



Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

listopad 2003

OBSAH :

Úvod.....	6
KAPITOLA 1: ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE ČESKÉ REPUBLIKY V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ	9
1.1 Sociální a ekonomický kontext.....	10
1.1.1 Úvod	10
1.1.2 Vývoj HDP a produktivita práce	10
1.1.3 Demografický vývoj a migrace	11
1.1.4 Situace na trhu práce	14
1.1.5 Sociální integrace a rovnost příležitostí	33
1.1.6 Rozvoj celoživotního učení	39
1.1.7 Adaptabilita a podnikání	48
1.2 Kontext národních strategií a politik	56
1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	56
1.2.2 Sociální integrace a rovné příležitosti	61
1.2.3 Rozvoj celoživotního učení	66
1.2.4 Adaptabilita a podnikání	70
1.2.5 Přehled programů EU na podporu RLZ realizovaných v předvstupním období	74
1.3 SWOT analýza OP RLZ.....	84
1.3.1 Silné stránky	84
1.3.2 Slabé stránky.....	85
1.3.3 Příležitosti.....	86
1.3.4 Ohrožení.....	87
KAPITOLA 2: POPIS ROZVOJOVÉ STRATEGIE: SMĚRY, PRIORITNÍ OBLASTI A OPATŘENÍ.....	88
2.1 Shrnutí strategie rozvoje lidských zdrojů.....	89
2.1.1 Úvod	89
2.1.2 Strategické cíle	90
2.1.3 Popis strategie.....	93
2.1.4 Horizontální témata	95
2.1.5 Priority a opatření	97
2.1.6 Konzistence OP RLZ s Evropskou strategií zaměstnanosti.....	101
2.1.7 Monitorovací indikátory	111
2.1.8 Kvantifikace cílů na úrovni programu.....	123
2.2 Popis priorit a opatření	124
2.2.1 Priorita 1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	124
2.2.2 Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí	134
2.2.3 Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení	147
2.2.4 Priorita 4 Adaptabilita a podnikání	160
2.2.5 Priorita 5 Technická pomoc.....	168
KAPITOLA 3: FINANČNÍ RÁMEC 2004-2006.....	170
Finanční rámec OP RLZ 2004-2006	171
KAPITOLA 4: ŘÍZENÍ, IMPLEMENTACE A HODNOCENÍ	175
4.1 Úvod.....	176
4.2 Orgány řízení OP RLZ	176
4.2.1 Řídící orgán	177

4.2.2 Platební orgán	178
4.2.3 Platební jednotka	179
4.2.4 Monitorovací výbor	179
4.2.5 Implementační orgány	180
4.3 Monitorování a hodnocení programu	181
4.3.1 Proces monitorování.....	181
4.3.2 Výroční a závěrečné zprávy o provádění pomoci z OP RLZ	182
4.3.3 Hodnocení programu.....	182
4.4 Soulad s politikami Společenství.....	185
4.5 Finanční řízení OP RLZ	186
4.6 Finanční kontrola OP RLZ.....	188
4.7 Informace a publicita	191
4.8 Konzultační proces.....	192

Seznam příloh:

Příloha 1: Sociální služby – nástroj sociální integrace

Příloha 2: Kontext situace ve vzdělávání v České republice

Příloha 3: Informace o státní podpoře poskytnuté v rámci OP RLZ

Příloha 4: OP RLZ a romské komunity

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
BIC	podnikatelská a informační centra
CEV	Centrum ekologické výchovy
CR	Cestovní ruch
ČŠI	Česká školní inspekce
ČSOP	Český svaz ochránců přírody
ČSÚ	Český statistický úřad
ČNR	Česká národní rada
EA	ekonomická aktivita
EK	Evropská komise
EQUAL	Iniciativa ES v oblasti rovných příležitostí
ES	Evropská společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EVVO	Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta
EX-ANTE hodnocení	předběžné hodnocení
EX-POST hodnocení	následné hodnocení
FS	Fond soudržnosti
HDP	Hrubý domácí produkt
High-tech	moderní technologie
ICT	Informační a komunikační technologie
IPS	Informační a poradenská střediska (k volbě povolání)
ISIC	odvětvová klasifikace produkce
IT	Informační technologie
JAP	Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti ČR
KP	Konečný příjemce
MA 21	Místní agenda 21
ŘO RPS	Řídící orgán pro rámec podpory společenství
MF ČR	Ministerstvo financí České republiky
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	malé a střední podniky
MSSF	jednotný informační systém
MŠ	mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MV	Monitorovací výbor
Mzd	Ministerstvo zdravotnictví
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NNO	Nestátní neziskové organizace
NRP	Národní rozvojový plán
NUTS	nomenklaturní územní jednotka
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
NVF	Národní vzdělávací fond
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OP	Operační program
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů

OSN	Organizace spojených národů
PO	Platební orgán
PALMIF	program předvstupní pomoci Evropské unie
PD	Programový dodatek
PISA	mezinárodní srovnávací výzkum na měření dovedností účastníků vzdělávacího procesu
PHARE	program předvstupní pomoci Evropské unie
PJ	Platební jednotka
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
RLZ	rozvoj lidských zdrojů
RPIC	regionální poradenská a informační centra
RPS	Rámec podpory Společenství
ŘO	Řídící orgán (MPSV)
ŘO RPS	Řídící orgán Rámce podpory Společenství
SF	strukturální fondy
SFŽP	Státní fond životního prostředí
SOU	střední odborná učiliště
SŠ	střední škola
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
SROP	Společný regionální operační program
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatná výdělečná činnost
SWOT analýza	analýza silných a slabých stránek
TIMSS	mezinárodní srovnávací výzkum na měření dovedností účastníků vzdělávacího procesu
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání
V a V	Výzkum a vývoj
VŠ	vysoká škola
VOŠ	vyšší odborná škola
VPP	veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZPS	změněná pracovní schopnost
ZŠ	základní škola
ŽP	životní prostředí

Úvod

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) vymezuje priority a opatření v sektoru rozvoje lidských zdrojů pro realizaci pomoci v rámci Cíle 1 ze strukturálních fondů EU.

OP RLZ byl vypracován ve vazbě na Národní rozvojový plán České republiky, který vymezuje priority České republiky v rámci Cíle 1 pro podporu ze strukturálních fondů EU, Referenční rámec politiky pro podporu lidských zdrojů v ČR a ve vazbě na Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti ČR.

Vláda ČR přijala pro zkrácené realizační období (2004-2006) doporučení Evropské komise, aby sektorové operační programy byly spolufinancovány vždy pouze z jednoho ze strukturálních fondů EU. OP RLZ bude proto spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Budování a posilování infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů bude podporováno v rámci Opatření 3.1 SROP. Na základě rozhodnutí o monofondovosti sektorových operačních programů podporuje OP RLZ realizaci příslušných priorit a opatření operačních programů Průmysl a podnikání a Infrastruktura.

Globálním cílem OP RLZ je: **„Vysoká a stabilní úroveň zaměstnanosti, založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, při respektování principů udržitelného rozvoje“.**

Operační program vymezuje 4 priority a 10 opatření, které pokrývají problematiku zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociální exkluzí, rovných příležitostí pro muže a ženy, rozvoje celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.

Priority a opatření uvedené v OP RLZ jsou navrženy tak, aby byly v souladu s problémy, trendy, návrhy řešení a strategiemi vývoje obsaženými v Národním akčním plánu zaměstnanosti pro rok 2002, Společném hodnocení priorit politiky zaměstnanosti v České republice (JAP), Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky vzdělávání a podpory podnikání. Priority a opatření jsou navrženy na základě analýzy ekonomické a sociální situace České republiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů, ze které vyplývají následující klíčové problémy a příležitosti:

klíčové problémy:

- vysoká míra nezaměstnanosti, zvláště pak dlouhodobé nezaměstnanosti, přetrvávající regionální diferenciace v míře nezaměstnanosti (na úrovni NUTS III);
- nízký objem prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a na vzdělávací systém;
- vysoká míra nezaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce ohrožených sociální exkluzí;

- neodpovídající personální a kvalifikační kapacita veřejných služeb, zejména Služeb zaměstnanosti a omezené zkušenosti jejich pracovníků;
- neexistence systému celoživotního učení;
- nedostatečná provázanost mezi vzdělávací soustavou a trhem práce a nízká úroveň zapojení sociálních partnerů do procesu rozvoje, realizace a financování odborného vzdělávání, resp. rozvoje lidských zdrojů;
- zaostávání země za členskými státy EU v podnikání a zakládání podniků;
- nedostatečná úroveň flexibility zaměstnavatelů i pracovní síly, která je nezbytná pro probíhající restrukturalizaci podniků a organizací (mikro a makrosféry).

klíčové příležitosti:

- rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti a zavedení programů pro zvýšení pracovních příležitostí znevýhodněných skupin na trhu práce;
- rozvoj odborného vzdělávání v souladu s principy odborného vzdělávání pro evropský trh práce;
- realizace celoživotního učení jako záruky trvalého rozvoje každého jedince a realizace odpovídajících změn ve struktuře, obsahu a formě počátečního a dalšího vzdělávání;
- rozvoj podmínek pro podnikání, posílení flexibility zaměstnanců a zaměstnavatelů zajišťující růst konkurenceschopnosti podniků i ekonomiky;
- rozšíření přístupu ke vzdělávání a k pracovním příležitostem pro znevýhodněné skupiny ohrožené sociální exkluzí;
- integrace vědeckých, vzdělávacích a výrobních kapacit ke zvýšení inovačních aktivit;
- proces reformy veřejné správy podporující naplňování principu subsidiarity v národních politikách.

Do procesu přípravy a vypracování Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů byla zapojena řada subjektů. Z tohoto důvodu byla založena Pracovní skupina pro přípravu programových dokumentů na využívání strukturálních fondů, kterou tvoří zástupci jednotlivých resortů, regionů, nestátních neziskových organizací a sociálních partnerů. Veškeré materiály byly všem partnerům poskytovány k vyjádření a jednotlivé etapy přípravy OP RLZ byly završeny diskusí nad výstupy v rámci Pracovní skupiny. OP RLZ byl zveřejněn na internetových stránkách v rámci procesu veřejného projednávání.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů je strukturován do 4 kapitol:

V Kapitole 1 Operační program RLZ popisuje **ekonomickou a sociální situaci České republiky** v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů podle hlavních oblastí politiky ESF a dále popisuje **kontext národních strategií** a politik v oblasti rozvoje lidských zdrojů podle priorit programu. Na závěr kapitoly je stručně uveden přehled podpory sektoru RLZ, která byla poskytnuta v rámci předvstupních programů ze zdrojů Evropských společenství.

V Kapitole 2 je nejdříve shrnuta **strategie rozvoje lidských zdrojů České republiky**, v souvislosti s tímto shrnutím jsou návazně formulovány **strategické cíle, priority** a

opatření, které tvoří OP RLZ. Podrobný popis jednotlivých opatření je uveden v Dodatku OP RLZ.

Kapitola 3 stanoví **finanční rámec** OP RLZ podle priorit a jednotlivých zdrojů financování v jednotlivých letech období 2004 – 2006. Dodatek OP RLZ rozepisuje finanční plán na úroveň jednotlivých opatření.

Kapitola 4 popisuje základní **rámec pro řízení, implementaci a kontrolu** OP RLZ. Podrobnější popis implementace programu a jeho monitorování, kontroly a hodnocení je uveden v Dodatku OP RLZ. Dodatek rovněž stanoví opatření k zajištění propagace a publicity programu.

KAPITOLA 1: ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE ČESKÉ REPUBLIKY V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

1.1 Sociální a ekonomický kontext

1.1.1 Úvod

Tato kapitola podává ekonomickou a sociální charakteristiku České republiky v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů. Její převážná část je strukturována podle hlavních oblastí politiky ESF, které korespondují se čtyřmi pilíři Evropské strategie zaměstnanosti. Úvodní podkapitoly „Vývoj HDP a produktivita práce“ a „Demografický vývoj“ stručně charakterizují současnou sociálně-ekonomickou situaci ze svých pozic a vytváří tak hrubý rámec pro kontext dalších oblastí popsaných dále v této kapitole. Čtvrtá podkapitola, „Situace na trhu práce“ se zabývá především vývojem zaměstnanosti a nezaměstnanosti (a souvisejícími oblastmi) a stavem veřejných služeb zaměstnanosti. Pátá podkapitola, „Sociální integrace a rovnost příležitostí“ popisuje situaci osob ohrožených sociální exkluzí a stav rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Šestá podkapitola, „Rozvoj celoživotního učení“ popisuje situaci ve vzdělávání. Poslední podkapitola, „Adaptabilita a podnikání“ se zabývá zejména trendy v kvalifikačních potřebách hlavních sektorů a odvětví. Trendy ekonomického a sociálního vývoje byly identifikovány na základě podrobné analýzy.

1.1.2 Vývoj HDP a produktivita práce

Na počátku transformace předstihovala Česká republika ve výkonnosti ekonomiky ostatní kandidátské země i ekonomicky slabší členské státy Evropské unie. **Hrubý domácí produkt** měřený v paritě kupní síly dosahoval v roce 1990 69 % průměru Unie, zatímco například v Řecku činil 59 % a v Portugalsku 62 %.

Složitý proces zahájení transformace centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní byl doprovázen prudkým poklesem HDP v roce 1991 (o 11,6 %). V roce 1993 byl sice hospodářský růst obnoven, ale vysoký propad a slabší recese z let 1997 až 1999 způsobily, že teprve v průběhu roku 2001 se česká ekonomika dostala na úroveň HDP v roce 1989.

V současné době se české hospodářství nachází v růstové fázi ekonomického cyklu. Predikce Ministerstva financí ČR očekává růst i v příštích letech. Přesto se rozdíl mezi Evropskou unií a Českou republikou oproti roku 1989 zvýšil. Podle údajů Eurostatu dosáhl v roce 1999 HDP na hlavu v paritě kupní síly 59 % průměru EU, tj. o 10 procentních bodů méně než v roce 1990. Výhled hospodářského růstu v letech 2004 a 2005 je velmi závislý na stupni ekonomického oživení v EU, zejména v Německu. Bude též ovlivněn probíhající reformou veřejných rozpočtů.

Tabulka 1.1. Přírůstek HDP											(% , s.c.)	
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 Predikce	2003 Predikce	2004 Výhled	2005 Výhled
Česká republika	2,2	5,9	4,3	-0,8	-1,0	0,5	3,3	3,3	2,7	3,3	3,8	4,2
EU-15	2,7	2,4	1,6	2,6	2,8	2,6	3,3	1,5	1,0	2,4	-	-

Pramen: Predikce vývoje makroekonomických indikátorů, MFČR říjen 2002

Produktivita práce (HDP na 1 zaměstnaného ve stálých cenách) se průběžně od roku 1994 zvyšuje. Růst produktivity práce podpořený investicemi do lidských zdrojů a celoživotního učení představuje, pokud bude zachován v dosavadní míře, možnost snížení rozdílu ekonomické výkonnosti mezi ČR a zeměmi EU. Růst produktivity práce je však stále výrazně pomalejší než v ostatních přistupujících zemích, jako v Polsku nebo Maďarsku.

Tabulka 1.2. Přírůstek produktivity práce										(%, s.c.)
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 Predikce	2003 Výhled	2004 Výhled
Česká republika	5,2	4,1	-0,1	0,4	2,6	4,0	2,9	2,3	3,2	3,8
EU-15	1,4	1,0	1,6	1,2	1,2	1,6	0,3	-	-	-

Pramen: Predikce vývoje makroekonomických indikátorů, MFCR říjen 2002

Údaje za EU – Eurostat, výpočet MPSV

1.1.3 Demografický vývoj a migrace

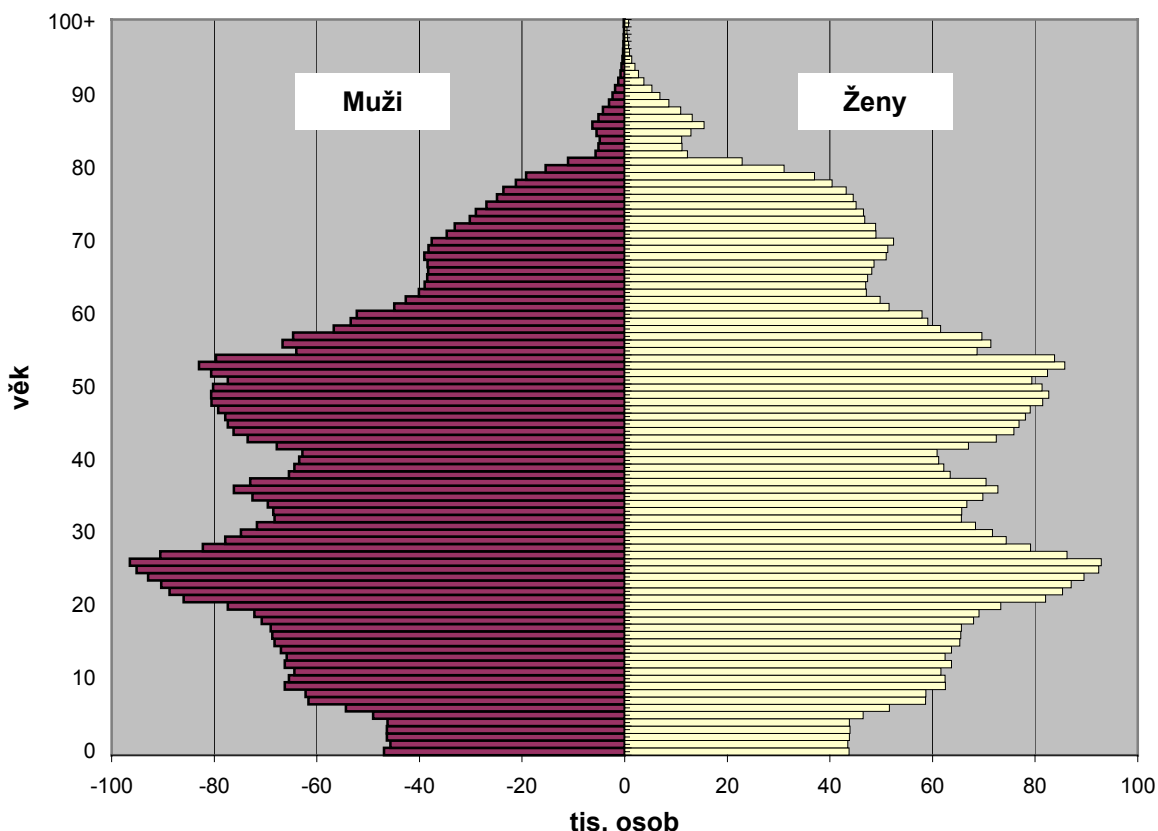
V demografické struktuře obyvatelstva ČR se stejně jako v zemích Západní Evropy projevuje negativní tendence stárnutí populace, tj. snižování podílu nejmladších věkových kohort vlivem klesající míry porodnosti a rostoucí počet seniorů v důsledku prodlužování střední délky života. Důsledkem výrazného poklesu porodnosti v 90. letech je i změna přirozeného přírůstu populace na přirozený úbytek. Pro zastavení poklesu porodnosti a její opětovné zvýšení bude nutné mimo jiné zlepšit podmínky pro sladění rodinného a pracovního života.

Současně je však třeba konstatovat, že stávající demografická struktura je z ekonomického pohledu pravděpodobně nejpříznivější v celé historii doložené demografickými údaji. V roce 2002 dosáhne podíl počtu obyvatel ve věkové skupině 20-59 let rekordní úroveň (6 056 tis. osob), protože v současnosti se v produktivním věku nacházejí silné demografické ročníky dvou populačních vln (50. a 70. léta – viz strom života).

Tabulka 1.3. Vývoj populace v ČR											(tis. osob, konec roku)
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 Odhad	2002 Predikce	2003 Predikce	2004 Výhled	2005 Výhled
Počet obyvatel	10 321	10 309	10 299	10 290	10 278	10 267	10 260	10 255	10 251	10 248	10 247
předch. r. =100	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	100,0	100,0	100,0
Věkové skupiny											
(0-19)	2 745	2 653	2 567	2 485	2 407	2 347	2 298	2 252	2 212	2 173	2 135
předch. r. =100	96,8	96,7	96,8	96,8	96,9	97,5	97,9	98,0	98,2	98,2	98,3
(20-59)	5 719	5 799	5 874	5 941	5 998	6 025	6 044	6 056	6 049	6 039	6 035
předch. r. =100	101,4	101,4	101,3	101,1	101,0	100,4	100,3	100,2	99,9	99,8	99,9
(60 a více)	1 857	1 857	1 857	1 864	1 873	1 895	1 918	1 947	1 990	2 036	2 077
předch. r. =100	99,9	100,0	100,0	100,3	100,5	101,2	101,2	101,5	102,2	102,3	102,0
Střední délka života											
Muži	69,8	70,3	70,6	71,0	71,4	71,7	71,8	72,0	72,2	72,4	72,6
Ženy	76,9	77,2	77,5	77,8	78,1	78,4	78,6	78,8	79,0	79,3	79,5

Pramen: Predikce vývoje makroekonomických indikátorů, MFCR říjen 2002

Graf 1.1. Věkové složení obyvatelstva k 31.12.2000

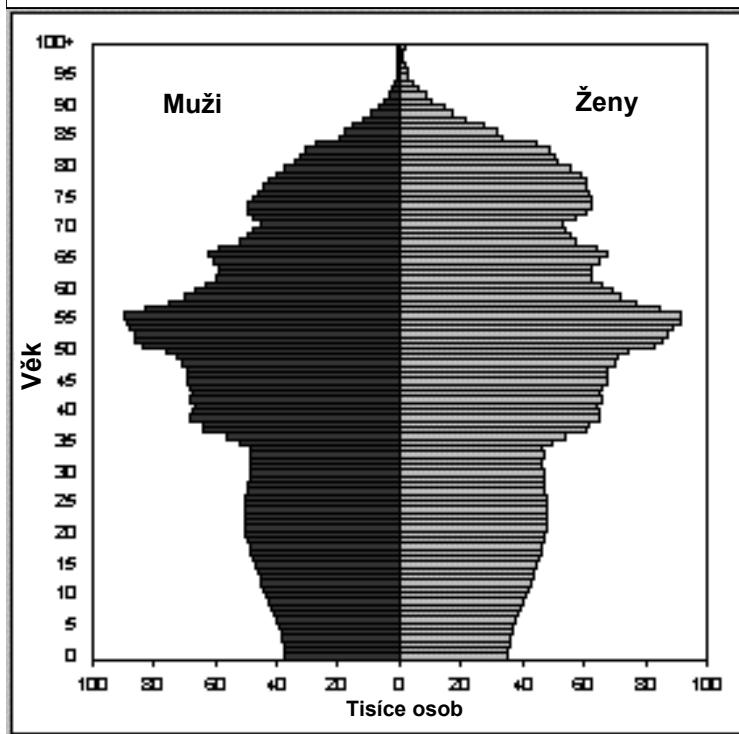


Pramen: ČSÚ

Proces transformace a s ním spojené strukturální změny v národním hospodářství však brání plnému využití potenciálu osob v produktivním věku.

V první dekádě 21. století bude postupně docházet ke změně v demografické struktuře populace. Silné populační ročníky z 50. let se začnou posouvat do postproduktivního věku a od druhé dekády bude pracovní potenciál populace slábnout. Již nyní však rychle roste podíl osob v předdůchodovém věku, což vyvolává nutnost rozvoje celoživotního učení a vzdělávání starší generace, aby byl udržen její pracovní potenciál. Také bude třeba pozměnit strukturu poskytovaných kvalifikací s větším důrazem např. na oblast sociálních služeb s ohledem na rostoucí počet zařízení sociální péče.

