulka 29	Vazby mezi strategií OP LZZ a NAPSÍ 2006-2008 .....	94
Tabulka 30	Vazby mezi strategií OP LLZ a Strategií regionálního rozvoje .....	95
Tabulka 31	Kontextové indikátory pro OP LZZ .....	148
Tabulka 32	Monitorovací indikátory Prioritní osy 1 – Adaptabilita .....	150
Tabulka 33	Monitorovací indikátory Prioritních os 2a a 2b – Aktivní politiky trhu práce .....	151
Tabulka 34	Monitorovací indikátory Prioritní osy 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti .....	152
Tabulka 35	Monitorovací indikátory Prioritních os 4a a 4b – Veřejná správa a veřejné služby... ..	153
Tabulka 36	Monitorovací indikátory Prioritních os 5a a 5b – Mezinárodní spolupráce .....	154
Tabulka 37	Monitorovací indikátory Prioritních os 6a a 6b – Technická pomoc .....	155
Tabulka 38	Monitorovací indikátory na úrovni OP LZZ .....	156
Tabulka 39	Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých let (v EUR) .....	158
Tabulka 40	Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých prioritních os (v EUR, běžné ceny) .....	159
Tabulka 41	Indikativní rozdělení podle kategorizace oblastí zásahu .....	179

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1	HDP ve stálých cenách a zaměstnanost .....	10
Graf 2	Míra růstu HDP a míra nezaměstnanosti .....	10
Graf 3	Věkové složení obyvatel v roce 2010 .....	12
Graf 4	Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v letech 1994-2004 .....	15
Graf 5	Vývoj sektorové zaměstnanosti .....	42
Graf 6	Zaměstnanci pracující na částečný úvazek a obecná míra nezaměstnanosti .....	47

## SEZNAM ZÁKLADNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Z hlediska implementace OP LZZ jsou významné zejména následující základní právní předpisy ES a ČR.

### Právní předpisy ES:

- Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení (ES) č. 1784/1999
- Nařízení Komise (ES) č. 1828/2006 ze dne 8. prosince 2006, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 o obecných ustanoveních týkajících se Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti a k nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1080/2006 o Evropském fondu pro regionální rozvoj

### Právní předpisy ČR:

- Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška MF č. 416/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole; ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole; ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

## SEZNAM ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CAF	společný hodnotící rámec
CIP	program Iniciativy Společenství
ČSÚ	Český statistický úřad
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
IOP	Integrovaný operační program
JDP 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3
KP	Konečný příjemce
KU	Konečný uživatel
KZAM	klasifikace zaměstnání
MF	Ministerstvo financí
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociální věci
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	operační program
OP LZZ	operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PA	operační program Praha Adaptabilita
OP PI	operační program Podnikání a inovace
OP RLZ	operační program Rozvoj lidských zdrojů
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
ZS	Zprostředkující subjekt