Budoucím vývojem věkové struktury obyvatelstva se zabývala projekce obyvatelstva do roku 2030, publikovaná ČSÚ koncem roku 1999. I podle střední varianty projekce bude v roce 2030 průměrný věk obyvatel ČR přibližně 46 let a polovina obyvatel bude starších 48 let. To jsou hodnoty, kterým se dosud nepřiblížila žádná země na světě. Počet dětí do 14 let bude výrazně převyšován počtem osob ve věku nad 60 i nad 65 let (viz graf 1.2)

Graf 1.2. Očekávaná věková struktura v roce 2030, střední varianta projekce

Pramen: ČSÚ

Perspektiva poklesu počtu dvacetiletých během příštích dvaceti let na polovinu je zcela reálným výhledem. Ačkoli se jedná o věkovou skupinu nejvíce vystavenou riziku nezaměstnanosti, bude s úbytkem absolutního počtu mladých lidí spjata i menší možnost výběru např. jedinců schopných absolvovat vysokoškolské studium a vykonávat náročná povolání. Kolem roku 2020 bude dvacetiletých tak málo, že lze očekávat, že jedním z problémů bude zajištění vstupu dostatečného počtu mladých vysokoškolsky vzdělaných odborníků do ekonomiky. I za předpokladu, že vzroste relativní podíl mladých lidí, kteří absolvují vysokoškolské studium, bude zřejmě absolutní počet absolventů nižší než v současnosti.

Zřejmě nejvýznamnější změnou věkové struktury však bude přibývání šedesátníků v populaci v první třetině 21. století. Vytvoří se tím nové prostředí, v němž věk 60, ale ani 65 let nebude již možno považovat za hranici ekonomické aktivity. Růst střední délky života povede k silnému nárůstu osob starších 80 let a vytvoří tlak na kapacitu zařízení sociální a zdravotní péče.

Jako možné řešení stárnutí populace a poklesu podílu ekonomicky aktivních osob se nabízí úprava důchodového systému včetně pokračování v postupném zvyšování věkové hranice pro nárok na starobní důchod s ohledem na prodlužování střední délky života. Dalším možným krokem bude využití pracovního potenciálu imigrantů. ČR je už nyní cílovou zemí a se vstupem do EU je možné očekávat zesílení imigrace.

Po rozdělení ČSFR žilo na území ČR zhruba 50 tisíc cizinců s povoleným pobytem, z toho přibližně 30 tisíc s trvalým a 20 tisíc s dlouhodobým pobytem. Počet cizinců s povoleným pobytem v ČR s výjimkou roku 2000 rostl. Ke konci roku 2001 bylo v ČR

podle údajů Ministerstva vnitra evidováno již 210 794 cizinců s povoleným pobytem, z toho přibližně 70 tisíc s trvalým a 141 tisíc s dlouhodobým pobytem, což představuje 2 % celkové populace.

V současnosti přicházejí cizinci do České republiky převážně z východu. Na konci roku 2001 bylo 25 % cizinců s povoleným pobytem ze Slovenska, 25 % z Ukrajiny, 11 % z Vietnamu a 8 % z Polska. Tento trend se pravděpodobně změní po začlenění České republiky do Evropské unie, kdy lze očekávat rostoucí zájem občanů zemí Evropského společenství o pobyt v České republice, zatímco z východu budou pokračovat ve zvýšené míře snahy o nelegální migraci tranzitního nebo cílového charakteru.

Tabulka 1.4. Cizinci na trhu práce ČR						ke konci roku		
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Povolání k zaměstnání	32 871	52 536	71 002	61 044	49 927	40 312	40 080	40 097
Registrace občanů SR	39 209	59 323	72 244	69 723	61 320	53 154	63 567	63 555
Živnostenská oprávnění	18 650	36 996	45 499	63 529	44 962	58 386	61 340	64 000
Celková zaměstnanost	90 730	148 855	188 745	194 296	156 209	151 852	164 987	167 652
Podíl na prac. síle ČR v %	1,80	2,94	3,69	3,78	3,02	2,92	3,17	3,23

Pramen: MPSV

Již nyní tvoří cizinci více než 3 % pracovní síly ČR a jejich význam dále poroste, neboť zhoršující se demografická situace má specifické dopady na situaci na trhu práce. 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. 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 tedy muset být doplňována migrujícími pracovníky.

1.1.4 Situace na trhu práce

Vývoj zaměstnanosti

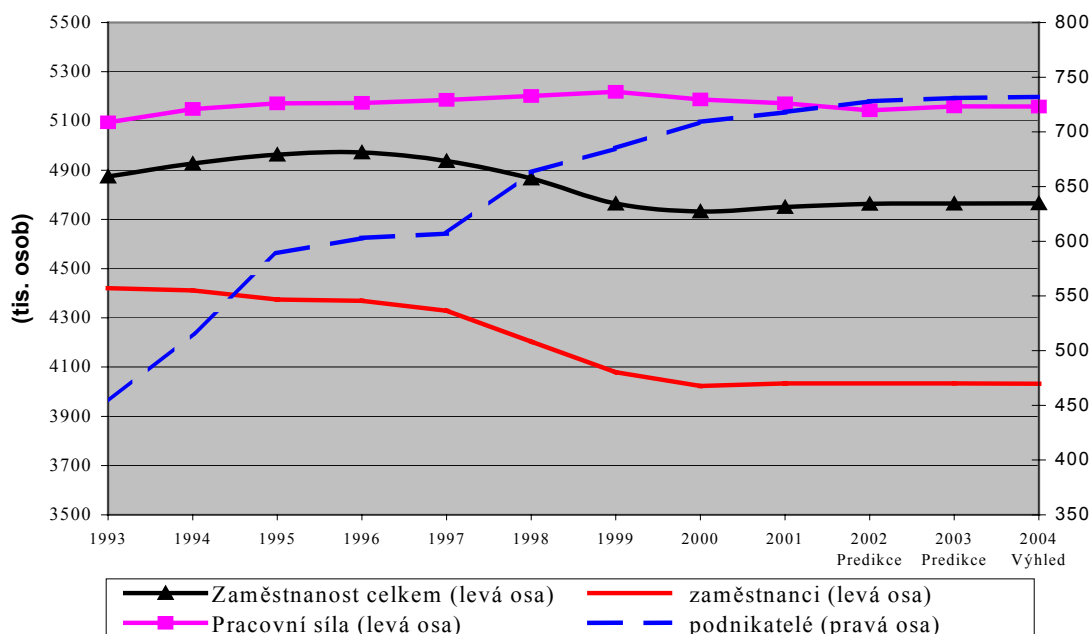
Zatímco početnost pracovní síly od poloviny 90. let stagnuje, zaměstnanost od roku 1997 průběžně klesá. Zaměstnanost žen začala klesat již od roku 1996 a trend poklesu byl výraznější než u mužů. Může to souviset s institutem předčasných důchodů, jenž ženy využívají ve větší míře než muži. S tím souvisí i pokles podílu žen na zaměstnanosti. Ten se ale v posledních letech stabilizoval na úrovni 43,4 %.

V důsledku oživení ekonomiky se od roku 2001 projevuje mírný nárůst zaměstnanosti. Její úroveň je ale výrazně pod úrovní z počátku 90. let. Pro období transformace je patrný trend poklesu počtu zaměstnanců a růstu počtu podnikatelů. Výrazný nárůst samostatně výdělečných osob je patrný v letech recese.

Ve struktuře zaměstnanosti z hlediska postavení v zaměstnání došlo v roce 2001 také k mírným změnám, a to k nárůstu počtu podnikatelů bez zaměstnanců a naopak poklesu počtu podnikatelů se zaměstnanci.

Přes predikované zvýšení dynamiky hospodářského růstu se očekává v příštích dvou letech stagnace zaměstnanosti, přičemž u podnikatelské složky by mohlo dojít k nárůstu počtu podnikatelů na rozdíl od poklesu zaměstnanců v důsledku probíhající restrukturalizace.

Graf 1.3. Vývoj zaměstnanosti a pracovní síly



Pramen: Predikce makroekonomických indikátorů, MF ČR, červenec 2002

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Celkem v tisících	4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 750,2
Muži v tisících	2 735,4	2 758,9	2 784,9	2 803,0	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7	2 686,8
podíl v %	56,1	56,0	56,1	56,4	56,5	56,7	56,6	56,6	56,6
Ženy v tisících	2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,0	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9	2 063,4
podíl v %	43,9	44,0	43,9	43,6	43,5	43,3	43,4	43,4	43,4
meziroční změny v %									
Celkem	-	1,1	0,7	0,2	-0,7	-1,4	-2,1	-0,7	0,4
Muži	-	0,9	0,9	0,7	-0,5	-1,1	-2,3	-0,7	0,4
Ženy	-	1,4	0,5	-0,4	-1,0	-1,8	-1,9	-0,7	0,4

Pramen: ČSÚ - VŠPS

Vývoj zaměstnanosti v závislosti na vývoji HDP v posledních čtyřech letech ukazuje na nastoupenou cestu růstu HDP v ČR na základě zvyšování produktivity práce, což do budoucna vytváří tlak na přípravu pracovníků s vysokou kvalitací.

Míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity

Míra zaměstnanosti obyvatelstva v produktivním věku (15-64 let) v období

transformace klesala. Největší vliv na její pokles mělo snížení míry zaměstnanosti v nejmladší věkové kategorii 15-24 let. Tento vývoj byl dán především prodloužením povinné školní docházky v roce 1996 z 8 na 9 let, čímž se prodloužila celková doba přípravy na povolání a ve vzdělávacím systému je tak vázáno více mladých lidí. Míra zaměstnanosti je přesto příznivější než činí průměr EU, kde v roce 2000 dosáhla 63,1 %.

Tabulka 1.6. Míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity									(%)
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Míra zaměstnanosti ^{*)}	69,0	69,2	69,4	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2	65,3
- Muži	77,6	77,5	77,9	78,1	77,4	76,3	74,3	73,6	73,6
- Ženy	60,4	61,0	61,0	60,6	59,9	58,7	57,4	56,9	57,0
Míra ekonomické aktivity ^{**)}	72,1	72,4	72,3	72,1	72,1	72,2	72,2	71,6	71,1
- Muži	80,3	80,4	80,6	80,7	80,5	80,3	80,2	79,4	79,0
- Ženy	63,9	64,4	64,1	63,6	63,7	64,0	64,1	63,7	63,2

^{*)} zaměstnaní ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve věku 15-64 let

^{**)} pracovní síla ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (metodika EU)

Pramen: ČSÚ – VŠPS (výpočet MPSV)

Míra ekonomické aktivity¹ je v ČR tradičně vysoká. Patří stále k nejvyšším v Evropě. Ve státech Evropské unie představovala míra ekonomické aktivity podle metodiky EU v roce 2000 v průměru 69,0 % (Employment in Europe 2001, EK červenec 2001), v ČR 71,6 %.

Mírný pokles ekonomické aktivity v ČR v posledních letech není způsoben ani tak poklesem počtu ekonomicky aktivních osob, spíše se jedná o demografický proces charakteristický stárnutím populace. Počet obyvatel starších 15 let vzrostl od roku 1993 z 8,3 mil. na 8,6 mil. (z toho, pokud sledujeme pouze věkovou skupinu 15 do 64 let zjistíme, že se počet obyvatel zvýšil ze 7 mil. na 7,2 mil.). Současně však ve věkové skupině 15 – 19 let došlo k výraznému poklesu (z 2 mil. na 1,6 mil. osob). Z výše uvedeného vyplývá, že tím narůstá skupina osob odkázaných na starobní důchod. Pro udržení ekonomické aktivity tak zůstává jako jedna z možností zvyšování ekonomické aktivity věkově starších občanů.

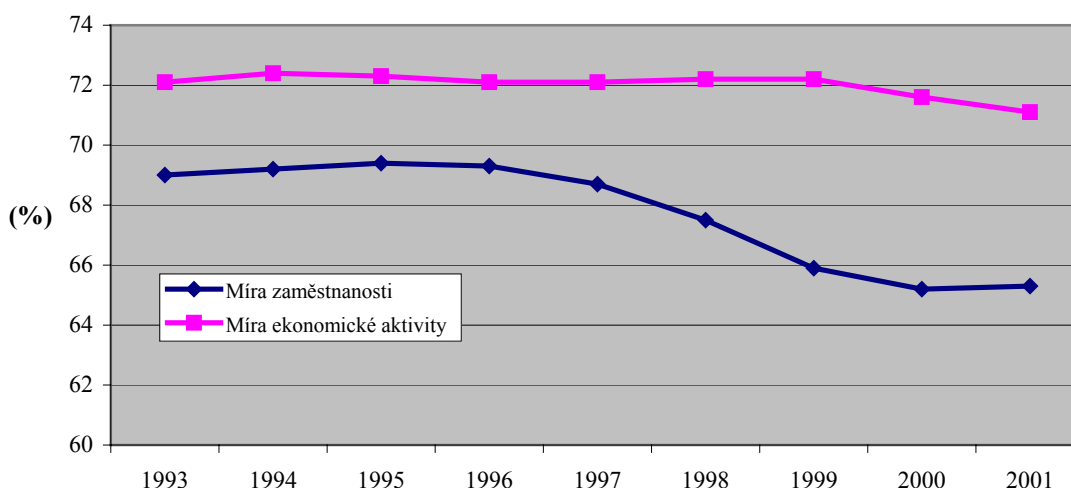
¹ V materiálu byly použity 2 různé údaje o míře ekonomické aktivity: Pro mezinárodní srovnání je míra EA uvedena jako podíl pracovní síly na obyvatelstvu ve věku od 15 do 64 let. Ve Výběrových šetření pracovních sil ČSÚ se počítá s podílem pracovní síly na obyvatelstvu 15+. Tato metodika je použita v tabulce o ekonomické aktivitě ve věkových skupinách.

Tabulka 1.7. Míry ekonomické aktivity podle věku (%)									
Obyvatelstvo 15-ti leté a starší	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Celkem	61,4	61,6	61,5	61,2	61,1	61,0	61,0	60,4	60,0
Věková skupina : 15 až 19 let	35,5	34,8	29,2	25,5	22,9	22,6	20,5	15,0	11,6
20 až 24 let	70,4	71,4	72,6	71,9	70,4	70,6	70,0	70,8	69,0
25 až 29 let	80,8	80,5	81,1	79,6	79,4	80,3	80,6	80,3	79,6
30 až 34 let	89,1	89,0	88,3	87,5	87,4	88,3	87,2	87,2	87,0
35 až 39 let	93,6	93,6	93,2	92,2	92,1	91,9	92,1	92,1	92,3
40 až 44 let	94,1	94,3	94,2	93,9	94,0	93,3	94,2	93,8	94,2
45 až 49 let	92,7	92,9	92,5	92,3	92,5	92,3	92,6	92,9	92,8
50 až 54 let	83,2	83,1	84,0	85,0	85,7	85,4	85,7	85,9	86,9
55 až 59 let	47,4	49,2	51,7	54,2	55,3	53,2	54,1	53,3	54,3
60 až 64 let	18,8	18,6	20,0	22,0	21,6	20,5	19,9	17,7	18,2
65 a více let	6,0	5,8	5,6	5,5	5,1	4,8	4,6	4,1	4,0
Muži	71,3	71,4	71,5	71,4	71,1	70,8	70,6	69,8	69,4
Věková skupina : 15 až 19 let	37,9	37,5	32,9	28,7	25,9	25,5	22,8	16,0	12,9
20 až 24 let	86,2	85,2	85,5	84,9	82,4	80,5	78,9	79,4	76,9
25 až 29 let	96,4	96,6	96,9	96,8	96,4	96,2	95,8	95,0	95,0
30 až 34 let	97,8	97,3	97,7	97,7	97,2	97,9	97,6	97,4	97,5
35 až 39 let	97,3	97,3	97,4	96,9	97,3	97,1	96,5	97,3	97,3
40 až 44 let	96,9	96,5	96,5	96,4	96,3	95,7	96,5	96,2	96,1
45 až 49 let	93,6	94,7	94,3	94,0	94,5	95,0	94,7	94,7	94,1
50 až 54 let	88,3	88,1	88,8	89,0	89,5	89,2	90,0	89,9	90,4
55 až 59 let	71,1	73,0	75,9	77,4	77,9	75,3	76,9	75,8	76,9
60 až 64 let	26,6	25,4	28,0	32,0	30,3	28,9	27,3	24,5	24,1
65 a více let	9,4	9,9	9,1	8,9	8,7	8,2	7,2	6,8	6,8
Ženy	52,3	52,6	52,3	51,8	51,8	52,0	52,1	51,6	51,3
Věková skupina : 15 až 19 let	33,1	32,1	25,5	22,2	19,8	19,6	18,1	13,9	10,1
20 až 24 let	53,8	56,9	59,1	58,2	57,9	60,3	60,8	61,8	60,7
25 až 29 let	64,4	63,6	64,6	61,6	61,7	63,8	64,6	64,9	63,7
30 až 34 let	80,2	80,3	78,5	76,9	77,2	78,2	76,4	76,5	76,1
35 až 39 let	89,8	89,7	89,0	87,4	86,8	86,4	87,4	86,7	87,0
40 až 44 let	91,4	92,0	92,0	91,3	91,6	90,8	92,0	91,3	92,3
45 až 49 let	91,9	91,1	90,7	90,6	90,5	89,6	90,6	91,1	91,5
50 až 54 let	78,2	78,4	79,5	81,2	82,1	81,8	81,5	82,1	83,5
55 až 59 let	26,0	27,7	29,7	33,0	34,6	32,8	32,9	32,6	33,3
60 až 64 let	12,3	12,9	13,3	13,6	14,1	13,3	13,6	11,9	13,1
65 a více let	3,9	3,4	3,4	3,3	2,9	2,6	2,9	2,4	2,2

Pramen: ČSÚ VŠPS

Pomineme-li nejvyšší věkové skupiny (nad 60 let), nejnižší EA je patrná u nejnižší věkové skupiny – do 19 let. U této věkové skupiny došlo v průběhu 90. let k nejvýraznějšímu poklesu, z 35,5 % v roce 1993 na 11,6 % v roce 2001. Důvodem je zejména rostoucí podíl mládeže v přípravě na povolání. Ekonomická aktivita obyvatelstva nad 50 let vzrostla zejména z důvodů prodlužující se hranice pro odchod do důchodu. Ekonomická aktivita ostatních věkových skupin je stabilní, u mužů ve věku od 25 do 49 let dosahuje úrovně kolem 95 %, u žen, zejména z důvodu plnění mateřských povinností se postupně s věkem zvyšuje – ve věku 35 – 39 let dosahuje 87 %, ve věku mezi 40 – 50 lety je vyšší než 90 %. (viz tabulka)

Graf 1.4. Vývoj míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR



Pramen: ČSÚ – VŠPS, (výpočet MPSV)

Kvalifikační struktura populace

Současná kvalifikační struktura populace v ČR se vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním a nízkým podílem osob s vyšším a základním vzděláním. Z tabulky 1.8 je patrný pozitivní trend snižování podílu obyvatel se základním a středním vzděláním bez maturity (odborné školy, odborná učiliště), a růst podílu obyvatel se středním vzděláním s maturitou (SOU, SOŠ, gymnázia) a s vysokoškolským vzděláním. V kvalifikační struktuře mužů převládá s mírně klesající tendencí střední vzdělání bez maturity a s mírně rostoucí tendencí střední vzdělání s maturitou, mírný nárůst vykazuje i podíl vysokoškolsky vzdělaných mužů. U žen můžeme pozorovat podobné trendy, avšak nárůst podílu vysokoškolsky vzdělaných žen a zejména pokles podílu žen se základním vzděláním je podstatně výraznější.

Přesto je však podíl žen s pouhým základním vzděláním dosud výrazně vyšší než podíl mužů a podíl žen s vysokoškolským vzděláním naopak podstatně nižší. Tento přetrvávající nepoměr v kvalifikační struktuře je dán úrovní vzdělání nejstarších věkových skupin, ve kterých jsou rozdíly ve vzdělání mužů a žen stále velmi výrazné. Naproti tomu v mladé generaci do 30 let již větší rozdíly neexistují. (dále viz 1.1.5 Rovné příležitosti)

Když pomineme nejmladší věkovou kategorii 15 – 24 let (zahrnuje žáky základních škol nebo osoby, které se připravují na povolání), podíl obyvatel se základním vzděláním roste s věkem – nejvyšší podíl je v kategorii nad 60 let, pak ve věku 45 –

59 let. Vyšší podíly středoškolsky vzdělaných lidí jsou zejména ve věku nad 30 let (opomeneme opět kategorii do 24 let, jež zahrnuje i studující na vysokých školách). Lze sledovat trend mírně vzestupné mezigenerační mobility, který je ovšem pomalý a podíl vysokoškolsky vzdělaných osob je stále podstatně nižší než v zemích EU. (Ve skupině 30 – 39 let je podíl osob s dokončeným terciárním vzděláním v ČR cca 12 % a ve skupině 50 - 59 let zhruba 9 %. Obdobné údaje jsou za EU vyšší, tj. 23 % a 16 %.) Z výše uvedeného vyplývá nutnost dalšího rozšíření přístupu všech občanů k terciárnímu vzdělávání, zejména pak rozšíření přístupu mladé generaci.

Tabulka 1.8. Vzdělání populace starší 15 let									
	(podíly v %)								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Celkem									
Ve věku 15 let a více	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Základní vzdělání	27,2	26,4	26,2	25,0	23,6	21,4	20,7	22,2	22,6
Střední odborné (OU + OŠ)	38,7	38,9	38,7	39,4	39,5	39,4	38,8	37,3	36,2
Střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ)	21,4	22,2	22,2	22,6	23,3	24,2	25,0	25,4	26,0
Střední všeobecné (gymnázia)	4,4	4,6	4,7	4,7	4,7	4,7	4,6	4,6	4,7
Vysokoškolské	7,8	7,5	7,8	7,8	7,9	7,9	8,4	8,6	8,7
Muži									
Ve věku 15 let a více	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Základní vzdělání	18,7	18,3	18,2	17,0	15,9	14,9	14,3	15,7	16,2
Střední odborné (OU + OŠ)	46,9	47,0	46,9	47,5	47,5	47,0	46,4	45,4	44,3
Střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ)	20,6	20,9	21,1	21,6	22,0	22,7	23,6	23,5	23,8
Střední všeobecné (gymnázia)	3,3	3,5	3,3	3,3	3,5	3,6	3,3	3,3	3,3
Vysokoškolské	10,1	9,8	10,1	10,0	10,1	9,9	10,3	10,5	10,6
Ženy									
Ve věku 15 let a více	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Základní vzdělání	35,0	33,9	33,6	32,3	30,7	27,4	26,5	28,3	28,5
Střední odborné (OU + OŠ)	31,1	31,3	31,1	31,9	32,1	32,3	31,9	29,7	28,8
Střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ)	22,2	23,3	23,1	23,6	24,5	25,6	26,4	27,2	27,9
Střední všeobecné (gymnázia)	5,4	5,5	5,9	5,9	5,9	5,7	5,8	5,9	6,1
Vysokoškolské	5,7	5,4	5,8	5,7	5,8	6,0	6,5	6,8	6,9

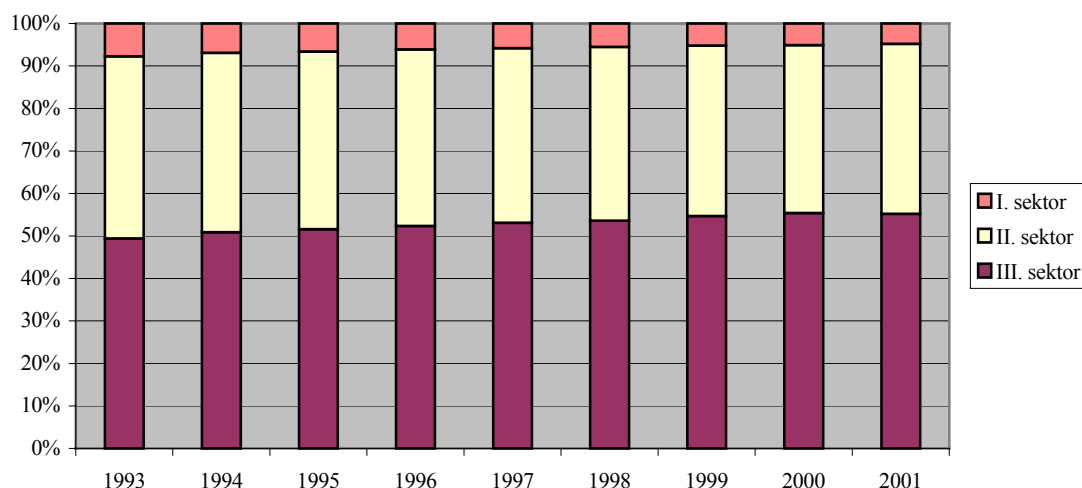
Poznámka: Vybrané kódy ISCED 97

Pramen: ČSÚ - VŠPS

Sektorová zaměstnanost

V průběhu transformace klesal podíl osob zaměstnaných v I. a II. sektoru a rostl podíl zaměstnanosti v sektoru služeb.

Graf 1.5. Sektorová zaměstnanost



I. Sektor – zemědělství a lesnictví

II. Sektor – průmysl, energetika a stavebnictví

III. Sektor – služby

Pramen: ČSÚ – VŠPS

V porovnání s vyspělými zeměmi nadále zůstává vysoký podíl zaměstnanosti v II. sektoru a nízký podíl v III. sektoru. Terciární sektor je perspektivním sektorem pro absorpci pracovních sil zejména v odvětvích jako jsou strategické služby, IT, e-business aj. Očekává se proto růst poptávky po těchto službách a zvýšení podílu zaměstnanosti ve III. sektoru.

Ve sledovaném období procesu transformace byl nejvýraznější pokles zaměstnanosti zaznamenán v I. sektoru. Zaměstnanost v zemědělství se snížila o téměř 45 %. V II. sektoru zaznamenalo mírný nárůst stavebnictví (1,4 %), zatímco v průmyslu došlo k poklesu zaměstnanosti – např. v odvětví dobývání surovin o 46 %, v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody o 11 % a ve zpracovatelském průmyslu o téměř 9 %. V sektoru služeb (z odvětví s nejvyšší absolutní zaměstnaností) vzrostla zaměstnanost o téměř 50 % v peněžnictví a pojišťovnictví, v odvětví obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží o 19,2 %, v odvětví nemovitostí, pronájmu, služeb pro podniky, výzkum a vývoj o 17,4 %. Zaměstnanost vzrostla také ve veřejné správě a sociálních službách.

Tabulka 1.9. Zaměstnanost v sektorech a regionech									
2002	Česká republika celkem	Region NUTS II							
Sektor		Praha	Střední Čechy	Jiho-západ	Severo-západ	Severo-východ	Jiho-východ	Střední Morava	Moravsko-slezsko
<i>v tisících</i>	4 796,0	615,2	545,7	568,3	508,1	705,8	756,6	554,7	541,5
Primární	228,2	3,3	27,6	45,7	17,9	34,9	56,1	27,7	15,0
Sekundární	1 900,8	130,1	209,8	235,4	208,6	323,9	302,6	255,2	235,4
Terciární	2 663,1	479,8	307,8	287,1	281,4	346,7	397,4	271,8	291,1
<i>v %</i>									
Primární	4,8	0,5	5,1	8,0	3,5	4,9	7,4	5,0	2,8
Sekundární	39,6	21,1	38,4	41,4	41,1	45,9	40,0	46,0	43,5
Terciární	55,5	78,0	56,4	50,5	55,4	49,1	52,5	49,0	53,8

Pramen: ČSÚ – VŠPS

Relativně vysokého podílu primárního sektoru na celkové zaměstnanosti (s ohledem na vysokou závislost na zemědělství a lesnictví) dosahují z regionálního pohledu regiony NUTS II Jihozápad a Jihovýchod. Terciární sektor zaměstnává nejvíce osob ve všech regionech. Rozdíl v míře zaměstnanosti v sekundárním a terciárním sektoru je však i v regionech s nadpolovičním podílem zaměstnanosti v sektoru služeb stále malý (z osmi regionů NUTS II je zaměstnanost v III. sektoru vyšší než 50 % v šesti regionech, a to včetně Prahy kde přesahuje 75 %). Uspokojivá hodnota celkové zaměstnanosti v sektoru služeb v ČR (55,5 %) je ovlivněna právě údaji za Prahu, jejíž míra zaměstnanosti ve službách je mnohem vyšší než v kterémkoli jiném regionu.

Lze předpokládat, že probíhající strukturální změny budou pokračovat s proměnlivou regionální intenzitou a povedou k dalšímu uvolňování pracovních sil. Zaměstnatelnost propuštěných pracovníků bude záviset na absorpční kapacitě sektoru služeb, dalším rozvoji soukromého sektoru, zvláště MSP, a na opatřeních politiky zaměstnanosti.

Vývoj zaměstnanosti v ČR podle profesí v 90. letech jednoznačně ukazuje na zvyšující se potřebu osob s vysokou kvalifikací. Tomuto trendu je nutné přizpůsobit přípravu lidských zdrojů v ČR.

Náklady práce a reálné mzdy

Na počátku 90. let se v důsledku inflačního šoku prudce snížila úroveň reálných mezd. Nicméně, v letech 1992-1996 reálné mzdy rostly 2,5krát rychleji než produktivita. Částečně to mohla být reakce na prudký pokles reálných mezd v roce 1991. V polovině 90. let rostly reálné mzdy a produktivita rovnoměrně. Nicméně, v letech 1998-1999 se znovu objevila mezera mezi reálnými mzdami a produktivitou, kterou lze přičíst poklesu zaměstnanosti. V roce 1999 vzrostla produktivita práce (HDP na jednu zaměstnanou osobu) o 2,6 %, zatímco průměrné reálné mzdy se zvýšily o téměř 6 %. V roce 2000 vzrostla reálná mzda v průměru o 2,6 %, zatímco produktivita práce vzrostla o 3,9 % a reálné jednotkové náklady na pracovní sílu (úplné náklady práce) se zvýšily pouze o 0,1 %.

Tempo růstu mezd bylo v roce 2001 vyšší než v roce 2000, ovšem značně diferencované. V podnikatelské sféře vzrostla reálná mzda o 3,3 %, v nepodnikatelském sektoru pak o 5,1%. Významnou skutečností je, že na úrovni celé

ekonomiky byl přírůstek reálné mzdy v zásadě v souladu se zvýšením úhrnné produktivity práce - rozdíl v neprospěch produktivity činil pouze 0,2 procentního bodu.

Motivace k práci

V souvislosti s motivačním účinkem mzdových úrovní na trhu práce, byla od roku 1997 administrativní opatření k regulaci mezd postupně nahrazena kolektivním vyjednáváním. Přesto zde zůstala skupina zaměstnanců představující asi 5 % pracovních sil, jejichž minimální mzdu zajišťuje státem garantovaný institut minimálních mezd.

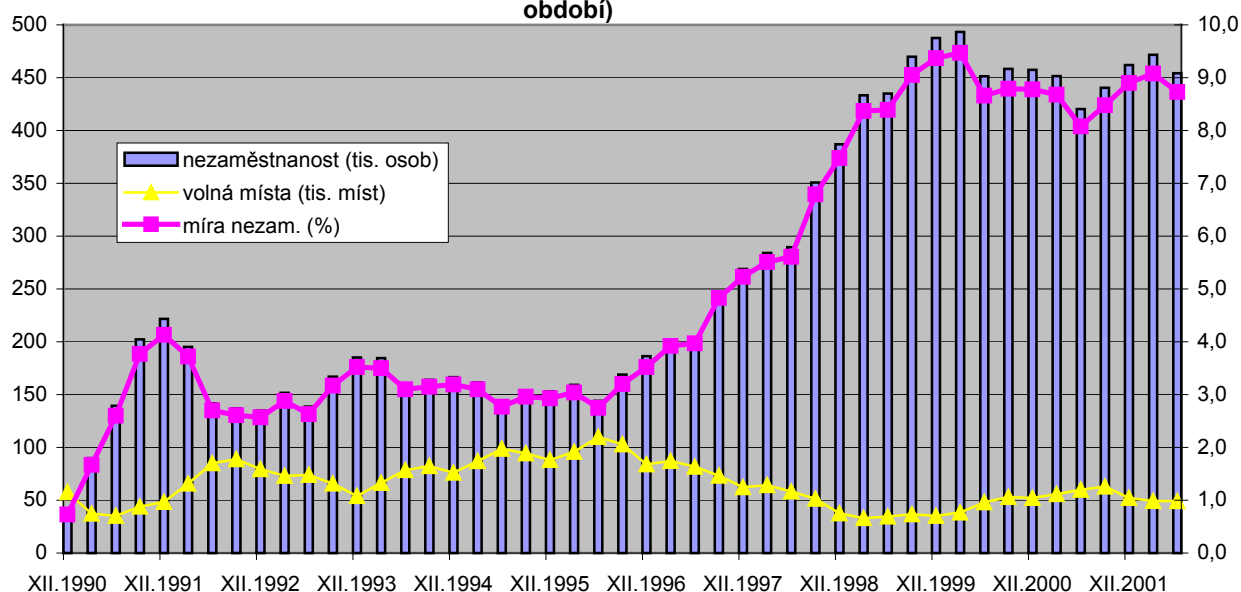
Úroveň minimální mzdy nebyla po dlouhou dobu valorizována. To vedlo k situaci, kdy sociální dávky, stanovené podle úrovně životního minima, byly vyšší než minimální mzda, což snížilo motivaci k práci u lidí s nízkou kvalifikací a s nízkými výdělky. Některá zjištění naznačují, že stávající systém sociálních dávek obsahuje četné podpory, které jsou často poskytovány současně. Tím vzniká past chudoby, zejména u početných rodin. V reakci na tento stav česká vláda zvýšila minimální mzdu a zavázala se zvyšovat a postupně upravovat minimální mzdu tak, aby se udržovala nad úrovní životního minima.

V letech 1999 a 2000 byla minimální mzda zvyšována dvakrát ročně. V roce 2001 se minimální mzda zvýšila na 5 000 Kč za měsíc a její podíl k průměrné, resp. mediánové mzdě se zlepšil na 34,1 %, resp. 39,2 %. Od 1.1.2002 dosáhla hrubá minimální mzda 5 700 Kč za měsíc a motivace k přijetí a udržení zaměstnání byla dále posílena, neboť čistá minimální mzda již přesahuje životní minimum samostatně žijící dospělé osoby o 15 %. Celkově byla minimální mzda v letech 1999 - 2002 zvýšena o 115 % (z 2 650 Kč na 5 700 Kč).

Vývoj nezaměstnanosti

V letech 1992 – 1996 se míra registrované nezaměstnanosti ustálila v intervalu 3 – 4 %. Po recesi v roce 1997 míra nezaměstnanosti vzrostla až na 9,8 % v lednu 2000 (508,5 tis. registrovaných nezaměstnaných). V dalším období míra nezaměstnanosti mírně kolísala. Nejnižší byla 8,8 % v prosinci 2000. Po relativně příznivém vývoji v průběhu roku 2001 koncem roku opět vzrostla na 8,9 %. I přes viditelné ekonomické oživení, které však může být zpomalené silným kurzem koruny a přetrvávajícími ekonomickými problémy na straně našich hlavních obchodních partnerů (zejména Německa), nelze v nejbližších letech počítat s poklesem nezaměstnanosti. Podle odhadů by průměrná míra nezaměstnanosti měla činit přibližně 9,2 %, což představuje přibližně 480 tisíc nezaměstnaných osob. Avšak bez intervencí strukturálních fondů by byl růst nezaměstnanosti pravděpodobně ještě vyšší. Vývoj zaměstnanosti může také ovlivnit např. tlak na zvyšování produktivity práce nebo daňové zatížení práce, k jehož snížení pravděpodobně v důsledku napjatosti státního rozpočtu nedojde.

Míra nezaměstnanosti v České republice je nyní vyšší než v zemích EU (srpen 2001: EU-7,6 %, ČR-8,5 %).

Graf 1.6. Vývoj registrované nezaměstnanosti (čtvrtletně - konec období)

Pramen: MPSV

Volná pracovní místa

Koncem roku 1996 začal počet volných pracovních míst klesat a v roce 1999 v průměru připadalo 12,4 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Po oživení hospodářského růstu v roce 2001 počet volných pracovních míst vzrostl. V srpnu 2001 na jedno volné místo připadalo v průměru 7,0 uchazeče. Od té doby počet volných míst klesá.

Znevýhodněné skupiny

Znevýhodněné skupiny na trhu práce zahrnují, podobně jako v zemích EU, hlavně absolventy škol a mladistvé, občany se zdravotním postižením, občany nad 50 let věku, občany bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace a občany s malými dětmi. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění, jako například mladiství s nízkou úrovní kvalifikace.

Tabulka 1.10. Znevýhodněné skupiny na trhu práce							(% , konec roku)		
Podíl skupiny na celkové registrované nezaměstnanosti	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Absolventi	12,9	12,0	13,1	14,6	16,4	17,6	14,5	12,7	12,4
Osoby se ZPS	10,8	13,0	14,8	16,9	15,0	12,7	11,8	12,9	13,3
Osoby nad 50 let věku	9,2	12,0	12,8	14,4	14,5	13,6	14,7	16,2	17,1
Osoby se základním vzděláním	36,5	37,6	39,2	36,8	32,3	29,6	29,4	30,9	31,4
Osoby vyučené	40,3	39,7	37,8	38,1	39,4	41,5	40,6	41,0	40,2

Pramen: MPSV

Souhrnným faktorem většiny znevýhodněných skupin na trhu práce je úroveň vzdělání, kvalifikace. Nejde zdaleka jen o nízkou úroveň vzdělání, ale také o nesoulad struktur stávající kvalifikace a požadované kvalifikace (jak uchazečů, tak absolventů škol), dále o nedostatečnou motivaci občanů obecně (nejen uchazečů) k rekvalifikaci, k profesní mobilitě, ale i k přijetí a udržení se v zaměstnání.

Vývoj ukazuje relativní snižování podílu absolventů škol na celkové nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých se snižuje s vyšší úrovní dosaženého vzdělání. Nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženi absolventi učebních oborů středních škol, jejichž situace se v průběhu posledních let ještě zhoršila. Míra nezaměstnanosti absolventů se liší i podle jednotlivých oborů: největší vykazují absolventi strojírenských, stavebních a zemědělských oborů.

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením neustále roste. Z 20 tis. v roce 1993 vzrostla na 61,5 tis. ke konci roku 2001. V prosinci 2001 dosáhla míra nezaměstnanosti této skupiny 42,3 %. Problémem je velký nedostatek vhodných pracovních míst pro tuto skupinu osob.

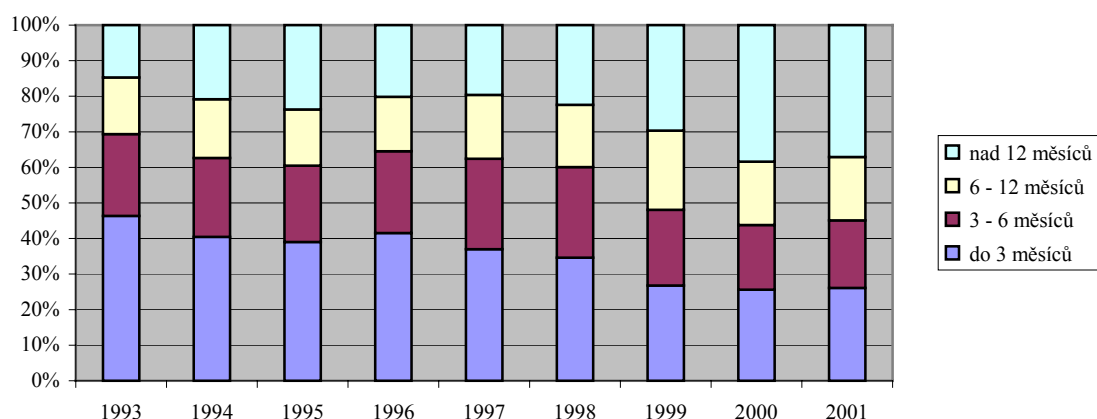
Dlouhodobá nezaměstnanost

Počet a podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců) se v posledních letech zvyšoval. V roce 1999 počet nezaměstnaných celkem vzrostl o 26 %, zatímco počet dlouhodobě nezaměstnaných vzrostl o plných 67 % a dosáhl 144,7 tis. osob. K 31.12.2001 bylo bez práce déle než 1 rok již 171,2 tis. osob, tedy 37,1 % všech uchazečů. Z kategorie nezaměstnaných nad 6 měsíců tvoří plných 67,5 % ti, kteří jsou bez práce déle než 1 rok. Přes výrazný nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti v předchozích letech se vývoj dlouhodobé zaměstnanosti, měřený počtem dlouhodobě nezaměstnaných, v roce 2001 stabilizoval. Nadále se ale prodlužuje průměrná délka evidence, která vzrostla z 9,5 měsíce v roce 1998 na 15,3 měsíce k 31.12.2001.

Dlouhodobě nezaměstnaní většinou trpí kumulací různých znevýhodnění, které vyplývají z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky i z nižší úrovně pracovní motivace. Cílovými skupinami jsou zejména občané bez kvalifikace, mladiství, zdravotně postižené osoby, ženy s malými dětmi, osoby po návratu z výkonu trestu. Dlouhodobá nezaměstnanost žen je o něco vyšší než u mužů, představuje 53,1 % (nad 6 měsíců) a 52,6 % (nad 12 měsíců), při podílu žen na celkovém počtu nezaměstnaných 50,2 % (k 31.12.2001).

Dlouhodobá nezaměstnanost je výrazně determinována dosaženým vzděláním. Podíl uchazečů se základním a nižším středním vzděláním, nezaměstnaných déle než 12 měsíců, je podle VŠPS² 68,3 %, kdežto se středním odborným vzděláním bez maturity 50,4 %, se středním odborným a všeobecným vzděláním s maturitou 42,9 % a vysokoškolským vzděláním 40,9 %.

² Data o dlouhodobé registrované nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání nejsou k dispozici

Graf 1.7. Délka registrované nezaměstnanosti

Pramen: MPSV

Tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti narůstá u vyšších věkových kategorií a u občanů se změněnou pracovní schopností (ZPS). Podíl nezaměstnanosti občanů se ZPS je prakticky stejný v celé republice, u věkově starších osob je podíl jejich dlouhodobé nezaměstnanosti vyšší v regionech s nižší mírou nezaměstnanosti.

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. Vzhledem k prodlužující se věkové hranici pro odchod do důchodu zůstávají v evidenci úřadů práce, mnozí kvůli finančnímu zajištění využívají možnosti odchodu do předčasného důchodu, pokud splňují podmínky pro jeho přiznání. Nová právní úprava (účinnost od 1.7.2001) však již podstatně zvýhodňuje odložený odchod do starobního důchodu.

Tabulka 1.11.		(% konec roku)								
Podíl věkových skupin na celkovém počtu registrovaných uchazečů		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Věková struktura										
Do 24 let		31,1	28,3	27,9	27,8	29,7	33,0	29,5	26,2	25,9
25-29 let		14,8	14,2	12,6	11,9	12,2	12,3	13,0	13,5	13,7
30-34 let		12,2	12,1	11,8	11,5	11,2	10,8	11,1	11,4	11,1
35-39 let		11,8	11,5	11,0	10,2	9,4	9,1	9,8	10,4	10,5
40-44 let		11,3	11,5	12,0	11,8	11,2	10,2	10,3	10,3	9,8
45-49 let		9,7	10,4	11,7	12,3	11,7	10,9	11,5	12,0	11,8
50-54 let		6,7	8,8	9,3	10,3	10,5	10,1	10,9	11,9	12,1
55-59 let		2,3	3,1	3,3	3,9	3,8	3,3	3,6	4,0	4,6
nad 60 let		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4

Pramen: MPSV

Specifické míry nezaměstnanosti vykazují relativně příznivé hodnoty pro starší věkové kategorie, a naopak, hodnoty u nejmladší věkové kategorie jsou nejvyšší. Nutno si ale uvědomit, že vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let je

dána nízkým zastoupením mladých lidí mezi ekonomicky aktivními osobami. 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 25,9 %, u věkové kategorie 50-54 let vzrostl z 6,7 % na 12,1 %, 55-59 let z 2,3 % na 4,6 %.

Problémy mladých lidí na trhu práce vyplývají spíše z nedostatku praktických zkušeností. Toto riziko se vzrůstající úrovní dosaženého vzdělání klesá.

Tabulka 1.12 dokládá rostoucí míru nezaměstnanosti mladých lidí. Tato skutečnost je kromě jejich zhoršujícího se uplatnění na trhu práce dána také již zmíněným poklesem ekonomické aktivity mladých lidí, který vyplývá z rostoucí délky přípravy na povolání. Míry nezaměstnanosti v ostatních věkových skupinách se pak většinou pohybují pod úrovní celkové míry nezaměstnanosti. U žen však toto platí až od věku 35 let a více. Nadprůměrná míra nezaměstnanosti žen ve věku 25-34 let tak poukazuje na výskyt diskriminace žen s malými dětmi ze strany zaměstnavatelů. (viz dále 1.1.5 Rovné příležitosti)

Tabulka 1.12. Míra nezaměstnanosti podle věku (%)									
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Celkem	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1
Věková skupina : 15 až 19 let	11,8	13,2	13,1	13,3	16,5	25,1	31,8	33,6	37,3
20 až 24 let	6,3	6,2	5,6	5,1	6,4	9,1	13,6	14,2	13,8
25 až 29 let	5,3	5,7	5,4	5,0	5,9	7,5	9,7	9,4	9,1
30 až 34 let	4,4	4,6	3,8	3,7	5,1	6,5	9,3	9,3	8,1
35 až 39 let	3,3	3,5	3,4	3,3	4,1	5,5	7,2	7,2	7,5
40 až 44 let	3,0	2,6	2,9	2,8	3,8	5,1	6,7	7,0	6,4
45 až 49 let	2,7	2,5	2,4	2,5	3,4	4,5	6,6	7,1	5,8
50 až 54 let	2,1	1,8	2,1	2,2	3,0	4,1	6,1	6,7	6,3
55 až 59 let	2,6	2,9	2,4	2,8	2,9	3,4	4,7	5,2	4,8
60 až 64 let	7,0	5,2	4,2	5,8	5,6	5,2	5,2	4,9	5,3
65 a více let	5,4	3,2	4,2	4,2	3,5	6,1	5,4	2,9	4,5
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Muži	3,4	3,6	3,4	3,3	3,9	5,0	7,3	7,3	6,8
Věková skupina : 15 až 19 let	10,1	12,6	12,1	11,3	13,8	21,9	29,4	30,2	32,9
20 až 24 let	5,3	5,5	5,2	4,9	5,7	7,8	12,8	14,5	13,7
25 až 29 let	3,0	3,2	3,4	3,3	3,7	5,0	6,6	6,5	6,6
30 až 34 let	3,1	3,1	2,6	2,2	3,2	4,0	6,2	6,0	5,1
35 až 39 let	2,5	2,8	3,0	2,7	3,5	3,9	5,2	5,6	5,6
40 až 44 let	2,3	2,1	2,5	2,4	3,2	3,9	5,8	5,6	5,2
45 až 49 let	2,5	2,2	2,0	2,3	2,8	3,5	5,7	5,8	5,2
50 až 54 let	1,6	1,8	1,9	2,0	2,6	3,4	5,6	6,0	5,2
55 až 59 let	1,8	2,8	1,8	2,4	2,5	3,5	4,7	5,2	4,5
60 až 64 let	6,9	5,4	4,5	5,9	4,9	3,9	4,3	4,1	3,9
65 a více let	5,3	3,2	4,4	4,2	3,5	4,6	4,3	2,0	3,4
Ženy	5,4	5,2	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6	9,9
Věková skupina : 15 až 19 let	13,9	13,8	14,4	16,0	20,3	29,5	35,0	37,6	43,2
20 až 24 let	8,0	7,3	6,2	5,6	7,3	10,9	14,7	13,8	13,8
25 až 29 let	8,9	9,7	8,5	7,7	9,4	11,6	14,4	13,7	13,0
30 až 34 let	5,9	6,4	5,5	5,7	7,5	9,8	13,3	13,6	12,1
35 až 39 let	4,2	4,3	3,8	3,9	4,8	7,3	9,6	9,1	9,7
40 až 44 let	3,8	3,2	3,4	3,2	4,3	6,3	7,7	8,5	7,6
45 až 49 let	2,9	2,8	2,9	2,8	4,0	5,6	7,5	8,4	6,4
50 až 54 let	2,6	1,9	2,4	2,5	3,5	4,9	6,6	7,5	7,5
55 až 59 let	4,5	3,0	3,9	3,6	3,6	3,3	4,5	5,2	5,2
60 až 64 let	7,3	5,0	3,7	5,6	6,7	7,7	6,7	6,4	7,5
65 a více let	5,4	3,2	3,8	4,2	3,5	8,9	7,0	4,6	6,5

Pramen: ČSÚ - VŠPS

Regionální nezaměstnanost

V ČR existují značné rozdíly v nezaměstnanosti a to i na poměrně agregované úrovni regionů NUTS III. Odlišný vývoj v období transformace byl dán rozdílností ve „startovacích“ podmínkách v jednotlivých regionech. Vysoká míra nezaměstnanosti postihla zejména oblasti s vysokým podílem těžkého průmyslu – hornictví a hutnictví, nebo hospodářsky slabší regiony zaměřené zejména na zemědělství.

Vzdělanostní struktura obyvatelstva ukazuje vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a nejnižší podíl obyvatel bez maturity v Praze, naopak nadprůměrný podíl obyvatel se základním vzděláním ve Středočeském, Karlovarském, Ústeckém, Libereckém a Olomouckém kraji. Podíl středoškolsky vzdělaného obyvatelstva s maturitou převyšuje celorepublikový průměr kromě Prahy ještě v Královéhradeckém a Jihomoravském kraji. Kromě Prahy má nadprůměrně zastoupeny vysokoškolsky vzdělané obyvatele ještě Jihomoravský kraj.

Na konci prosince 2001 dosáhla míra evidované nezaměstnanosti za ČR 8,9 %, přičemž v hl. městě Praze byla nejnižší - 3,4 %. Naopak nejvyšší byla v Ústeckém kraji – 15,8 %, dále v Moravskoslezském – 15,1 %, Olomouckém – 11,8 % a Jihomoravském kraji – 9,7 %. V ostatních krajích je úroveň nezaměstnanosti nižší než republikový průměr. Z okresního pohledu mělo 17 okresů míru nezaměstnanosti vyšší než 12 %, přičemž nejvyšší byla v okresech Most (21,3 %), Karviná (18,0 %), Louny (17,2 %), Teplice (16,6 %), Bruntál (16,5 %), Chomutov (16,4 %) a Ostrava-město (16,2 %), což jsou okresy spadající do Ústeckého a Moravskoslezského kraje. Tabulka 1.12 dokládá, že regiony se současnou vysokou mírou nezaměstnanosti měly v celém sledovaném období nadprůměrnou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost v těchto regionech má výrazně strukturální charakter.

Jak již bylo zmíněno, pro regiony s vysokou nezaměstnaností je typický vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných spojený s vyšším podílem uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním (viz tabulka 1.14.).

Tabulka 1.13. Registrovaná míra nezaměstnanosti podle krajů (%) , konec roku)									
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Praha	0,3	0,3	0,3	0,4	0,9	2,3	3,5	3,4	3,4
Středočeský kraj	3,4	2,9	2,6	3,0	4,6	6,1	7,5	6,8	6,8
Jihočeský kraj	2,8	2,2	2,0	2,6	3,9	5,7	6,7	5,8	6,0
Plzeňský kraj	3,3	2,6	2,2	2,7	4,2	6,1	7,4	6,5	6,5
Karlovarský kraj	1,5	1,7	2,1	2,8	4,6	6,9	9,0	8,0	8,7
Ústecký kraj	4,8	5,2	5,8	7,6	10,0	13,2	15,9	16,1	15,8
Liberecký kraj	2,5	2,4	2,5	3,1	5,2	7,0	7,8	6,4	7,4
Královéhradecký kraj	2,5	2,2	2,0	2,7	4,0	6,1	7,5	5,9	6,3
Pardubický kraj	3,4	2,8	2,7	3,5	4,7	6,6	9,0	7,9	7,9
Vysočina	4,8	3,9	3,4	4,2	5,7	7,5	9,2	7,5	7,0
Jihomoravský kraj	3,8	3,2	2,9	3,5	5,4	7,9	9,9	9,3	9,7
Olomoucký kraj	5,3	4,7	4,3	5,6	7,6	10,2	12,4	11,9	11,8
Zlínský kraj	3,6	3,0	2,4	3,3	4,7	7,0	8,7	8,1	8,5
Moravskoslezský kraj	6,4	6,0	5,1	6,0	7,8	11,4	14,9	15,1	15,1
Celkem ČR	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8	8,9

Pramen: MPSV

Tabulka 1.14. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných nad 12 měsíců podle krajů – registrovaná nezaměstnanost

	(% , konec roku)								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Praha	4,8	6,6	6,8	7,9	6,9	7,5	15,8	25,2	24,0
Středočeský kraj	15,3	20,9	23,1	19,6	17,7	21,4	27,4	35,1	32,6
Jihočeský kraj	12,1	18,1	18,7	15,9	14,1	15,6	21,4	26,4	23,7
Plzeňský kraj	11,6	22,9	25,1	19,8	17,6	20,8	26,4	34,6	33,3
Karlovarský kraj	10,0	14,5	16,3	16,3	12,0	18,5	24,9	33,6	32,3
Ústecký kraj	17,4	23,0	28,0	27,2	26,6	31,1	39,1	46,2	47,0
Liberecký kraj	13,1	15,2	17,5	17,8	16,3	20,0	28,2	32,9	27,9
Královéhradecký kraj	9,6	15,0	17,9	15,5	14,9	16,8	24,1	31,4	25,5
Pardubický kraj	15,7	19,9	19,4	17,3	18,2	19,0	24,1	35,3	31,8
Vysočina	13,1	18,4	22,6	19,6	19,2	21,7	28,2	36,7	31,2
Jihomoravský kraj	13,5	17,7	20,0	16,8	17,9	20,3	28,3	36,4	34,9
Olomoucký kraj	19,4	22,9	25,6	21,6	20,1	24,3	32,3	40,7	39,1
Zlínský kraj	13,1	19,8	21,4	15,2	15,6	19,2	26,2	34,9	33,5
Moravskoslezský kraj	15,9	24,2	28,0	21,8	23,2	26,3	34,6	45,1	46,2
Celkem ČR	14,7	20,8	23,7	20,2	19,6	22,4	29,7	38,4	37,1

Pramen: MPSV

Odliv mozků

V letech 1989 až 1990 představovala migrace uvnitř regionů přibližně 1,5 % populace, v roce 1991 vzrostla na 2,5 % a od té doby zůstává víceméně na této úrovni pouze s malými odchylkami. Na druhé straně, migrace mezi regiony vzrostla v letech 1989 - 1990 na 1 % populace a od té doby stabilně klesá. Zatímco v roce 1990 představovala mobilita uvnitř regionů zhruba 69,5 % z celkové migrace, v letech 1991 - 1993 vzrostla až na 80 % a stále roste. Trend vzrůstající migrace uvnitř regionů oproti migraci mezi regiony má ale vysvětlení - migrace mezi regiony je totiž krátkodobě finančně mnohem náročnější díky větším vzdálenostem a vyšším životním nákladům ve větších městech.

Velmi důležitým faktem v této souvislosti je, že úroveň migrace je v korelaci s mírou nezaměstnanosti v tom kterém regionu a platí, že čím vyšší míra nezaměstnanosti, tím nižší je migrace do tohoto regionu. Na základě této korelace pak migrace může hrát významnou roli jako vyrovnávací mechanismus. Na druhé straně však z regionů postižených vysokou nezaměstnaností odchází zejména kvalifikovaní mladí lidé. Odchod těchto kvalifikovaných a aktivních jedinců, kteří častěji zakládají podniky a vytváří tak pracovní místa, má na regiony s již tak vysokou mírou nezaměstnanosti negativní dopad. Kvalifikační struktura obyvatelstva ČR (blíže viz část Regionální nezaměstnanost) dokládá, že v roce 2001 byl podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí v Praze více než dvojnásobný oproti celorepublikovému průměru (19,8 % oproti 8,7 %). V krajích s dvoucifernou mírou nezaměstnanosti (Moravskoslezský, Ústecký a Olomoucký kraj) byl naopak podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí v roce 2001 podprůměrný (7,7 %, 5,0 %, resp. 7,7 % dle ČSÚ - VŠPS).

Služby zaměstnanosti

Služby zaměstnanosti, reprezentované Správou služeb zaměstnanosti MPSV a sítí 77 úřadů práce na úrovni okresů působí v ČR od roku 1990. Ve srovnání se členskými státy Evropské unie mají mnohem širší oblast působnosti.

Úroveň koordinace politiky zaměstnanosti jak v národním, tak v krajském měřítku a zapojení zaměstnavatelů, zástupců zaměstnanců, regionálních a místních úřadů, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů do její realizace je nedostatečné. Analýza pohybů na nabídkové straně trhu práce ukazuje, že ve srovnání s členskými zeměmi EU je podíl osob opouštějících registr nezaměstnaných během prvních tří měsíců nezaměstnanosti poměrně nízký a příliv nezaměstnaných osob do dlouhodobé nezaměstnanosti poměrně vysoký.

Národní akční plán zaměstnanosti proto orientuje politiku zaměstnanosti na preventivní a aktivizační opatření pro uchazeče o zaměstnání, včetně individuálního přístupu ke klientům. Realizace individuálních akčních plánů do 6 měsíců u mladých a do 12 měsíců u dospělých uchazečů o zaměstnání a realizace dlouhodobých programů pro znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání je finančně i personálně velmi náročná. Implementace cílů a opatření NAPZ je zatím limitována nedostatečným personálním a materiálním vybavením Služeb zaměstnanosti.

Na úřadech práce je zaměstnáno v průměru 65 osob na jeden úřad na úrovni okresu. V posledních letech, při trvalém růstu míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti, celkový počet pracovníků úřadů práce nepřekročil 5 tisíc. Z toho je cca 3300 v přímém styku s klienty, tj. 1 pracovník na 1500 ekonomicky aktivních obyvatel. Počet kontaktů s klientem za rok 2001 se pohybuje okolo 512 měsíčně na pracovníka zprostředkování, 220 měsíčně na pracovníka poradenství a 202 měsíčně na pracovníka trhu práce.

Služby zaměstnanosti využívají pro svoje činnosti jak vnitřní (interní), tak vnější (externí) informační systémy.

Interní informační systém služeb zaměstnanosti, tzv. systém OK práce, zahrnuje veškeré databáze trhu práce v rámci jednotlivých vzájemně propojených modulů a zajišťuje jejich využití jak pro vlastní, ekonomický i finanční provoz, tak i pro získání informací pro širokou veřejnost. Obsah jednotlivých modulů tohoto funkčního systému se průběžně zdokonaluje na základě potřeb trhu práce a právních předpisů a souběžně se rozšiřuje i o soubory dalších informačních systémů, nebo na ně odkazuje.

Relativně samostatným informačním systémem služeb zaměstnanosti pro volbu povolání je program centrální podpory poradenství „Průvodce světem povolání“, kde žáci základních škol obdrží základní informace o své možné další vzdělávací cestě.

Mezi externí informační systémy služeb zaměstnanosti, které jsou nebo budou k dispozici široké veřejnosti a zejména sociálním partnerům, patří:

Integrovaný systém typových pozic (ISTP), který na jedné straně podává informace o požadavcích na charakteristiku konkrétních pracovních zařazení včetně kvalifikačních, zdravotních a osobnostních požadavků, na straně druhé pak možnost

zájemce o zaměstnání provést si vlastní diagnostiku dle svých požadavků a potřeb. Na jejím základě obdrží pak zájemce návrh možných typových pozic, včetně jejich potřebnosti na trhu práce a mzdového ohodnocení. Tento program je zpřístupněn na webových stránkách a ověřuje se nyní na vybraných úřadech práce.

V červenci 2002 byla zpřístupněna jak pro zadavatele, tak i uživatele vzdělávacích aktivit dalšího profesního vzdělávání webová stránka, kde vzdělávací organizace prezentují širokou nabídku svých aktivit. V listopadu 2002 byla zřízena webová stránka „Atlas školství“, který bude doplňovat a rozšiřovat každoročně vydávanou publikaci téhož názvu pro žáky posledních ročníků základních škol s širokou dostupnou nabídkou středoškolského vzdělání pro první volbu povolání.

I přes postupné naplňování a udržování informačních systémů služeb zaměstnanosti, nejsou v něm dosud v dostatečné šíři a hloubce sledována a sbírána data pro provádění analýz umožňující optimální nasměrování zdrojů a opatření ke zvýšené zaměstnanosti cílových skupin s možností komparace obdobných údajů evropských statistik. Proto je nutné v následujících letech rozšířit údajovou základnu pomocí různých šetření, včetně tzv. sledovacích studií.

Rozšíření informačních databází a nový způsob jejich využívání bude vyžadovat zvýšení kapacity pracovníků zajišťujících jejich naplňování a údržbu a zejména rozšíření dovedností pracovníků, kteří budou s těmito databázemi pracovat při poskytování služeb klientům.

Tvorba a aplikace nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vyvolá potřebu kvalifikační přípravy pracovníků služeb zaměstnanosti i spolupracujících organizací a vytvoří podmínky pro vysokou úroveň poskytovaných služeb. Tyto procesy následně povedou ke změnám vnitřní struktury služeb zaměstnanosti založené na standardizaci a týmové spolupráci.

1.1.5 Sociální integrace a rovnost příležitostí

Skupiny osob ohrožených sociální exkluzí

Vedle registrovaných uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí, kteří jsou blíže popsáni v části 1.1.4 Situace na trhu práce, existují skupiny osob, které z důvodu různých znevýhodnění nedosáhly sociálního začlenění. Patří mezi ně zejména příslušníci etnických skupin, osoby žijící nebo vracející se z ústavní péče, osoby propuštěné z výkonu trestu, osoby dlouhodobě pečující o osobu blízkou, děti a mládež žijící ve znevýhodněném prostředí, oběti obchodu s lidmi, oběti domácího násilí, občané bez přístřeší. Tyto osoby musí být zpravidla ochraňovány před hmotnou nouzí dávkami sociální péče a řada z nich využívá i široké sociální sítě. Statisticky nejsou tyto skupiny systematicky sledovány, což omezuje možnosti analýzy.

Hlavní problémy vybraných skupin osob ohrožených sociální exkluzí:

- Etnické menšiny - nízký podíl v populaci, ale dlouhodobě poroste. Problém příslušníků romské komunity (1,5 – 2 % populace, což činí cca 150 až 200 tis. osob) - vysoká nezaměstnanost, nízká kvalifikace, nízká motivace k práci a vzdělávání, závislost na sociálních dávkách, dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost. Ve způsobu zaměstnání převládá příležitostná práce. Cesty je potřeba hledat v otevření možnosti lepšího a atraktivnějšího zaměstnání prostřednictvím inovačních opatření, zejména na lokální úrovni.
- Cizinci – evidovaní cizinci s povolením k pobytu tvořili v roce 2001 2 % populace (tj. cca 210 000 osob). Z cizinců, kteří pobývají v ČR bez povolení, bylo evidováno přes 18 000. Podíl cizinců v populaci navíc roste. Problém cizinců – nedostatečná jazyková vybavenost, administrativní náročnost při vyřizování potřebných povolení (zejména povolení k pobytu) a související riziko přechodu do ilegality, nejistota, nedostatečná informovanost, nemožnost dosáhnout na dávky, služby a jiné výhody podmíněné trvalým pobytem, nedostatek cenově přijatelného bydlení.
- Zdravotně postižení - významnou bariérou pro vstup na trh práce je především kombinace následujících faktorů: nižší kvalifikace a vzdělání, vyšší věk, vyšší nemocnost a zdravotní omezení. Celkově je zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání zdravotně postižených malý. Bariérou vstupu na trh práce (dlouhodobé nezaměstnanosti či ekonomické neaktivity) je slabá naděje na získání zaměstnání a často i demotivující vliv sociálních dávek pro osoby s nízkou kvalifikací s potenciálně nejnižšími výdělky v zaměstnání.
- Osoby s nízkou kvalifikací tvoří 1/3 osob v evidenci úřadů práce. Hlavní bariérou při jejich zařazení na trh práce je nízká motivace, závislost na sociálních dávkách, malá aktivita a neexistence systému celoživotního učení. Ke konci roku 2001 bylo v evidenci úřadů práce 145.243 uchazečů se základním vzděláním a 3.200 uchazečů s neúplným vzděláním či bez vzdělání.
- Osamělí rodiče, kteří pečují o nezletilé děti mají ztíženou situaci na trhu práce zejména z důvodu časté nemocnosti dětí, z důvodu absence nebo ekonomické nedostupnosti návazných služeb (např. hlídání dětí). Mají specifické požadavky na strukturu pracovní doby, což je pro zaměstnavatele málo atraktivní. V roce 2001 pobíralo 145.604 osamělých rodičů sociální příplatek.

- Mládež ze znevýhodněného sociálního prostředí, včetně dětí z dětských domovů je více ohrožena sociální exkluzí zejména pro absenci životních vzorů, podle kterých by utvářeli své životní hodnoty. Často se jedná o jedince s nízkým vzděláním a kvalifikací, s řadou vztahových problémů. Jsou snadno ovlivnitelní, rychle si zvyknou a přizpůsobí životu bez pravidelné docházky do práce. Řada z nich potřebuje podporu i v ostatních oblastech života, např. v bydlení, péči o domácnost, komunikaci a dalších. V roce 2001 byl celkový počet dětí umístěných v ústavních zařízeních pro výkon ústavní, nebo ochranné výchovy 7.222.
- Starší osoby, které ztratily zaměstnání - uchazeči v kategorii nad 50 let mají ve většině sníženou adaptabilitu na nové požadavky trhu práce, malý zájem o rekvalifikaci, protože si nevěří a mají malou ochotu na sobě pracovat. Obtíže při jejich zaměstnávání jsou zejména proto, že mezi těmito uchazeči je nemalý podíl nízkokvalifikovaných uchazečů, uchazečů se zdravotním postižením a uchazečů s málo žádanou profesí na trhu práce. Ke konci roku 2001 bylo v evidenci úřadů práce 79.088 uchazečů o zaměstnání starších 50 let.
- Bezdomovci většinou nedisponují žádnými prostředky a příležitostmi, mají ztížený přístup k sociální pomoci, jsou ve společnosti stigmatizováni, mají nízkou sebedůvěru a tendence k sociální izolaci.
- Osoby po výkonu trestu (včetně osob propuštěných ze školských zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy po dosažení zletilosti) jsou trestem stigmatizovány a stávají se neumístitelnými na trhu práce, i když většina z nich by byla schopna se uživit vlastní prací. Poskytování sociálních služeb není dostatečně propojeno s činností úřadů práce, přestože se problémy musí řešit komplexně: ubytování, hmotné zabezpečení, psychologické poradenství, motivace, rekvalifikace, umístění na trh práce atd. V České republice bylo v roce 2002 ve výkonu odnětí trestu přibližně 16.500 osob.
- Osoby závislé na drogách mají tendenci k sebeuzavírání, většinou se nechťejí užívání drog vzdát a to je hlavní příčina problémů ve vztahu s institucemi. Problémem je pro ně získání veškerých dokladů, které jsou nezbytné k legálnímu zaměstnání, k zajištění sociálního zabezpečení i bydlení. V České republice je odhadováno 26.000 problémových uživatelů drog.

Různorodost příčin a kombinace různých typů znevýhodnění vyžaduje individualizaci postupů vedoucích k lepšímu vzdělání znevýhodněných osob a ke komplexnímu řešení jejich přístupu na trh práce.

Cílem sociální pomoci státu je kompenzování sociálních důsledků a odstraňování bariér vyplývajících ze společenského znevýhodnění v důsledku sociální události, vyrovnání příležitosti občanů k rovnoprávné účasti na ekonomické aktivitě a společenském životě, zmírnění nebo odstranění dočasné nepříznivé sociální situace a zabezpečení základních životních potřeb občanů, kteří se ocitli v hmotné nouzi. Sociální pomoc umožňuje tyto situace řešit a napomáhá tak kvalitnějšímu způsobu života jednotlivců, skupin a společenství. Sociální pomoc se realizuje prostřednictvím poskytování dávek anebo sociálních služeb fyzickým osobám, případně skupinám osob v nepříznivé sociální situaci.

V České republice existuje poměrně široká síť zařízení sociální péče provozovaných státem a nestátními neziskovými organizacemi (v důsledku druhé fáze reformy veřejné správy v ČR budou zařízení sociální péče provozované státem převedena na Krajské úřady). Počet a kapacita těchto zařízení se postupně rozšiřuje. Podle jednotlivých typů poskytovatelů se na poskytování služeb sociální péče v roce 2001 podíleli státní poskytovatelé 54,5 %, obce a města 25,7 %, církve 12,9 %, ostatní nestátní neziskové organizace a fyzické osoby 6,9 %. Převažujícím typem sociálních služeb v ČR je ústavní péče, která je poskytována občanům i v případech, kdy celodenní a komplexní péče není potřeba. Z tohoto důvodu je třeba podporovat rozvoj alternativních služeb k ústavní péči, které aktivně podporují setrvání uživatele v jeho přirozeném prostředí, případně mu pomáhají se do něho navrátit.

Nestátní neziskové subjekty vyvíjející veřejně prospěšnou činnost v sociální oblasti představují, vedle výše uvedených obecních, krajských a státních poskytovatelů sociálních služeb, podstatný a důležitý prvek ve vytváření nabídky sociálních služeb určených osobám, které se nacházejí v nepříznivé sociální situaci. Svou činností se tak zásadně podílejí na vytváření občanské společnosti. Jejich aktivity jsou podporovány prostřednictvím dotací ze státního rozpočtu na základě předložených projektů pro cílové skupiny. Tento systém financování je nejistý a závislý na každoročním schvalování státního rozpočtu. Působí jako překážka dlouhodobému rozvoji neziskového sektoru jak v oblasti nabízených služeb, tak i v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Poskytování sociálních služeb v České republice je poznamenáno nedostatečnou účastí uživatelů a poskytovatelů služeb na utváření vhodné sítě služeb, vytváření příležitostí k rozvoji kvalitních sociálních služeb. Z tohoto důvodu je nutné přenést tento proces na úroveň obce a kraje a maximální možné přiblížení systému sociálních služeb jejich uživatelům.

V současném systému chybí ucelený komplex nástrojů k provádění sociální politiky obcí a krajů, jednotlivé obce a kraje nejsou v oblasti sociálních služeb vybaveny podle potřeb (ani z hlediska rozmanitosti typů služeb ani pokud jde o kapacitu) a liší se ve schopnosti uspokojit poptávku po sociálních službách. Není zajištěn systém standardů kvality sociálních služeb a jejich dodržování a systém plánování sociálních služeb. Dále není zaveden systém rozvoje dovedností a znalostí odborných pracovníků v sociálních službách. V České republice pokračuje z hlediska přiblížení poskytovaných služeb proces přesunu kompetencí v rámci poskytování sociálních služeb ze státu na obce a krajské samosprávy, včetně přesunu patřičných finančních zdrojů.

Za účelem vyřešení výše zmíněných nedostatků byl zaveden systém standardů kvality a připraven systém komunitního plánování sociálních služeb. Déle bude Ministerstvem práce a sociálních věcí podporováno vzdělávání sociálních pracovníků a pomáhajících profesí. Tyto pilotní aktivity byly vtěleny do věcného záměru zákona o sociálních službách, který byl předložen k projednání vládě ČR.

Důležitou součástí těchto změn bude rozvoj vzdělávacího systému, který poskytne základ pro vzdělávací programy pro poskytovatele a zadavatele sociálních služeb na místní a regionální úrovni. Programy se zaměří na rozvoj a realizaci vzdělávacích programů v oblasti kvality poskytovaných služeb, místní a typové dostupnosti

sociálních služeb a specifických vzdělávacích modulu reflektujících potřeby jednotlivých cílových skupin.

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Míra ekonomické aktivity žen zůstává v ČR relativně vysoká. V roce 2001 činila 63,2 % proti 60,2 % v EU. Po odeznění aktivního mateřství přesahuje míra ekonomické aktivity žen v ČR 85 %, což se příliš neliší od ekonomické aktivity mužů. (viz tabulky 1.6. a 1.7.)

Míra zaměstnanosti žen je také vysoká a převyšuje průměr zemí EU. V roce 2001 byla míra zaměstnanosti žen v zemích EU 54,9 %, zatímco v ČR 57,0 %. Avšak recese v letech 1997-1999 a následný růst nezaměstnanosti v ČR způsobily pokles míry zaměstnanosti. Z části lze též pokles zaměstnanosti vysvětlit prodlužováním délky přípravy na povolání. V zemích EU je sice míra zaměstnanosti nižší, ale má dlouhodobě rostoucí tendenci.

Přes vysoké míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity žen však 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. Míra nezaměstnanosti žen je proto vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. (viz tabulka 1.12.)

Tabulka 1.15. Podíl žen na zaměstnanosti a nezaměstnanosti (%)									
Podíl žen v % na	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
- zaměstnanosti	43,9	44,0	43,9	43,6	43,5	43,3	43,4	43,5	43,4
- registrované nezaměstnanosti	57,5	57,5	59,5	57,7	57,5	55,8	52,2	51,1	51,0

Pramen: MPSV, ČSÚ

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 8,3 % žen ve srovnání s 33,4 % žen v EU). Celkově bylo v roce 2001 tvořeno částečnými pracovními úvazky pouhých 4,8 % všech úvazků, v porovnání s průměrem zemí EU dosahujícím úrovně 17,9 %. Práce na zkrácenou pracovní dobu má navíc v ČR 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.

Tabulka 1.16. Zkrácené pracovní úvazky									
VŠPS	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti (%)	6,2	6,5	6,2	5,9	5,8	5,6	5,5	5,2	4,8
Podíl žen na zkrácených pracovních úvazcích (%)	73,2	70,5	73,3	72,0	73,7	74,3	76,2	76,1	75,1

Pramen: ČSÚ

Počet podnikatelů se zaměstnanci i bez zaměstnanců (pracující na vlastní účet) v průběhu 90. let rychle rostl a v současné době se již prakticky neliší od zemí EU. Počet podnikajících žen je však výrazně nižší než počet podnikajících mužů. Podle údajů ČSÚ tvořily ženy v roce 2001 pouze 22,9 % podnikatelů se zaměstnanci a 29,1 % pracujících na vlastní účet, zatímco jejich podíl na celkové zaměstnanosti činil 43,4 %. Mezi ženami je 9,2 % podnikatelek, kdežto v EU jich je 11,1 %. Vyšší účast žen na podnikání bude nutné podpořit lepší nabídkou školicích a poradenských služeb pro podnikatele a také služeb usnadňujících péči o děti a blízké osoby, a to nejen pro příjmově nadprůměrné jedince.

Tabulka 1.17. Podíl podnikajících osob na celkové zaměstnanosti (%)									
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Podnikatelé se zaměstnanci	2,7	3,2	3,8	4,1	4,0	4,2	4,1	4,1	3,9
Z toho podíl žen (v %)	22,1	21,8	24,1	22,4	22,8	23,2	22,7	23,1	22,9
Podnikatelé na vlastní účet	6,3	6,9	7,5	7,6	7,9	9,0	9,7	10,3	10,6
Z toho podíl žen (v %)	30,7	29,1	29,8	28,9	28,9	29,2	29,1	29,4	29,1

Pramen: Výběrové šetření pracovní sil, ČSÚ

Z dostupných šetření rozdílů výdělků žen a mužů jsou patrné podobné rozdíly jako v zemích EU. V roce 2001 činil podíl průměrné mzdy ženy na průměrné mzdě muže 74,4 %, ale v porovnání s rokem 1996 došlo ke zhoršení o 2,8 %. Podle výsledků zahraničních i domácích výzkumů nelze rozdíl v odměňování přičítat pouze diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Ženy často dobrovolně volí zaměstnání méně časově náročná, spokojí se s méně kvalifikovanými a méně odpovědnými pracovními místy. Důvodem je nutnost propojit pracovní povinnosti s péčí o rodinu a děti, která spočívá téměř výhradně na bedrech žen.

Vedle mzdového znevýhodnění čelí ženy na trhu práce i jiné diskriminaci spočívající zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, včetně feminizace některých odvětví, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře, skryté diskriminaci osob pečujících o děti (vesměs však žen) a v neposlední řadě i v tendenci zaměstnavatelů propouštět v případě ekonomických potíží nejprve ženy a až poté muže.

Z hlediska odvětví ekonomické činnosti je zastoupení mužů vyšší ve všech odvětvích I. a II. sektoru, jednoznačně nejvyšší je ve stavebnictví a v lesnictví a dobývání nerostných surovin. V sektoru služeb naopak převládají ženy – 53,5 % žen a 46,5 % mužů. Z odvětvového hlediska převažují ženy zejména ve zdravotnictví (79,1 % všech zaměstnaných v tomto odvětví), ve školství (74,7 %), dále následují peněžnictví a pojišťovnictví, pohostinství a ubytování, ostatní veřejné, sociální a osobní služby, obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží (53 – 58 %)³.

Porovnáme-li zaměstnanost podle profesí, ženy jsou nejvíce zastoupeny mezi nižšími administrativními pracovníky (79,0 %) a dále mezi provozními pracovníky ve službách a obchodě (64,3 %) a pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (60,1 %). Tato skutečnost má samozřejmě zásadní vliv na existenci rozdílu v odměňování žen a mužů.

³ SSZ MPSV, údaje za 4. čtvrtletí 2001

Zastoupení žen mezi vedoucími pracovníky v nejrůznějších úrovních řízení je zhruba 4 % ze 100 % pracujících žen, zatímco u mužů jde o 9 %. V tzv. top-pozicích je snížené zastoupení žen ještě zřetelnější (poměr mužů a žen v těchto pozicích je 74:26). Situace se zásadně nemění.

Ačkoli zastoupení mužů a žen ve vzdělávací soustavě je vyrovnané a v rámci rekvalifikačních kurzů ženy dokonce převažují, určitá diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů je patrná v případě dalšího profesního vzdělávání v podnicích. Účast žen je zde ve srovnání s účastí mužů výrazně nižší.

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. Větší rozdíly jsou u mladé generace patrné pouze na úrovni středního vzdělání a to dokonce ve prospěch žen, které dosahují vyšší úrovně vzdělání zakončeného maturitou. Naopak muži častěji procházejí vyučením bez maturity.

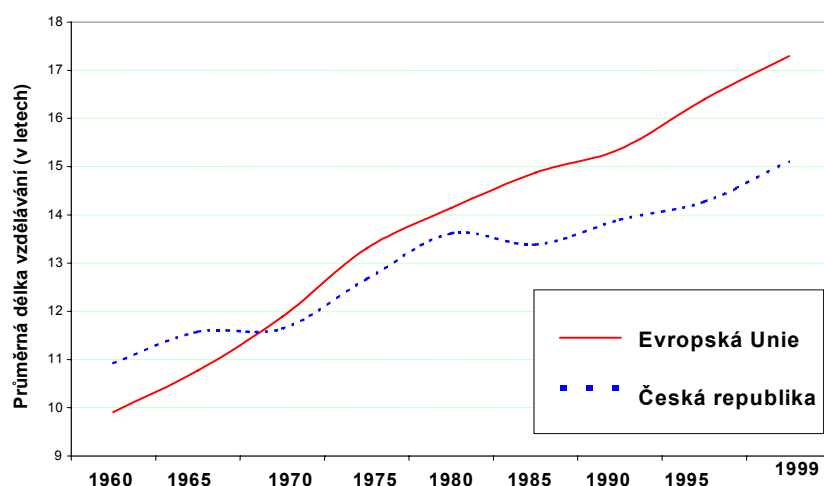
1.1.6 Rozvoj celoživotního učení

Počáteční vzdělávání

Účast na vzdělávání

Průměrná délka vzdělávání⁴ v České republice zaostává za průměrem zemí EU - v roce 1999 činila v ČR 15,1 roku, zatímco průměr zemí EU byl 17,3 roku; do roku 2002 se prodloužila na 16,4 roku.

Graf 1.8. Průměrná délka vzdělávání – Česká republika a EU



Pramen: „Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR. (včetně Přílohy „Vybrané souvislosti rozvoje školství v krajích“. MŠMT. 2002.)

Přístup k základnímu vzdělávání je v České republice universální – míra účasti na vzdělávání dosahuje v prvních čtyřech ročnících základní školy téměř 100 %, na 2. stupni činí 96,3 % (viz příloha 2 tabulka 1). Po ukončení pátého či sedmého ročníku mohou žáci pokračovat ve studiu na víceletých gymnáziích⁵. Míra účasti na středoškolském vzdělávání (vyšším sekundárním vzdělávání) je v ČR tradičně vysoká; od školního roku 1990/91 se pohybuje nad hranicí 80 % odpovídajících věkových skupin populace⁶. Ve školním roce 2000/01 byl podíl 15-18letých zapojených v procesu středního vzdělávání 86,8 %, přičemž podíl studujících na SOŠ činil 35,5 %, ve SOU 31 % a na gymnáziích 17,2 % (viz příloha 2 tabulka 2 a obrázek 2). V uplynulém desetiletí podstatně vzrostl počet studentů oborů umožňujících získat úplné střední vzdělání ukončené maturitou. V oborové struktuře

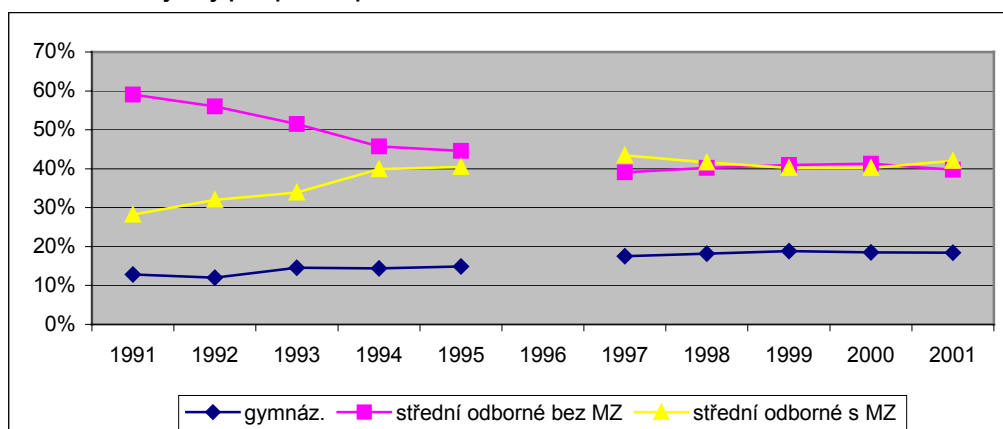
⁴ Průměrná délka vzdělávání představuje dobu strávenou osobou ve věku pěti let během jejího dalšího života v tzv. formálním vzdělávání (tj. na všech stupních, druzích a typech škol).

⁵ Ve školním roce 2000/2001 přešlo na víceletá gymnázia celkem 9 % žáků odpovídajícího ročníku ZŠ, tj. 44,1 tis. žáků plnících povinnou školní docházku (viz příloha 2 obrázek 1).

⁶ Výjimkou je rok 1996, kdy došlo k prodloužení základní povinné školní docházky o jeden rok, tzn. že střední školy nenaplnily jeden postupový ročník

došlo k nárůstu počtu studujících v oborech zaměřených na práci v terciárním či kvartérním sektoru.

Graf 1.9. Vývoj proporcí počtu žáků 1. ročníku středních škol



Pramen: ÚIV. 2001.

Poznámka: Netypické hodnoty roku 1996, které byly způsobeny zavedením devítileté povinné docházky na základních školách, nejsou uvedeny.

Míra účasti na terciárním vzdělávání v posledních letech roste. Nicméně poptávka po vzdělání, především po studiu na vysokých školách, stále výrazně převyšuje nabídku vzdělávacích institucí. Od školního roku 1989/90 se více než zdvojnásobil počet studentů nově přijatých do terciárního vzdělávání (viz příloha 2, obrázek 3). V roce 2001 činil tento počet 64,3 tis. osob. Podíl těch, kteří nastoupili do denního studia na vyšších odborných školách představoval 7,6 % populace 18letých, na vysokých školách pak 32,3 %.

Účast mužů a žen v jednotlivých úrovních vzdělávání je vyrovnaná. K určitému převládání jednoho pohlaví dochází v některých oborech či typech škol - muži převládají v některých oborech technického zaměření, ženy naopak ve vybraných oborech humanitního zaměření.

Předčasné odchody mladistvých ze vzdělávacího systému ve svém důsledku vedou k nevýhodnému postavení těchto osob na trhu práce.

Na předčasné odchody ze školy měly v ČR výrazný vliv dva faktory: zkrácení povinné školní docházky a prodloužení základní školy (počínaje školním rokem 1995/1996). Absolventi 9. ročníku již nemají povinnost dále se vzdělávat a stávají se výraznou problémovou skupinou na trhu práce, která je bez jakékoli kvalifikace a před 16. rokem věku prakticky nezaměstnatelná (podíl žáků, kteří nedokončí základní vzdělání činí necelých 0,8 %⁷).

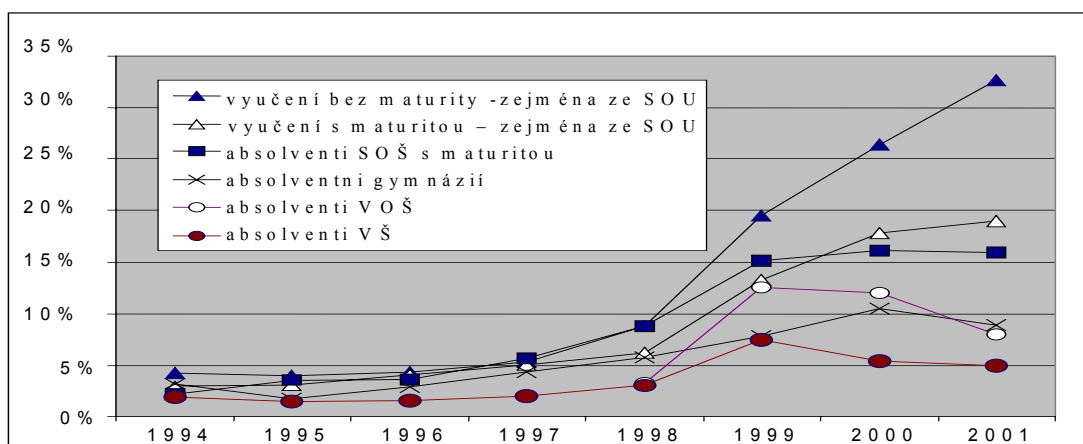
Osoby, které dosáhly jen základního vzdělání nebo započatý stupeň základního nebo středoškolského vzdělání neukončily, je nutno z hlediska jejich budoucího uplatnění považovat za rizikové. Ve skupině lidí do 29 let najdeme kolem 8 % lidí, kteří se spokojují se základním vzděláním, nebo nemají toto vzdělání ukončeno, ačkoliv zpravidla absolvovali povinnou školní docházku.

⁷ NVF, Education System of the Czech Republic

Nezaměstnanost absolventů škol

Absolventi škol představují na trhu práce jednu z rizikových skupin. Míra rizika nezaměstnanosti se však liší v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání a typu absolvované školy (viz graf 1.9.). **V největší míře jsou ohroženi absolventi učebních oborů středních škol.** Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují absolventi strojírenských, stavebních a zemědělských oborů; nabídka pracovních míst v konkrétním území a nabízené ohodnocení často nekoresponduje s představami a požadavky absolventů.

Graf 1.10. Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů škol podle dosaženého vzdělání



Pramen: Nezaměstnanost absolventů škol ve středním a vyšším odborném vzdělávání. 2001
Praha: NÚOV.

Vzdělávání jedinců se speciálními vzdělávacími potřebami

V České republice se zvyšuje počet žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Stále vyšší procento dětí má s absolvováním základní školy výraznější problémy.

Velký důraz se tudíž klade na integraci znevýhodněných jedinců (zdravotně či sociálně) do hlavního vzdělávacího proudu. Postupně se zvyšuje počet speciálních škol působících v bezprostřední blízkosti škol jiného typu. Roste počet přípravných tříd na základních školách pro děti pocházející ze sociálně slabých domácností na úkor tříd zvláštních škol atd. (viz tabulka 1.17.). Zvláštní pozornost v začleňování je věnována dětem z romské komunity, které jsou svým sociokulturním prostředím znevýhodňovány v samém počátku své vzdělávací dráhy a často nastupují do povinné školní docházky zcela nepřipraveny.⁸ Velkým problémem pro tyto děti je dále např. životní styl romské komunity a s tím související i postavení hodnoty vzdělání v jejich hodnotovém žebříčku, nebo jazykové znevýhodnění, jež může ovlivnit jejich školní úspěšnost.⁹ Stejně problémy mají také příslušníci ostatních

⁸ Procento žáků z romské komunity docházející do zvláštních či speciálních škol nelze přesně stanovit (souvisí s ochranou osobních dat a navazujícím zákazem sledování národnosti žáků). Ani existující kvalifikované odhady není možné zobecňovat na celou ČR.

⁹ V roce 2001 přijalo MŠMT **Strategii pro zlepšení celkové situace vzdělávání romských dětí**, v jejímž rámci jsou řešeny otázky předškolního vzdělávání a přípravy pro úspěšné zahájení školní docházky (např. přípravné třídy), podpory v průběhu povinné školní docházky (např. romští asistenti),

národnostních menšin a migranti. Zavedení dostatečného počtu přípravných tříd v mateřských a základních školách a jejich vybavení potřebnými učebními pomůckami, didaktickými prostředky a metodickým materiálem je možností jak zmíněné problémy řešit.

Do zvláštních či speciálních škol v ČR mohou docházet žáci na základě návrhu školy se souhlasem rodičů, nebo na základě žádosti rodičů. V obou případech je podmínkou pro zařazení žáka do zvláštní školy odborné doporučení pedagogicko-psychologické poradny nebo speciálně pedagogického centra. Speciální školy poskytují žákům více individualizovanou péči a počet žáků ve třídách je nižší. Na druhé straně mají žáci, kteří navštěvovali zvláštní či speciální školy podstatně snížené šance na dosažení jakéhokoli vyššího vzdělání. Přípravné třídy pro děti ze znevýhodněného prostředí by mohly snížit počty žáků ve zvláštních a speciálních školách na nezbytné minimum.

Tabulka 1.18. Počet přípravných tříd pro sociálně znevýhodněné děti

školní rok	celkem		z toho					
			mateřské školy		základní školy		zvláštní školy	
	třídy	děti	třídy	děti	třídy	děti	třídy	děti
1997/98	47	638	1	18	24	366	22	254
1998/99	99	1237	8	128	50	670	41	439
1999/00	114	1425	11	150	62	834	41	441
2000/01	110	1364	7	107	63	829	40	428
2001/02	109	1467	13	198	66	927	30	342

Pramen: MŠMT.

Pro jedince, kteří z různých důvodů předčasně opouštějí vzdělávací systém, nejsou doposud rozvíjeny programy předcházející tomuto jevu, resp. napomáhající návratu do školy.

Kvalita vzdělávání na základních, středních a vyšších odborných školách

Kvalita vzdělávání se jednoznačně projevuje v nabytých vědomostech a dovednostech účastníků vzdělávacího procesu. Mezinárodní srovnávací výzkumy zaměřené na měření těchto dovedností (např. PISA, TIMSS) potvrzují pokles kvality vzdělávacího procesu v ČR.

Školy by měly věnovat více pozornosti rozvíjení funkční gramotnosti žáků jako schopnosti orientovat se ve významných a důležitých informacích (v literárních textech, konkrétních dokumentech, číselných údajích) porozumět těmto informacím a umět s nimi správným způsobem nakládat. Bylo prokázáno, že neexistuje jednoduchá souvislost mezi funkční gramotností a dosaženým stupněm formálního vzdělání. To znamená, že jednotlivým složkám funkční gramotnosti je třeba věnovat pozornost v celém průběhu vzdělávání.

poradenské činnosti při výběru povolání, podpory žáků a studentů při sekundárním a terciárním vzdělávání, podpory smysluplného trávení volného času, podpory uměleckého nadání romských dětí, šíření informací o Romech, výchova k toleranci, přípravy pedagogů apod.

Potřebné změny v gramotnosti občanů vyžadují změnit formy a obsah výuky všech stupňů vzdělávací soustavy, dále je třeba vzdělat učitele a rozvinout celoživotní vzdělávání občanů v oblasti ICT.

Vzdělávání ve školách **stále není dostatečně orientováno na rozvíjení potřebných klíčových kompetencí** v kontextu občanského i pracovního života. Výuka se zaměřuje na předávání velkého množství často izolovaných informací, převládají transmisivní výukové přístupy. Na nízké úrovni jsou výuka cizích jazyků, interkulturní, právní či environmentální výchova a výchova k volbě povolání. **Vzdělávací programy** v malé míře zohledňují individuální potřeby studentů, což může mj. u některých žáků vést ke ztrátě motivace a důvodů, proč ve vzdělávacím procesu setrávat.¹⁰ V ČR byla tudíž zahájena příprava **kurikulární reformy** zaměřené na modernizaci obsahu vzdělávání. V současnosti je kladen důraz na zlepšení klíčových kompetencí v oblasti využívání informačních a komunikačních technologií: od roku 2000 je realizován rozsáhlý projekt „Internet do škol“, jehož cílem je usnadnit přístup žáků a občanů obecně k těmto technologiím.

Pro kvalitu vzdělávání je rozhodujícím činitelem **učitel**. Doposud však nebyly vytvořeny adekvátní podmínky pro kariérní růst pedagogických pracovníků, a to jak jejich přípravného, tak **dalšího vzdělávání**.

Počáteční vzdělávání se setkává s **nedostatečným zájmem sociálních partnerů** ovlivňovat jeho obsah a úroveň kvality. Počet podniků, které se podílejí na odborném vzdělávání žáků, resp. se zapojují do formulování obsahu vzdělávání, je nízký.

Kvalita vzdělávání na vysokých školách

Přijetí zákona o vysokých školách a další opatření vytvořily ve druhé polovině devadesátých let prostor pro rozvoj terciárního sektoru v ČR. Přes řadu pozitivních změn problémy v terciárním sektoru přetrvávají. Jedná se především o modulární výstavbu studijních programů, o vertikální a horizontální prostupnost v rámci studia a dále o využívání kreditních systémů.

Zvyšování kvality vzdělávání na vysokých školách je podmíněno také dostatečným působících habilitovaných pracovníků; jejich věková struktura patří k největším problémům vysokých škol v ČR.

Vedle kvality vzdělávání představuje klíčovou výzvu pro Českou republiku v nadcházejících letech zvyšování kapacity vysokých škol. V duchu Boloňské deklarace dále vysoké školy vytvářejí a prohlubují modularizaci stávajících studijních programů s cílem dosažení prostupnosti mezi jejich jednotlivými typy. Jedná se především o třístupňovou strukturu studia tvořenou bakalářským, navazujícím magisterským a doktorským studijním programem. Cílový stav předpokládá, že do terciárního studia bude vstupovat polovina devatenáctiletých a zároveň 50 % studentů bude odcházet do praxe po ukončení bakalářského studia.

¹⁰ Předčasným odchodem ze vzdělávání jsou ohroženi především žáci ZŠ, kteří se špatně orientují v představách o budoucím povolání, a žáci SŠ, kteří z nejrůznějších důvodů opouštějí školu (např. v okamžiku zjištění náročnosti studia v maturitních oborech), aniž by ji dokončili a získali patřičné vzdělání a kvalifikaci.

Nabídka studijních programů v nedostatečné míře reflektuje vývoj potřeb trhu práce. Nevychází z odhadu vývoje kvalifikačních a oborových požadavků trhu práce a nereaguje dostatečně pružně na vývoj poptávky po konkrétních kvalifikacích.

Financování výzkumu a vývoje se od roku 1990 postupně zefektivňuje vlivem tlaku na snížení výdajů a přechodem na účelové financování programů a grantových projektů ze státního rozpočtu. Problémem je však nízká inovační aktivita a malý zájem podnikové sféry o výzkum a vývoj.¹¹ Neuspokojivé je propojení výzkumu a vývoje i inovačních aktivit na školách s potřebami podniků a jejich výzkumnými pracovišti, což přispívá k omezenému transferu výsledků výzkumu a vývoje do nových výrobků, technologií a služeb.

Kvalita systémových nástrojů ve školním vzdělávání

Monitorování a hodnocení představují důležité nástroje ovlivňující kvalitu školského systému. V České republice jsou zajišťovány především Českou školní inspekcí (ČŠI). Hodnocení ČŠI však není pokládáno za dostatečně objektivní, je stále příliš orientováno na procesní stránku a věcné podmínky vzdělávání a nepokrývá důležité stránky vzdělávání – obsahové a kvalitativní. Monitorování výsledků zpravidla realizují různí aktéři, kteří jsou izolováni a jejich výsledky nejsou adekvátně zpřístupňovány veřejnosti. V českém školství tak **doposud nedošlo k vytvoření uceleného systému monitorování a hodnocení.**

Stále většího významu ve vzdělávání nabývají informační a poradenské služby. Tyto služby se uplatňují mj. při volbě vzdělávací dráhy a kariérovém růstu; v oblasti v pedagogicko-psychologického poradenství se zaměřují na znevýhodněné žáky či na prevenci sociálně patologických jevů. Stupeň provázanosti systémů zajišťujících tyto služby je v regionech různý, řada činností je značně neprovázaná a rovněž kvalita služeb je velmi různorodá.

Další vzdělávání

Další vzdělávání poskytují zejména instituce vzdělávání dospělých, podniky a organizace, střední, vyšší a vysoké školy, poradenské firmy, profesní sdružení, neziskové organizace, hospodářské komory, odborové svazy. I přes svůj rozvoj v průběhu devadesátých let, nepřispívá v dostatečné míře k rozvoji kvalifikovanosti a flexibility lidských zdrojů v ČR. Sektoru dalšího vzdělávání chybí ucelená koncepce a nezbytné legislativní a institucionální podmínky, které by jeho rozvoj usměrňovaly a podněcovaly. Přesto však existují oblasti např. specializované vzdělávání úředníků státní správy a samosprávy, v nichž koncepce a nezbytné legislativní a institucionální podmínky nechybí.

Další vzdělávání se potýká s problémy, které je možno charakterizovat jako nedostatečný rozsah finančních prostředků věnovaných na jeho podporu, zanedbatelná je i účast státu na něm. Neexistuje systém uznávaných kvalifikací, osvědčení z dalšího vzdělávání nejsou rovnocenná certifikátům školského systému. Nabídka vzdělávacích kurzů je široká, ale různé kvality, atd. Další podskupinou problému je i skutečnost, že není účinně podporováno vzdělávání a rozvoj těch, kteří další vzdělávání poskytují – lektorů, konzultantů, učitelů, řídících a metodických

¹¹ Projevuje se vliv nedokončené restrukturalizace podniků a stagnace ekonomiky.

pracovníků ve vzdělávání. Ve srovnání se zeměmi EU v ČR chybí vzdělávací a výcviková centra pro dospělé.

Další vzdělávání v ČR netvoří ucelený systém. V podstatě lze identifikovat tři formy dalšího vzdělávání:

- **Rekvalifikační vzdělávání** se realizuje formou kurzů, kterých se mohou účastnit uchazeči o zaměstnání registrovaní na úřadech práce a do určité míry také zaměstnané osoby. Rekvalifikace náleží mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jenž spadají do kompetencí Ministerstva práce a sociálních věcí. Význam rekvalifikačního vzdělávání trvale vzrůstá - viz počty rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Podíl rekvalifikovaných osob na celkovém počtu nezaměstnaných však zůstává stále velmi nízký (pouze 7 %)

Tabulka 1.19. Vývoj vybraných ukazatelů o rekvalifikovaných uchazečích o zaměstnání

Rok	Uchazeči v rekvalifikaci		Průměrná doba kursu (měsíce)	Průměrné náklady na jednoho uchazeče (Kč)
	Uchazeči, kteří r. zahájili	Uchazeči, kteří r. úspěšně ukončili		
1993	12,095	11,352	2,5	6462
1994	14,814	15,167	2,3	6808
1995	13,454	14,034	2,2	7132
1996	12,107	12,133	2,2	7560
1997	11,448	11,918	2,2	7587
1998	16,467	15,497	1,7	8983
1999	22,938	22,136	1,9	10298
2000	33,331	32,260	2,1	10378

Pramen: MPSV

- **Studium při zaměstnání** ve školách je alternativou k dennímu studiu ve škole. Vede k dosažení určitého stupně vzdělání a kurikulum je téměř totožné s kurikulem denního studia daného oboru. Studium je financováno z rozpočtu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Počet vzdělávaných dospělých na středních, vyšších a vysokých školách se ustaluje na cca 65 000 studujících, což představuje z celkového počtu účastníků dalšího vzdělávání pouze 9 %.¹²
- **Další profesní vzdělávání** je vzděláváním za účelem zvyšování či prohlubování kvalifikace. Vedle podniků a organizací (např. státní správa či samospráva) jsou hlavními iniciátory přípravy samotní občané, kteří se tímto způsobem snaží zvýšit svoji hodnotu na trhu práce. Další profesní vzdělávání zajišťují především instituce vzdělávání dospělých v otevřených a zakázkových programech a podniky či organizace ve vlastních vzdělávacích programech. Údaje o rozsahu vzdělávání zaměstnanců podniků se v ČR pravidelně statisticky nesledují.

Jinou formou dalšího vzdělávání je zájmové a občanské vzdělávání, avšak ani zde nejsou statistická data k dispozici. Statistické sledování účasti na dalším vzdělávání bylo v ČR zahájeno v roce 2002 v rámci Výběrového šetření pracovních sil.

¹² Pramen: MŠMT, ÚIV

Odhaduje se, že celkový objem poskytovaného dalšího vzdělávání činí pouze 25 % objemu poskytovaného ve vyspělých zemích; dále pouze 28 % populace ve věkové skupině 16-65 se účastní dalšího vzdělávání, ve srovnání s 30-50 % v zemích EU.

Výdaje na vzdělávání

V polovině 90. let došlo v ČR k navýšení výdajů na vzdělávání; podíl těchto výdajů na HDP dosáhl 5,2 %. Poté však v důsledku zastavení hospodářského růstu a následného poklesu tyto výdaje postupně klesaly až na úroveň 4,1 % HDP v roce 2000. Současné ekonomické oživení se nepromítá do odpovídajícího nárůstu veřejných výdajů na vzdělávání. Úroveň soukromých výdajů je trvale nízká.

Tabulka 1.20. Vývoj výdajů na vzdělávání v České republice								(% HDP)
1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
5.2	5.2	5.2	5.2	4.6	4.1	4.3	4.1	4.3

Pramen: Vládní finanční statistika 1993-2001, MF ČR

Informační společnost

Přechod od průmyslové společnosti do stadia informační společnosti a tím vznikající nová ekonomika dodávají podstatné impulsy pro růstový potenciál, zaměstnanost i vzájemnou provázanost ekonomik. Zároveň se však jedná o proces enormně náročný na finanční prostředky, a to jak pokud jde o přímou finanční sanaci jednotlivých firem, tak i následné řešení problémů s rekvalifikacemi a dalším uplatněním propuštěných zaměstnanců, zejména pak se zpětným začleněním do pracovního procesu zaměstnanců ve středním a vyšším věku.

Informační společnost vyžaduje nový přístup ke vzdělávání s důrazem především na celoživotní vzdělávání, neboť stále větší část vzdělávacího procesu se bude odehrávat mimo uzavřené prostředí škol a to na všech stupních vzdělávacího systému. V současném vzdělávacím systému ČR převažuje vštěpování pevného systému faktografických dat nad rozvojem analytických dovedností a kreativních způsobů řešení problémů a úkolů.

Nezbytnou podmínkou plnohodnotného vzdělání se stává informační gramotnost, jejíž význam se posouvá na rovnocennou úroveň s ostatními znalostními složkami komplexně chápáné gramotnosti, jako jsou čtení, psaní a počítání. V oblasti rozvoje informační společnosti již byla podniknuta řada opatření, přesto je nutné přijmout posílení informační gramotnosti jako jeden z prioritních národních cílů, který bude naplněn maximální podporou ze strany vlády ČR, jež bude motivovat další subjekty i jednotlivce k zapojení do jeho realizace. Výše uvedené předznamenává nutné posílení poradenských, informačních a vzdělávacích služeb, podporu partnerství zaměřených na komerční aplikace vědeckovýzkumných projektů, podporu rozšiřování využití informačních technologií a mezinárodních projektů.

Nutnou podmínkou, nikoli však cílem vzniku informační společnosti je plošné vybavení ICT a nediskriminační přístup občanů k němu.

Využívání internetu se v posledních dvou letech výrazně zvýšilo zejména s intenzivním využíváním počítačů v malých a středních podnicích a v domácnostech. Podle odhadů je více než 90 % firem připojeno na internet. Připojeny jsou všechny státní úřady a velká většina samosprávy. Na konci roku 2000 byla více než čtvrtina

všech domácností vybavena počítačem a přes 10 % domácností využívalo připojení k internetu. Ve srovnání s průměrem EU je počet uživatelů internetu v České republice na 100 obyvatel zhruba třetinový. Naopak vzhledem k méně vyspělým členským státům EU (Portugalsko) je úroveň sledovaného ukazatele srovnatelná, zatímco sousední kandidátské státy Česká republika mírně předstihuje.

Tabulka 1.21. Počet uživatelů internetu na 100 obyvatel

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU	1,8	3,3	5,2	9,9	15,2	26,3
Česká republika	1,5	1,9	2,9	3,9	6,8	9,7
Maďarsko	0,7	1,0	2,0	3,9	5,9	7,1
Polsko	0,6	1,3	2,1	4,1	5,4	7,2
Portugalsko	0,9	2,3	5,0	6,0	7,0	10,0
Finsko	13,9	16,8	19,5	25,5	32,3	44,5

Pramen: Eurostat

1.1.7 Adaptabilita a podnikání

Sektorová zaměstnanost

Sektorová zaměstnanost je blíže zmíněna v části 1.1.4. Situace na trhu práce.

Další profesní vzdělávání

Další profesní vzdělávání zatím není v dostatečné míře využíváno jako nástroj k rozvoji kvalifikovanosti a adaptability lidských zdrojů v ČR. Účast zaměstnanců na tomto vzdělávání je stále nízká. Z výsledků jednorázového šetření ČSÚ v roce 2000 lze odhadnout počet vzdělávaných zaměstnanců podniků a organizací asi na 2 miliony osob ročně, což je jen asi 40 % celkového počtu zaměstnaných osob.

Typy zaměstnání

V roce 2001 bylo tvořeno částečnými pracovními úvazky pouhých 4,8 % z celkové zaměstnanosti v porovnání s průměrem zemí EU dosahujícím úrovně 17,9 %. Práce na zkrácenou pracovní dobu má navíc v ČR dlouhodobě klesající tendenci.

Zaměstnanost v produktivním sektoru

Hlavními problémy produktivního sektoru v ČR jsou zejména nedokončená privatizace, zpoždění restrukturalizace, nízký růst produktivity práce a slabé zastoupení inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků. Při očekávaném ekonomickém oživení spolu s dopady dokončení privatizace a přechodu podniků do rukou strategických vlastníků lze očekávat změnu požadavků na kvalifikační strukturu pracovníků.

Malé a střední podniky

Malé a střední podniky tvoří významný segment národního hospodářství a zahrnují, v souladu s definicí OECD, subjekty s počtem pracovníků do 250 osob. Malé a střední podniky vytvářejí zdravé podnikatelské prostředí, zvyšují dynamiku trhu, mají schopnost absorbovat podstatnou část pracovních sil uvolňovaných z velkých podniků, mohou napomáhat rychlejšímu rozvoji regionů a jsou stabilizujícím prvkem ekonomického systému.

Podstatný význam malého a středního podnikání je v zaplňování tržních mezer a v absorpci volných pracovních sil. Přístup obyvatelstva k podnikání může charakterizovat např. počet vydaných živnostenských oprávnění. Ke konci roku 2001 bylo vydáno 3 252 tis. živnostenských oprávnění. Z celkového počtu 1 862 tis. podnikatelských subjektů vlastnících živnostenská oprávnění bylo 1 635 tis. fyzických osob a 227 tis. právnických osob. Od roku 1993 došlo k nárůstu počtu podnikatelských subjektů a to jak právnických, tak fyzických osob, na více než dvojnásobek. Z celkového počtu podnikatelských subjektů zhruba 40 % vykazuje soustavnou činnost provozovanou za účelem dosažení zisku.

Tabulka 1.22. Podnikatelské subjekty v letech 1993 - 2001

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
fyzické osoby	794 937	985 930	1 116 803	1 301 818	1 456 829	1 422 252	1 523 553	1 578 323	1 634 811
právnícké osoby	94 920	127 990	126 834	169 027	192 043	168 558	189 581	204 880	226 894

Pramen: Registr živnostenského oprávnění, 2002

Podle statistických informací Ministerstva průmyslu a obchodu se podíl malých a středních podnikatelských subjektů (v celém národním hospodářství) na tvorbě HDP zvýšil z 31 % v roce 1996 na 40 % v roce 2000. Na celkové zaměstnanosti se malé a střední podniky podílely téměř 60 %.

Převážná většina malých podniků působí v oblasti služeb. Malé podniky se obecně obtížně prosazují v těch odvětvích, která jsou více kapitálově náročná, nebo tam, kde jsou vyšší nároky na technologický proces. Významné je postavení malých a středních podniků ve zpracovatelském průmyslu, neboť představují subdodavatelskou základnu pro velké průmyslové podniky a výrazně se podílejí i na finální produkci náročnější na pracovní sílu.

Tabulka 1.23. Počet ekonomicky aktivních malých a středních podniků

	Malé a střední práv. osoby s počtem do 249 zaměstnanců	Podnikající fyzické osoby	Celkem MSP
Průmysl	24 781	129 611	154 392
Stavebnictví	6 842	70 562	77 404
Obchod	36 836	168 077	204 913
Pohostinství	3 363	36 127	39 490
Doprava	6 409	26 352	32 761
Peněžnictví	1 334	15 648	16 982
Služby	27 873	149 805	177 678
Zemědělství	3 860	38 647	42 507
Celkem	111 298	634 829	746 127

Poznámka: MSP = Malé a střední podniky

Pramen: MPO z údajů ČSÚ

Hospodářská situace jednotlivých regionů je určena jejich geografickou polohou a historickým vývojem, ale významnou úlohu hraje také rozvoj podnikání v průmyslu i v zemědělství. Transformace české ekonomiky na tržní hospodářství prohloubila historickou a geografickou diferenciaci regionů. Naprostá většina malých a středních podniků je lokalizována ve větších centrech, což je dáno především dopravní dostupností a blízkostí cílových trhů a zdrojových kapacit.

Problémy, jimž malé a střední podniky čelí vyplývají především z relativně nižší kvality managementu, malé pozornosti věnované rozvoji znalostí a dovedností pracovníků, nedostatečného využívání progresivních technologií, omezené schopnosti expanze na zahraniční trhy, nízké úrovně mezipodnikové spolupráce včetně využívání asociací profesních svazů k prosazení společných zájmů.

Výzkum a vývoj

Oblast výzkumu a vývoje nabývá pro ČR stále většího významu z důvodu zajištění schopnosti konkurovat na náročných evropských a světových trzích. Špičkový výzkum a vývoj vytváří základ pro dobré hospodářské výsledky, vysokou konkurenceschopnost, nízkou nezaměstnanost a prosperitu. Úspěch dynamicky se rozvíjejících zemí (Irsko, Finsko, atd.) dokazuje, že zvýšená podpora rozšířená na oblast vědy a výzkumu musí předcházet nebo alespoň doprovázet hospodářskou restrukturalizaci.

Výzkumná pracoviště mají dostatečnou kapacitu, aby mohly nabídnout různé typy vzdělávání zaměstnanců podniků včetně vedoucích pracovníků. Oblast podpory rozvoje lidských zdrojů, včetně vzdělávání úředníků státní správy a samosprávy je považována za důležitou pro zlepšení podmínek spolupráce pracovišť výzkumu a vývoje s podnikovou sférou. Negativně se však projevuje absence národní a regionální inovační strategie, která je běžná v zemích EU. Pracoviště nejsou motivována ke spolupráci s podnikatelskou sférou. Výsledkem je nedostatečná nabídka nových technologií využitelných v praxi.

Vyspělé země věnují na vědu a výzkum 2 až 3 % HDP, aby si udržely svojí konkurenční výhodu, zatímco některé méně rozvinuté země OECD méně než 1 %. Na počátku 90. let poklesly v ČR výdaje na vědu a výzkum (z 2,03 % v roce 1991 na 1,01 % v roce 1995). Od roku 1995 začaly výdaje opět růst, ale jsou stále nízké (1,29 % HDP v roce 1999). Mezi výdaji na vědu a výzkum a počtem zaměstnanců v tomto sektoru existuje pozitivní korelace. V ČR se zastavil předchozí pokles počtu pracovníků vědy a výzkumu a v současné době je jejich počet zhruba poloviční v porovnání s EU. Podíl pracovníků vědy a výzkumu ve státním sektoru je v ČR více než dvojnásobný oproti EU, zatímco podíl soukromého sektoru a zejména univerzit je nižší.

Současný stav v oblasti výzkumu a vývoje nekoresponduje s nároky kladenými na tuto prioritní oblast. Z hlediska aktuálních i budoucích potřeb souvisejících se zvyšováním výkonnosti a konkurenceschopnosti české ekonomiky se jedná především o nutnost lepšího propojení institucí vědy a výzkumu s potřebami praxe při uplatnění inovací a domácího know - how a zvýšení účinnosti tohoto procesu. Také existuje silná nerovnováha mezi veřejným a soukromým sektorem v oblasti výzkumu a vývoje v neprospěch soukromého sektoru.

Průmysl

Zaměstnanost v průmyslu

Historicky patří ČR k průmyslově vyspělým státům s vysokým podílem průmyslové výroby na tvorbě HDP (průmysl tvoří cca 34 % zdrojů HDP). V průmyslu pracuje cca 26 % z celkového počtu pracovníků v ČR a podíl jednotlivých průmyslových odvětví na tvorbě HDP v ČR odpovídá ve své podstatě průměru Evropské unie. Na základě kvalifikovaných odhadů výkonnost české ekonomiky v roce 2001 v paritě kupní síly dosáhla cca 60 % průměru zemí EU, ovšem vůči nejvyspělejšími zemím (Spolková republika Německo, Rakousko, Skandinávské země) je tento odstup daleko vyšší.

Změny struktury průmyslové výroby a vlastnických vztahů po roce 1989 ovlivnily i strukturu zaměstnanosti. V prvních letech transformace se zaměstnanost snižovala

pomaleji než celková výroba (v letech 1990 - 1994 se snížila o 20 %, výroba zhruba o 30 %). Po roce 1995 docházelo v průmyslu k plynulému poklesu zaměstnanosti. Uvolněné pracovní síly se uplatnily převážně v terciárním sektoru. Postupný rozvoj privátního sektoru a zejména malých a středních podniků (MSP) a pokračující růst průmyslové produkce v roce 2000 vytvořil podmínky pro zpomalování poklesu zaměstnanosti a v některých odvětvích dokonce k jejich růstu.

I přes nárůst počtu malých a středních podniků a zvyšování počtu jejich zaměstnanců je ve srovnání s Evropskou unií jejich význam ve zpracovatelském průmyslu menší. Je to především dáno jejich malou finanční silou a horším přístupem k úvěrovým zdrojům. Jejich silnou stránkou je vysoká výrobní flexibilita a inovační iniciativa, MSP slouží také jako subdodavatelské základny pro velké podniky.

Rozvoj celkové průmyslové produkce je limitován především nedostatkem finančních prostředků na rozvoj podnikatelských aktivit, nedostatečnou vybaveností investičním kapitálem a zaostáváním v produktivitě práce. S vývojem informační společnosti a ekonomiky založené na kvalitě a na lidských zdrojích, závisí zvýšení konkurenceschopnosti stále více na schopnosti inovovat, vyrábět kvalitní a nové výrobky, využívat marketingových aktivit, nových technologií a organizačních forem, optimalizovat výrobní procesy. Naléhavost urychleného zapojení České republiky do mezinárodní spolupráce v oblasti výzkumu, vývoje a inovačních aktivit souvisí s postupující globalizací světové ekonomiky a globalizací informačních toků. V zemích EU působí v podnikatelském sektoru více než polovina pracovníků VaV, v České republice je to necelá polovina.

Vzhledem k výše uvedenému je třeba se zaměřit na zlepšení úrovně lidského kapitálu v oblasti inovačního podnikání a přizpůsobení kvalifikační úrovně pracovníků podniků požadavkům zaměstnavatele v souvislosti se zvyšováním efektivnosti produkčního procesu zaváděním moderních systémů řízení výroby, informačních a komunikačních technologií a systému BAT (Best Available Technologies) a rozšířením produkce výrobků splňujících ekologické normy EU.

Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta

Před rokem 1990 patřila Česká republika z hlediska kvality životního prostředí mezi nejzatíženější regiony v Evropě. Byly poškozeny všechny složky životního prostředí. V současné době se situace výrazně zlepšila v důsledku poklesu průmyslové výroby a významným investicím do environmentálních opatření. Mezi nejzávažnější problémy přes značné zlepšení dnes patří staré ekologické zátěže (průmyslové podniky), kontaminace vody (stále velké procento znečištění), půdy, následky těžby neobnovitelných přírodních zdrojů a znečištění ovzduší v důsledku zvyšující se intenzity dopravy. Restrukturalizace průmyslu a energetických zařízení v těchto regionech přinesla v posledním desetiletí vysokou nezaměstnanost.

Environmentální vzdělávání a výchova je již sice součástí oficiálních vzdělávacích programů prakticky na všech úrovních, dosud je však podceňována integrita environmentálních problémů s ekonomicky sociálními aspekty udržitelného rozvoje, jehož princip byl v rámci Agendy 21 přijat již v roce 1992 (na konferenci OSN o

životním prostředí a rozvoji v Rio de Janeiro) a následně potvrzen v září 2002 na konferenci v Johannesburgu. Ochrana ŽP je dosud často kladena do protikladu s hospodářským rozvojem, a to jak ze strany průmyslu, tak ze strany úřadů i některých ekologických organizací. Podceňován je význam dobrovolných aktivit podniků (např. zavádění eko-manažerských systémů) i zásadní důležitost spolupráce (vč. Dobrovolných dohod) mezi podniky, regulačními orgány a veřejností, která se ještě zvýrazní při uplatňování zákona o integrované prevenci a omezování znečištění a o integrovaném registru znečišťování (zákon o integrované prevenci), který vstupuje v platnost začátkem roku 2003. V daných souvislostech je proto zcela nezbytné rozšířit působení EVVO na všechny složky společnosti.

Vazby na vzdělávací politiku ve školství jsou zabezpečeny prostřednictvím Státního programu EVVO ČR, kde jsou uvedeny povinnosti příslušných ministerstev, a též prostřednictvím mezíresortní pracovní skupiny. Zmíněné vazby rovněž zabezpečuje dvoustranná Mezíresortní smlouva mezi MŽP a MŠMT.

Environmentální výchova je průběžně zapracovávána do rámcových vzdělávacích programů tak, aby se nevyučovala izolovaně, ale aby se stala tématem průřezovým. Byl zpracován rámcový program pro mateřské školy a pro základní školy, pro střední školy (kde je nutno rozlišit typy programů podle typu střední školy) se na tvorbě rámcových programů pracuje. Na vysokých školách, konkrétně na všech 9 pedagogických fakultách v České republice, je environmentální výuka zařazena, i když název i obsah předmětu se liší. Povinný nebo povinně volitelný je však tento předmět pouze pro budoucí učitele prvního stupně základní školy, pro budoucí učitele druhých stupňů je povinná pouze pro aprobaci občanská výchova. Na nepedagogických fakultách připravujících učitele je environmentální výchova zařazována v rámci aprobačních předmětů biologie, geografie, chemie, ochrana životního prostředí. Studijní obor výhradně zaměřený na environmentální výchovu je na přírodovědecké fakultě Univerzity Karlovy, v oboru "Učitelství ochrany životního prostředí".

V České republice sice působí řada nestátních neziskových organizací, kulturních a vzdělávacích zařízení, institucí pro využívání volného času dětí a mládeže apod., které se zabývají environmentálními aktivitami jsou však nerovnoměrně rozmístěny a mnohé jsou nedostatečně technicky a personálně vybaveny a působí v nevyhovujících prostorových podmínkách. Např. Centra ekologické výchovy (CEV) Českého svazu ochránců přírody (ČSOP) mají průměrně 1 zaměstnance a jejich práce závisí na dobrovolnících jejich mateřské organizace. Optimálně by měla mít 3 – 5 zaměstnanců, 1 - 2 muže na civilní službě a alespoň 10 externistů.

V České republice působí více než 600 nestátních neziskových organizací, kulturních a vzdělávacích zařízení a institucí pro využívání volného času dětí a mládeže s orientací na environmentální aktivity. Tyto organizace nejsou žádným způsobem centrálně evidovány a uvedený počet vychází z kvalifikovaného odhadu MŽP. Počet osob – v naprosté většině dobrovolníků, které jsou v těchto organizacích sdruženy, přesahuje 10 000. Jen malá část těchto organizací ovšem disponuje potenciálem, který by jim umožnil soustavnější práci pro širší veřejnost (cca 100 organizací).

Uplatňování environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty v praxi naráželo na tyto problémy: nekoncepční přístup některých ústředních orgánů, nedostatek koordinační

činnosti na jednotlivých úrovních řízení a absolutně nevyhovující nedostatečné financování a nedostatek pracovníků.

Centra environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty (plošně v rámci ČR) jsou různého charakteru a bývají zaměřena na určité cílové skupiny. Jejich přesný počet nelze specifikovat, statistika tohoto druhu není sledovatelná. Můžeme pouze říci, že v rámci veřejné zakázky rozvojového programu MŽP - Národní sítě center a středisek environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty se ročně zapojuje přibližně 60 center a středisek NNO z počtu cca 100 subjektů NNO, které se přímo specializují na oblast EVVO. Navíc se počet těchto organizací stále mění. Od roku 2000 je zadání zakázky zaměřováno systémově jako plnění vybraných úkolů Akčního plánu Státního programu Environmentálního vzdělávání a výchovy.

EVVO se ale zabývají i organizace jiného typu, např. odborné a vědecké společnosti, kulturně vzdělávací instituce, instituce nebo organizace zřizované státní správou, specializované školy a vzdělávací zařízení atp. Dokonce zaznamenáváme i aktivity některých komerčních subjektů.

Základní environmentálně vzdělávací programy pro určité cílové skupiny:

1. environmentálně vzdělávací, výchovné i osvětové programy pro veřejnost
 - při Správách chráněných krajinných oblastí a při Správách Národních parků návštěvnícká centra
 - centra a střediska nestátních neziskových organizací (Sdružení středisek ekologické výchovy Pavučina, Centra Českého svazu ochránců přírody, Centra Děti Země, Hnutí Duha. Další NNO nesystémově, občasně)
 - Síť ekologických poraden (STEP)
2. environmentálně vzdělávací, výchovné i osvětové programy pro děti, mládež a environmentálně vzdělávací, výchovné i osvětové programy pro školy a vzdělávání pedagogických pracovníků
 - centra nestátních neziskových organizací (Sdružení středisek ekologické výchovy Pavučina, Centra Českého svazu ochránců přírody, sdružení Tereza, Kluby ekologické výchovy, Centra Děti Země
 - Domy dětí a mládeže – přírodovědné kroužky (pouze pro děti a mládež)
3. environmentálně vzdělávací, výchovné i osvětové programy kulturně vzdělávací
 - přírodovědná muzea nebo část muzeí s přírodovědnou tematikou,
 - knihovny (odborné i veřejné)
 - v zoologických zahradách centra, která mají své speciální environmentálně vzdělávací a výchovné programy
 - ve hvězdárnách a v planetáriích
4. specializované environmentální poradenství pro veřejnost a pro podnikovou sféru
 - Síť ekologických poraden (STEP) nestátních neziskových organizací (nekomerční charakter)
 - České ekologické manažerské centrum (nekomerční charakter)

- Komerční environmentální poradenství

Dotace nestátních neziskových organizací

Ministerstvo životního prostředí dotuje občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti, v posledních pěti letech tato dotace činí přibližně 20 mil. Kč ročně. V příslušném výběrovém řízení jsou vypisována témata týkající se práce s veřejností a EVVO. Od roku 1997 jsou podporovány také projekty Místní Agendy 21. O finanční podporu na projekty se každoročně uchází 600 až 800 nevládních organizací, z nichž uspěje ve výběrovém řízení 150 až 200. Z bodového ohodnocení nezávislou expertní komisí (přístupného na internetové stránce MŽP), je zřejmé, že dalších přibližně 100 organizací připravuje poměrně kvalitní projekty, ale již se na ně nedostávají státní finanční prostředky. Je žádoucí, aby se na podpoře kvalitních projektů podílely též regionální a soukromé finanční zdroje.

Cestovní ruch

Počátkem 90. let zaznamenal cestovní ruch (CR) v ČR dynamický rozvoj. Velmi rychle se privatizoval a absorboval značnou část uvolňovaných pracovníků z primárního a sekundárního sektoru. Výrazně tak přispěl k řešení nezaměstnanosti. V letech 1995-2001 vzrostl počet podniků v pohostinství a ubytování o 32,3 % a počet zaměstnanců o 12,0 %.

Rozvojový potenciál sektoru CR je dán zejména atraktivitou turistických center ČR. Předností podniků CR z hlediska tvorby pracovních příležitostí je vysoká závislost na živé práci. Sektor CR nabízí vedle pracovních míst s vysokou a zejména střední kvalifikací množství míst, které kvalifikaci nevyžadují, což umožňuje např. zaměstnávat osoby sociálně ohrožené. CR vytváří i řadu pracovních příležitostí pro osoby hledající uplatnění na kratší pracovní dobu.

Pro podnikání v cestovním ruchu jsou typické rodinné, malé a střední podniky (cestovní kanceláře, průvodcovské služby, ubytovací zařízení, stravovací zařízení apod.) s počtem zaměstnanců 0 – 20 osob. Většinou jde o flexibilní podnikatelské jednotky, které se snadno přizpůsobují potřebám trhu. Vývoj struktury podnikatelských subjektů vykazuje pozitivní trend přesunu od podnikatelů hospodařících na vlastní účet k podnikům se zaměstnanci.

V odvětví CR je poměrně široký prostor pro uplatnění žen-podnikatelek. V roce 2001 představovaly ženy 36,6 % podnikatelů; průměr za národní hospodářství činí 26,4 %. Podíl žen na celkové zaměstnanosti v odvětví CR se pohybuje kolem 60 %.

V ČR existuje poměrně hustá síť školských zařízení, která připravují odborníky pro CR. Síť středních odborných učilišť a středních odborných škol je víceméně rovnoměrně rozložena i regionálně s přihlédnutím k hustotě osídlení jednotlivých regionů. Rozšiřuje se i kapacita studijních oborů VOŠ a VŠ se zaměřením na CR.

Ačkoliv nabídka vzdělávání je poměrně rozsáhlá, přetrvává problém nedostatku kvalifikovaných pracovních sil v sektoru CR. Chybí především odborníci na problematiku regionálního managementu a destinačního managementu. Ti jsou důležití nejen z hlediska tvorby ucelené nabídky produktů a služeb CR, ale zejména z hlediska stanovování vývojových trendů CR a naplňování jejich potřeb. Dalším

problémem je skutečnost, že teoretická ani praktická příprava absolventů škol nesplňuje požadavky podnikatelů na kvalifikaci pracovníků. Partnerské vztahy škola – podnikatelé v praxi nefungují. Ochota investovat do dalšího vzdělání a odborné přípravy pracovníků je malá. Další odborné školení zaměstnanců je omezeno většinou na krátkodobé kurzy. Šetření o dalším vzdělávání zaměstnanců v roce 1999 prokázalo, že malé podniky do 50 zaměstnanců, kam patří i většina podniků ČR, vysílají pouze 23,5 % zaměstnanců do kurzů ve srovnání s 50,8 % v podnicích nad 250 zaměstnanců.

Vzdělávací, školicí a poradenské služby pro zájemce o podnikání a podnikatele v ČR nejsou dostatečně rozvinuty i vlivem neexistujícího systému podpory celoživotního vzdělávání. Není zavedena systematická příprava odborníků veřejné správy, zejména regionálních orgánů, včetně rozvojových agentur ČR se zaměřením na regionální marketing a management ČR.

Partnerství veřejné správy, vzdělávacích zařízení, podniků cestovního ruchu a asociací ČR při stanovení profilů absolventů škol a spolupráci v oblasti dalšího odborného vzdělávání pro ČR není dostatečně rozvinuto.

1.2 Kontext národních strategií a politik

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vychází z kontextu národních strategií a politik v oblasti zaměstnanosti, sociální integrace, vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů. Tato kapitola popisuje klíčové politiky a shrnuje politické dokumenty, ze kterých vychází formulace OP RLZ pro Cíl 1 podle jeho priorit.

1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. Aktivní politiku zaměstnanosti realizují v České republice úřady práce řízené Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Právní rámec

Při aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti se vychází ze dvou základních právních předpisů – zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti v platném znění a zákona ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím své Správy služeb zaměstnanosti připravuje ministerské vyhlášky a metodické pokyny pro úřady práce, zejména týkající se aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje rekvalifikace, dotace na náklady spojené se zabezpečením odborné praxe absolventů středních a vysokých škol nebo se získáním kvalifikace mladistvých pracovníků, dotace na zřízení a provoz chráněných míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích pro zdravotně postižené občany, dotace na vytváření veřejně prospěšných prací a příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst. Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována jednak u zaměstnavatelů nebo samotnými uchazeči o zaměstnání jako místa pro sebezaměstnání (výkon samostatné výdělečné činnosti). Příspěvky jsou poskytovány formou dotace, bezúročných půjček, dotace na úhradu úroků z úvěru a dotace na úhradu mzdových nákladů u zaměstnavatelů (tuto poslední formu nelze použít v případě zřízení místa pro sebezaměstnání).

Zákon o zaměstnanosti umožňuje i pomoc zaměstnavatelům při rekvalifikacích vlastních zaměstnanců, především v případě hrozby hromadného propouštění.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje i širokou škálu poradensko-informačních služeb orientovaných zejména na zaměstnání, volbu a změnu povolání a další profesní vzdělávání. Mezi informační systémy přístupné veřejnosti na Internetu patří ISTP (Integrovaný systém typových pozic), DAT.CZ (Databáze dalšího profesního vzdělávání) a Atlas školství (nabídka středoškolského vzdělání).

Výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány prostřednictvím úřadů práce, které vycházejí z platných právních předpisů, metodických pokynů, cílů APZ stanovených Správou služeb zaměstnanosti na daný rok a především z analýzy a prognózy situace na okresním či regionálním trhu práce.

V roce 2000 byly přijaty dva nové zákony, a to zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Cílem investičních pobídek je podpora vytváření nových podniků či rozšiřování činnosti stávajících podniků. Investiční pobídky zahrnují daňové úlevy, dotace městům na technickou infrastrukturu, dotace na nová pracovní místa a rekvalifikaci zaměstnanců a jsou realizovány ve spolupráci Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Rozsah a struktura výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti**Tabulka 1.24. Základní ukazatele aktivní politiky zaměstnanosti v letech 1996 – 2001**

	SÚPM		SÚPM-zaměstnav.	z toho-mzdy	SÚPM-SVČ
	počet umíst. uchazečů	vyčerpané fin. prostř.	vyčerpané fin. prostředky	vyčerpané fin. prostředky	vyčerpané fin. prostředky
1996	4 025	102 427	73 709	.	28 717
1997	2 931	66 193	44 588	4 070	21 605
1998	8 178	201 514	146 990	52 050	54 525
1999	15 804	525 563	416 128	265 968	109 435
2000	26 721	989 720	812 025	446 375	177 696
2001	21 767	1 042 504	897 370	669 578	145 134

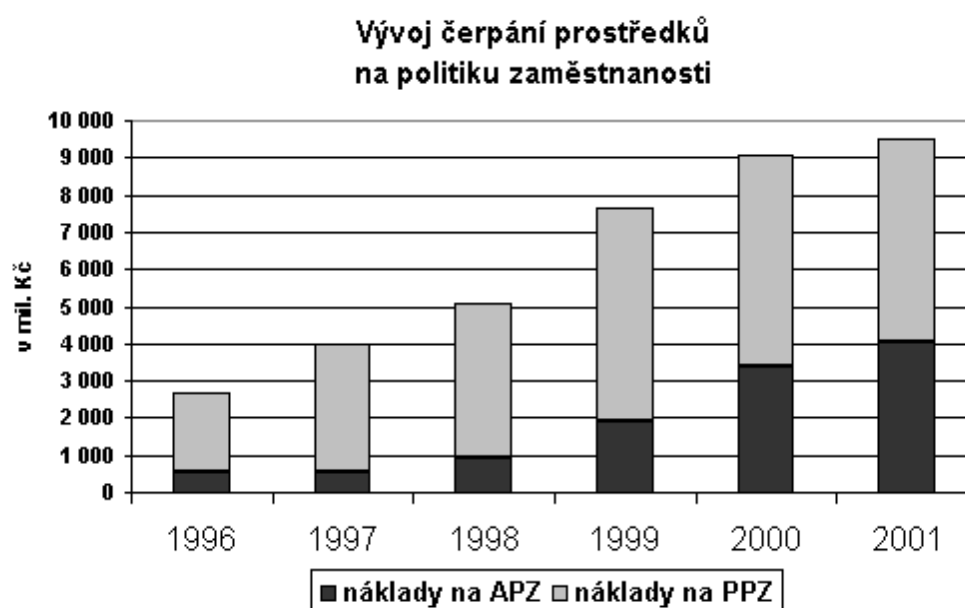
	VPP		Absolventská praxe a kvalifikace mladistvých		Investiční pobídky
	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř.	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř.	vyčerp. fin. prostř.
1996	10 259	199 069	4 971	100 334	
1997	11 888	224 926	3 515	101 758	
1998	11 905	280 828	9 232	117 777	
1999	16 069	481 915	10 945	304 790	179 855
2000	20 034	759 308	11 316	358 012	590 730
2001	19 977	924 451	9 645	388 336	674 495

	Chráněné dílny a pracoviště			Rekvalifikace		Ostatní
	zřízení		provoz			
	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř.	vyčerp. fin. prostř.	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř.	vyčerp. fin. prostř.
1996	562	17 683	39 749	12 107	91 727	7 098
1997	493	15 881	44 005	11 448	90 418	8 814
1998	853	50 505	76 533	16 381	147 325	28 532
1999	951	53 000	109 003	22 938	236 232	31 392
2000	1 368	54 892	132 995	33 331	345 920	174 576
2001	1 043	46 380	158 446	35 145	382 652	446 013

Poznámka: Finanční prostředky v tis. Kč

Sloupec ostatní zahrnuje výdaje na státní rekv. programy (roky 1996, 1997), dotace při přechodu na jiný podnik. záměr, tisk informačních materiálů s celostátní nebo reg. působností, pracovní rehabilitace občanů se ZPS, výdaje na výzkum a vývoj.

Sloupec "ostatní" v roce 2000 zahrnuje i výdaje na tzv. insolventnost ve výši 135.623 tis. Kč, které byly v daném roce součástí aktivní politiky zaměstnanosti a v roce 2001 i výdaje na dotace zaměstnavatelům ZPS ve výši 375.223 tis. Kč.

Graf 1.11.

Národní plán zaměstnanosti

Národní plán zaměstnanosti zpracovalo MPSV v souladu s cíli „Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie“. Tento plán představoval střednědobou strategii zaměstnanosti založenou na potřebách České republiky a zároveň i přípravu k členství v EU. Konkrétním cílem tohoto plánu bylo stanovit a realizovat koordinovanou politiku zaměstnanosti, tj. provázanou s celkovou hospodářskou, sociální, vzdělanostní a regionální politikou vlády. Jeho struktura proto odpovídá metodice EU, zatímco obsah je zaměřen na aktuální podmínky a situaci v ČR. Opatření této střednědobé strategie jsou postupně zaváděna prostřednictvím ročních akčních plánů.

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002 v plném rozsahu akceptuje priority JAP a závěry z průběžné zprávy o jejím plnění za rok 2001 a 2002.

Národní akční plán zaměstnanosti 2002 přijatý vládou ČR vymezil jako hlavní problémy trhu práce růst dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let. Vývoj na trhu práce vyžaduje přehodnocení činnosti MPSV a úřadů práce i cílů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem politiky vlády je proto jednoznačná orientace politiky zaměstnanosti na realizaci preventivních a aktivizačních opatření motivujících uchazeče o zaměstnání k hledání a přijetí zaměstnání.

Národní akční plán zaměstnanosti 2002 proto stanovil následující politické priority pro činnost veřejných služeb zaměstnanosti:

- rozšířit rozsah služeb poskytovaných úřady práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání při poradenství, zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
- největší pozornost věnovat uchazečům, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost,
- orientovat služby poskytované úřady práce na činnosti vedoucí k aktivnímu hledání zaměstnání uchazečů,

- posílit personální a materiální zabezpečení Služeb zaměstnanosti,
- zvýšit úroveň koordinace politiky zaměstnanosti jak v národním, tak v regionálním (krajském) měřítku; s cílem dosáhnout zapojení zaměstnavatelů, odborů, regionálních a místních úřadů, neziskových organizací a dalších aktérů na trhu práce do realizace politiky zaměstnanosti,
- rozšířit analytickou a monitorovací činnost MPSV a úřadů práce pomocí šetření (včetně tzv. sledovacích studií) a hodnocení realizace nástrojů politiky zaměstnanosti s cílem lépe směřovat zdroje pro jednotlivá opatření APZ.

Aktivní politiky zaměstnanosti se dotýkají především opatření v rámci Směrnic 1 a 2 tohoto plánu.

Ve Směrnici 1 jde zejména o následující opatření:

- v roce 2002 jsou na 15 úřadech práce pilotně realizovány dva programy zaměřené na uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Pro mladé uchazeče ve věku do 25 let před dosažením 6 měsíců jejich nezaměstnanosti program „První příležitost“, pro dospělé nad 25 let před dosažením 12 měsíců jejich nezaměstnanosti program „Nový start“.
- MPSV bude zavádět širší využití krátkých kursů motivačního charakteru a změny profesní orientace pro uchazeče do 25 let v období 5 až 6 měsíců jejich nezaměstnanosti a pro dospělé uchazeče nad 25 let v období 10 až 12 měsíců jejich nezaměstnanosti. Pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče (déle než 12 měsíců) budou zaváděna opatření na posouzení možností a schopností uchazečů a stanoveny konkrétní formy podpory k získání zaměstnání. Cílem je rozšířit škálu dostupných intervencí pro jednotlivé cílové skupiny uchazečů v různém stádiu doby nezaměstnanosti.
- Na základě hodnocení pilotního ověřování bude MPSV dále rozšiřovat příležitosti nabízené uchazečům v rámci pilotních programů „První příležitost“ a „Nový start“. Bude přitom těsně spolupracovat se sociálními partnery, místními úřady, neziskovými organizacemi a dalšími, aby tak zajistil využívání jejich odborné kapacity ve prospěch nezaměstnaných osob.
- MPSV bude spolupracovat s MPO, MMR, MF, krajskými orgány a regionálními agenturami na přípravě doprovodných sociálních programů, které jsou součástí vládní politiky restrukturalizace výrobních odvětví. Tyto doprovodné sociální programy budou zaměřeny preventivně, s využitím proaktivních opatření, aby bylo do zaměstnanosti vráceno co nejvíce propuštěných osob.

V rámci Směrnice 2 NAPZ 2002 jsou realizována následující opatření:

- úřady práce budou klást větší důraz na individuální přístup k nezaměstnaným osobám. V rámci pilotního projektu úřady práce nabídnou nezaměstnaným osobám uzavření smlouvy ve formě individuálního akčního plánu, stanovujícího pro tuto osobu konkrétní opatření k získání zaměstnání. V roce 2003 bude po vyhodnocení pilotní fáze toto opatření rozšířeno na všechny úřady práce. Bude prosazován větší důraz na 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.

1.2.2 Sociální integrace a rovné příležitosti

Sociální integrace

Za účelem podpory politiky sociální inkluze byla zahájena příprava na reformu sociálních služeb, která spočívá především v komunitním plánování, tzn. ve zvýšení schopnosti obcí identifikovat ohrožené skupiny v lokalitě, využít místních zdrojů a navrhnout nejefektivnější způsoby pomoci těmto skupinám ve spolupráci se zástupci občanské společnosti i zástupci ohrožených skupin. Druhou oblastí je zavádění standardů kvality poskytovaných služeb, které vypracovalo MPSV ve spolupráci s poskytovateli a uživateli služeb. Standardy mají zajistit, že služby budou orientovány na potřeby, cíle, dovednosti a osobní aspirace svých uživatelů. Ve svém důsledku budou plnit svoji funkci - přispívat k sociálnímu začleňování ohrožených skupin. Reforma sociálních služeb je zaměřena na podporu principů subsidiarity a kvality poskytovaných služeb, se zaměřením na podporu sociální integrace uživatelů služeb a jejich rodin.

V oblasti problematiky národnostních menšin provádí iniciační úlohu 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“ a tato koncepce je každoročně aktualizována. V rámci služeb zaměstnanosti byla ustanovena Komise ministra práce a sociálních věcí pro zvýšení zaměstnanosti obtížně umísťitelných občanů na trhu práce se zřetelem na příslušníky romské komunity, která se orientuje na pracovní a sociální integraci specifických skupin. Rada vlády pro nestátní neziskové organizace, se v roce 2000 spolupodílela na vytvoření „Strategie rozvoje neziskového sektoru“ a každoročně předkládá „Vymezení hlavních oblastí státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím“. V oblasti pomoci zdravotně postiženým byl v roce 1998 přijat Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením“, který předkládal Vládní výbor pro zdravotně postižené.

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 okresních úřadech, poskytování stipendií pro romské studenty, speciální resocializačně rekvalifikační programy pro obzvláště obtížně umísťitelné uchazeče na trhu práce, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zejména veřejně prospěšné práce).

Zdravotně postiženým občanům je na základě ustanovení zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče. Opatření podle tohoto zákona zahrnují poradenskou činnost a pomoc při opětovném zapojení do zaměstnání, výhody pro zaměstnavatele zaměstnávající zdravotně postižené osoby, chráněná pracoviště, zajištění půjček, dotací a subvencí zaměstnavatelům. Ve věcném záměru nového zákona o zaměstnanosti byly navrženy změny směřující ke zvýšení účinnosti těchto opatření (nově definovat ohrožené osoby ve vazbě na jejich zdravotní stav, kvalifikaci a potřeby trhu práce a zajistit individuální přístup k těmto osobám, rozšířit rozsah proaktivních opatření o pracovní rehabilitaci, kterou je nutno chápat jako souvislou péči poskytovanou osobě se zdravotním postižením s cílem umožnit této osobě získat vhodné zaměstnání a usnadnit její zapojení nebo opětovný návrat na trh

práce). V tomto směru je třeba zavádět nové nástroje, které umožní lidem práci nejenom získat, ale také si ji udržet. Jde zejména o služby, které přesahují nástroje politiky jednotlivých resortů a vyžadují proto provázanost systémů vzdělávání, aktivní politiky zaměstnanosti a sociálních služeb. Jde například o programy pro přechod žáků s postižením na trh práce, podporované zaměstnávání apod.

Česká republika se obdobně jako ostatní kandidátské země již v době před vstupem do EU postupně zapojuje do strategie EU v oblasti sociálního začleňování. Od roku 2002 byly zahájeny práce na přípravě Společného memoranda o sociálním začleňování. Tento vládní strategický dokument hodnotí sociální situaci, identifikuje hlavní problémy a úkoly pro budoucí politiku České republiky. Návrh Společného memoranda o sociálním začleňování byl připraven v souladu se stanovenými klíčovými úkoly Evropského sociálního programu přijatého na zasedání ER v Nice v prosinci 2000.

Opatření a aktivity, které jsou obsahem tohoto operačního programu navazují zejména na oblast „Posilování sociální soudržnosti“. Stejně jako Evropská rada tak i Česká republika stanovila jako svou prioritu boj proti chudobě a sociálnímu vylučování a základní cíle této strategie, respektive jejich naplňování, se promítají i do opatření a aktivit v rámci priority 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí.

Vláda schválila dva základní dokumenty určující koncept celoživotního učení pracovníků v sociální oblasti. Bílá kniha o Sociálních službách a Koncept celoživotního učení sociálních pracovníků vyústí v zákony regulující poskytování sociálních služeb a odborné vzdělávání.

Společné memorandum o sociálním začleňování jako základní dokument pro pojetí Národního akčního plánu o sociálním začleňování bude dokončeno do konce roku 2003. Návrh Memoranda již prošel připomínkovými řízeními a vláda by jej měla schválit v listopadu/prosinci 2003.

Schválený NAPZ 2002 také obsahuje řadu opatření pro ohrožené skupiny zejména v rámci Pilíře 1 pro zaměstnatelnost.

V rámci Směrnice 4 NAPZ 2002 mají následující opatření zvláštní význam s ohledem na jejich možný dopad na účast sociálně zranitelných skupin na projektech celoživotního učení:

- MPSV ve spolupráci s MŠMT vypracují návrhy stimulů zaměřených na podporu a pomoc dospělým osobám se základním vzděláním, ke zvýšení jejich kvalifikace
- MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání zabezpečí zpracování studie o příčinách předčasného odchodu žáků a studentů ze vzdělávacího systému a o jejich dalších možnostech pokračování ve vzdělávání
- MPSV a MŠMT vypracují návrhy na poskytnutí druhé příležitosti těm mladým uchazečům, kteří opustili vzdělávací systém bez získání kvalifikace, s využitím motivačních a poradenských aktivit

- MPSV ve spolupráci s MŠMT zahájí přípravu činnosti dvou experimentálních výcvikových a školicích středisek v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti

- MŠMT ve spolupráci s MPSV, MPO, MMR a se sociálními partnery připraví pracovní verzi návrhu věcného záměru zákona o dalším vzdělávání

V rámci Směrnice 7 NAPZ 2002 mají následující opatření zvláštní význam s ohledem na jejich možný dopad na účast sociálně zranitelných skupin na projektech celoživotního učení:

- úřady práce využijí informací získaných z doplňkových průzkumů a šetření ke zvýšení podílu uchazečů nejvíce ohrožených skupin v rekvalifikačních kurzech
- širší a intenzivnější využití aktivních opatření politiky zaměstnanosti pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost (poradenské služby, bilanční diagnostika, Job kluby)
- spolupráce mezi úřady práce, zaměstnavateli, územními státními a samosprávnými orgány při realizaci programů zaměřených na zvýšení zaměstnanosti a kvalifikace obtížně umísťitelných skupin na trhu práce, se zřetelem na příslušníky romských komunit
- spolupráce mezi úřady práce, zaměstnavateli a poskytovateli sociálních služeb při realizaci programů podporujících osoby, které se ze zdravotních důvodů ocitají v sociální izolaci a nejsou dočasně schopné obstát v běžném zaměstnání bez cizí pomoci.

V předvstupním období byly realizovány projekty Phare zaměřené na vzdělávání sociálně zranitelných skupin (viz. Kapitola 1.2.5).

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.

Vláda ustanovila MPSV v roce 1998 (usnesení vlády ČR ze dne 7. ledna 1998 č. 6) jako koordinátora vnitrostátní politiky rovnosti mužů a žen a 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 hodnoceny a aktualizovány. Od 1. ledna 2002 (usnesení vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456) je na každém ministerstvu alespoň jeden pracovník věnující se na půl úvazku 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, občanské a odborné veřejnosti. V zájmu provázanosti celostátní politiky s regionální politikou mají postavení stálých hostů v Radě hejtmani a zástupce Svazu měst a obcí ČR.

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002 obsahuje opatření věnovaná rovným příležitostem mužů a žen v rámci pilíře 4, směrnice 16, 17 a 18. Jedná se o následující opatření:

- V rámci genderové analýzy bude provedeno zhodnocení postavení obou pohlaví v celé působnosti v resortu MPSV, včetně zjištění chybějících dat tříděných podle pohlaví
- MPSV bude usilovat o zdokonalení informačního systému a bude systematicky vyhodnocovat dopad zavádění politiky rovných příležitostí pro obě pohlaví u všech opatření NAPZ 2002
- MPSV ve spolupráci se zainteresovanými resorty zavede u každé směrnice opatření monitorující rovnost pohlaví
- Podle potřeby budou zavedena specifická opatření na zajištění větší úrovně rovnosti mužů a žen, zejména při realizaci aktivních opatření na trhu práce, při zabezpečení pomoci uchazečům o zaměstnání při opětovném vstupu na trh práce, při zahájení samostatného podnikání, vytvoření zaměstnání ve sféře služeb a při využití větší pružnosti pracovních modelů v praxi
- Jednotlivá ministerstva si stanoví vlastní priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen v oblasti své věcné působnosti a budou je realizovat v praxi. Při stanovení a realizaci opatření budou využívat spolupráci s nevládními organizacemi mužů a žen
- Poradci pro volbu povolání při úřadech práce a výchovní poradci na školách budou proškoleni v problematice rovných příležitostí mužů a žen, aby ji uplatňovali při své poradenské činnosti
- Úřady práce se v rámci kontrolní činnosti dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví zaměří na dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen kojících a v těhotenství
- MPSV na základě výsledků šetření o rozdílech ve výši pracovních příjmů mužů a žen bude reagovat příslušnými návrhy opatření a v praxi ověří modelový postup zjišťování podílu diskriminace na těchto rozdílech
- Zavádí se specifická podpora pro osoby vracející se na trh práce, která bude spočívat v poskytování informací, zabezpečení poradenství, krátkých kurzů a školení pro získání nové orientace a používání informačních technologií
- V rámci zákonných kompetencí je podporováno zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména když doplňují či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

Státní informační politika

Základním cílem státní informační politiky je vybudovat a rozvíjet informační společnost, a tím vytvořit předpoklady zejména pro zlepšení kvality života jednotlivých občanů, zefektivnění státní správy a samosprávy a zkvalitnění podpory rozvoje podnikání.

Jedním z principů státní informační politiky je aktivní omezování nepříznivých dopadů rozvoje informačních technologií na občany s nižším vzděláním a ekonomicky a sociálně slabší subjekty včetně handicapovaných občanů. Z toho vyplývá, že vzdělávání pro informační společnost musí být šité na míru potřebám různých skupin, lišících se věkem, pohlavím, příslušností k náboženství, kultuře, etniku, sociálním postavením, fyzickými a mentálními možnostmi atp. Rovnost šancí v přístupu k podmínkám potřebným v informační společnosti mimo jiné zahrnuje přiměřenou ochranu jedince či skupiny a cenovou dostupnost výukových prostředků a vybavení ICT. Princip rovných příležitostí musí prostupovat celým spektrem opatření, podpory a osvěty při implementaci této strategie.

Za účelem urychlení realizace plánovaného záměru budování informační společnosti byla v roce 1999 zřízena Rada vlády pro informační politiku a v roce 2002 byl zřízen nově post ministra pro informační technologie.

Státní informační politika se již realizuje například vytvářením informačních pracovišť v knihovnách v rámci kompetencí Ministerstva kultury, které jsou přístupné široké veřejnosti pro získání nezbytných dovedností v této oblasti.

Státní informační politika ve vzdělávání je popsána v části 1.2.3 Rozvoj celoživotního učení.

1.2.3 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.

Realizace hlavních strategických směrů a priorit identifikovaných ve zmíněných dokumentech je pro rozvoj vzdělávání v ČR v následujících letech rozhodující, proto jsou základními východisky pro OP RLZ i tzv. rozvojové programy, které jsou v současnosti realizovány a které MŠMT vyhláší vždy na určité období.

Za **rozvojové priority** v Dlouhodobém záměru jsou považovány:

- **Reforma a modernizace cílů a obsahu vzdělávání**
- **Reforma ukončování středoškolského studia**
- **Péče o kvalitu, monitorování a hodnocení výsledků vzdělávání**
- **Rozvoj integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání**
- **Optimalizace vzdělávací nabídky a institucionální struktury regionálního školství**
- **Zkvalitnění podmínek práce pedagogických a řídicích pracovníků škol**
- **Vznik veřejných vysokých škol neuniverzitního typu a rozvoj dalších forem terciárního vzdělávání**
- **Rozvoj dalšího vzdělávání jako součásti celoživotního učení**

Kromě rozvojových priorit, které pokrývají širší okruh problémů, jsou v Dlouhodobém záměru navržena opatření, která by měla podpořit dílčí, avšak neméně významná témata jako např. podporu nastavbového studia, jehož kapacity nestačí uspokojovat poptávku.

Hlavní směry rozvoje **dalšího vzdělávání** v ČR uvedené v Bílé knize mají být realizovány třemi klíčovými opatřeními:

- Vytvoření právního rámce pro rozvoj dalšího vzdělávání
- Vypracování a zavedení soustavy finančních a nefinančních pobídek k dalšímu vzdělávání

- Založení mechanismů systémového rozvoje dalšího vzdělávání.

Předpokladem úspěšné realizace těchto opatření je vymezení pravomocí a odpovědnosti nejvýznamnějších aktérů rozvoje dalšího vzdělávání (stát, zaměstnavatelé, odbory, obce a regiony, profesní orgány).

Strategické směry a priority pro rozvoj celoživotního učení jsou konkretizovány i v opatřeních formulovaných v **Národním akčním plánu zaměstnanosti na rok 2002**:

- MŠMT ve spolupráci s MPSV vypracují konkrétní návrhy stimulů zaměřených na podporu a pomoc dospělým osobám se základním vzděláním ke zvýšení jejich kvalifikace
- MŠMT poskytne účinnější podporu mladým lidem, kterým hrozí nebezpečí předčasného ukončení počáteční přípravy na povolání prostřednictvím poradenské činnosti a podpory směřující k dokončení stávajícího programu nebo přesunu na jinou školu nebo do vhodnějšího programu¹³.
- MPSV a MŠMT zabezpečí poskytnutí druhé příležitosti těm mladým uchazečům, kteří opustili vzdělávací systém bez získání kvalifikace s využitím motivačních a poradenských aktivit, prostřednictvím upravených vzdělávacích programů, které by braly v úvahu jejich dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti.
- MPSV promítne do nového zákona o zaměstnanosti poskytnutí potřebné kompetence k podpoře dalšího profesního vzdělávání v rámci rozvoje lidských zdrojů.

Státní informační politika ve vzdělávání

Státní informační politika ve vzdělávání v ČR vychází z programu Evropské unie „Evropa vzdělání“, ve kterém se členské země EU zavázaly podporovat napojení všech škol na svých územích na Internet do konce roku 2002; pro širokou veřejnost by měl být umožněn elektronický přístup k základním veřejným službám v roce 2003.

Státní informační politika ve vzdělávání (dále jen „SIPVZ“) je realizována v souladu s akčním plánem státní informační politiky, který vláda konkretizovala usnesením č. 244 v březnu 2001. V něm se deklaruje, jaký význam vláda přikládá rychlému rozvoji informačních služeb, úloze informací, jejich dostupnosti a použitelnosti, novým informačním a komunikačním technologiím (ICT), globálním informačním sítím a jejich vlivu na společnost. Jednou z prioritních oblastí je **Informační gramotnost**, jejímž cílem je dosáhnout počítačové gramotnosti občanů jako nezbytného předpokladu pro rozvoj a uplatnění osobnosti v 21. století.

Realizací plánu státní informační politiky ve vzdělávání je od roku 2001 pověřeno MŠMT (sekce SIPVZ), které plní cíle v oblastech informační gramotnosti, v zajištění vzdělávacího softwaru a informačních zdrojů, zodpovídá za vytvoření vzdělávacího

¹³ Základní opatření snižující riziko předčasných odchodů ze vzdělávání představuje přizpůsobení obsahu, formy i metody vzdělávání specifickým potřebám takto ohrožených skupin, což patří mezi navrhované kroky obsažené v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky.

portálu a vybudování infrastruktury, rozvoj metodiky využití a provozu informačních a komunikačních technologií.

SIPVZ se realizuje prostřednictvím tří projektů:

Projekt P I - Informační gramotnost. Cílem projektu je dosažení definovaných základních uživatelských znalostí a dovedností u 75 % učitelů (z celkového počtu 110 tis.), aktivizace škol v oblasti využívání ICT, zajištění kvalifikačního růstu ICT koordinátorů na všech školách, vyškolení 25 % učitelů na úroveň poučeného uživatele a vytvoření dostatečné nabídky školení speciálních dovedností a systému školení. Dalším cílem projektu je primárně zvýšení konkurence schopnosti ČR (žáků, učitelů a ostatních pracovníků) v prostředí společnosti využívající ICT.

V rámci I.etapy realizace SIPVZ je pro projekt P I pro rok 2002 vyčleněno 110 mil. Kč na proškolení učitelů v základní vzdělávací úrovni („Z“) a pokročilé úrovni („P“) a na proškolení 3620 ICT koordinátorů.

Projekt P II - Výukový SW a informační zdroje. Cílem projektu je dosáhnout efektivní integrace ICT do výuky, života škol a do vzdělávání využitím kvalitativně nových možností a kapacit síťového prostředí instalovaného do škol, vytvořit podmínky pro uplatňování nových způsobů učení se a práce v informačním prostředí, rozšiřování osvědčených postupů, zkušeností, produktů a nástrojů pro jejich širší využití s citlivým využíváním zahraničních zkušeností a dále zpřístupnit všem školám výukové aplikace a datové zdroje.

Projekt P III - Infrastruktura. Cílem *Projektu P III* je umožnit všem školám (pedagogům a žákům) do konce roku 2005 přístup do jednotné školské sítě - Školského Intranetu. Jde o vybudování funkční infrastruktury tak, aby poskytovala celou škálu služeb podle záměru SIPVZ, nikoliv pouze připojení k Internetu. Dodávka do školy kromě počítačového vybavení – multimediálních počítačů, lokálních sítí LAN, vybudování Školského Intranetu, připojení k Internetu zahrnuje také poskytování lokálních služeb (e-mail, zálohování dat, správu serverů atd.), garanci servisu a modernizaci vybavení.

Do plánu realizace SIPVZ jsou zahrnuty základní a střední školy, integrovaná a odborná učiliště, včetně vyšších odborných škol v celkovém počtu cca 6200 škol.

Pro rok 2002 se podle První dílčí smlouvy a prvního dodatku k této smlouvě generální dodavatel zavázal, že k 31.12. 2002 dodá a zprovozní 25 400 počítačů do 3620 škol.

Státní informační a telekomunikační politika

Cílem nové státní informační a telekomunikační politiky založené na akčním plánu eEurope 2005 je zajistit příznivé prostředí pro soukromé investice a vytváření nových pracovních míst, zvýšit produktivitu, modernizovat veřejné služby a dát každému příležitost podílet se globální informační společnosti. Proto je zaměřena na podnícení rozvoje bezpečných služeb, aplikací a obsahové náplně založené na široce dostupné širokopásmové infrastruktuře.

To mění strukturu regulačního prostředí pro komunikační sítě a služby a pro elektronický obchod a přináší nové příležitosti pro mobilní a multimediální služby. Poskytuje lidem možnost podílet se na globální informační společnosti a pomáhá pracovní síle získat dovednosti potřebné ve znalostní ekonomice. Zavádí počítače a internet do škol, veřejnou správu on-line a zaměřuje pozornost na potřebu zajistit bezpečnější svět on-line.

Nové služby a aplikace vytvoří nové trhy a poskytnou nástroje ke zvýšení produktivity a zabezpečení růstu a zaměstnanosti v rámci celé ekonomiky. Zlepší také celkový přístup k informacím a komunikačním nástrojům.

V souladu s eEurope 2005 budou použita opatření zaměřená současně na poptávku a nabídku. Na straně poptávky jsou navrženy kroky k zavedení e-governmentu, e-zdravotnictví, e-learningu a e-businessu tak, aby podporovaly rozvoj nových služeb. Veřejná správa bude moci navíc použít svojí kupní sílu ke zvýšení celkové poptávky a tím zajistit jak lepší tak levnější služby pro občany a dodat tak rozhodující impuls pro nové sítě. Na straně nabídky by měly posílit infrastrukturu kroky vedoucí k zavedení širokopásmového internetu a k bezpečnosti.

Cílem je podpora zvýšení elektronického obchodu se zaměřením na růst konkurenceschopnosti podniků a produktivity a zvýšení ekonomického růstu investicemi do informačních a komunikačních technologií, lidských zdrojů (zvláště e-dovedností) a nových podnikatelských modelů při zajištění bezpečnosti.

1.2.4 Adaptabilita a podnikání

Zvyšování kvality lidských zdrojů je důležitou podmínkou zvyšování konkurenceschopnosti podniků. Návrh širší národohospodářské koncepce **Strategie posílení národohospodářského růstu** v rámci jednotlivých tematických bloků počítá s podporou rozvoje lidských zdrojů v průmyslu jako důležitou podmínkou rozvoje hospodářství. V části věnované „posílení výkonnosti citlivých regionů“ je počítáno mj. s podporou vzdělávání manažerů velkých a středních podniků, s profesním vzděláváním pracovníků průmyslových podniků. Blok věnovaný růstu podílu malých a středních podniků (MSP) na ekonomice počítá mj. s podporou v oblasti celoživotního vzdělávání v MSP zaměřeného hlavně na marketing, nové technologie, inovace, E-business, technickou standardizaci apod. Problematika vzdělávání exportérů je zmiňována v části o „urychlení růstu externí ekonomiky agresivní podporou exportu“.

Získání a zachování pozice v globální světové ekonomice, kde působí vysoký tlak mezinárodní konkurence, kde panuje vysoké tempo inovací techniky a technologie, kde technologické změny ve výrobě a nová organizace práce kladou vysoké nároky na lidský potenciál, je globálním cílem **průmyslové politiky ČR**. Jeho splnění závisí na tom, zda se podaří zachovat a dále rozvíjet existující konkurenceschopný a efektivně produkující průmyslový potenciál. Jednou z ústředních složek průmyslové politiky je práce s lidským kapitálem na všech úrovních spolu s podporou vědy a výzkumu. Zkvalitňování práce s lidským kapitálem a rozvoj lidských zdrojů je třeba v podniku provádět cíleně spolu s tvorbou podnikových strategií a v úzkém spojení s plány rozvoje zaměstnanosti.

Poskytování veřejné podpory na rozvoj lidských zdrojů v průmyslu probíhalo v souvislosti s přípravou na využití strukturálních fondů EU v rámci pilotního Sektorového operačního programu Průmysl na léta 2001 – 2006. Do doby vstupu ČR do EU jsou programy vyhlášené v rámci SOP Průmysl financovány výhradně ze státního rozpočtu. Při realizaci programů je plně respektován zákon č. 59/2000, o veřejné podpoře.

Pro rok 2001 byly vyhlášeny následující programy na podporu RLZ:

- Manažer středního a velkého podniku
- Profese v průmyslu
- Manažer malého podniku

V roce 2002 byly vyhlášeny pouze první dva uvedené programy.

V oblasti podpory MSP, které významnou měrou přispívají k rozvoji národního hospodářství, v současné době pracuje na území ČR 35 regionálních poradenských a informačních center (RPIC) a 5 podnikatelských a informačních center (BIC), které mají dále své satelity a smluvní poradce. Centra při své činnosti využívají prostředky ze státního rozpočtu i z programu Phare. Poskytují ročně na 10 tis. služeb informačního charakteru, které vedou k zakládání nových podniků, k tvorbě nových pracovních míst i ke stabilizaci sektoru. Národní asociace pro rozvoj podnikání zabezpečuje i kurzy začínajících podnikatelů při zakládání podniků, včetně

nezbytných poradenských služeb pro jejich udržení i zařazování do finančně podporovaných programů START.

Jsou rozšiřovány a posilovány vzdělávací programy zaměřené na:

- využívání výpočetní techniky a Internetu k výrobě a komerčním účelům,
- technickou i netechnickou standardizaci, certifikaci, obchodní transakce s organizacemi z ciziny a dopad harmonizování české legislativy s legislativou EU v oblasti ochrany životního prostředí.

Vzdělávací programy některých vzdělávacích institucí jsou doplňovány o problematiku podnikání a základní způsoby řízení včetně systémů řízení podniku a auditu z hlediska ochrany životního prostředí.

Významnou roli při pomoci zájemcům o zahájení samostatné výdělečné činnosti hrají kurzy organizované sdružením CEPAC Morava. Vznik tohoto sdružení byl iniciován v roce 1993 českým a francouzským ministerstvem práce a sociálních věcí. Kurzy jsou určeny začínajícím podnikatelům jako pomoc při založení vlastního podniku. Kurz má několik fází od výběru kandidátů, přes vlastní stáž, obhajobu vlastního projektu na založení podniku až po vlastní založení podniku. Kurz klade důraz na osobní odpovědnost každého z absolventů za optimální připravenost k vlastnímu založení podniku (odpovědnost za zvolenou strategii podnikání a za připravenost k zahájení podnikatelské činnosti), ale přesto zde významnou roli hraje i tzv. Individuální poradce každého ze zakladatelů podniku z řad již zkušených podnikatelů. Za dobu trvání Sdružení CEPAC Morava bylo realizováno 123 kurzů pro klienty 45 okresů. Kurzy absolvovalo 1.702 frekventantů. 95 % úspěšnost vedoucí buď k založení vlastního podniku, resp. uplatněním v zaměstnání je dokladem smysluplnosti této vzdělávací aktivity.

Politika vlády podporuje vývoj ke společnosti založené na poznání. Podporuje proto investory realizující v ČR projekty z oblasti informačních technologií a strategických služeb (centra zákaznické podpory, centra sdílených služeb, centra vývoje softwaru, expertní, řešitelská a servisní centra). Podpora rozvoje těchto vybraných služeb zrychlí zavádění principů informační společnosti, tj. rozvoj informačních technologií, infrastruktury a lidského kapitálu.

V rámci Směrnice 10 Pilíře 2 NAPZ 2002 jsou realizována následující opatření:

- při plánování odborného vzdělávání a výcviku na regionální a místní úrovni přihlížet k potřebám sektoru služeb specifikovaným v rozvojových programech regionů
- rozšířit možnosti získání kvalifikace pro zaměstnání v sociálním sektoru a sektoru turistického ruchu a souvisejících oblastech i pro nezaměstnané osoby s přihlédnutím k požadavkům místních trhů práce
- plány rozvoje regionů se soustředí zejména na vytvoření podmínek pro růst sektoru služeb, hlavně turistického ruchu
- úřady práce budou analyzovat požadavky sektoru služeb na pracovní sílu a zajistí, aby aktivní opatření trhu práce podporovaly a plně využívaly potenciál všech odvětví ekonomiky.

Vládní politika se zaměřuje na vytváření podmínek, v rámci kterých mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci přistoupit na flexibilní formy organizace a pracovních úvazků, postupně zkrátit pracovní dobu a zvýšit zaměstnání na částečný úvazek. Pružné metody organizace práce budou vyvíjet tlak na snížení přesčasové práce. V rámci Pilíře 3, Směrnice 13 NAPZ 2002 jsou uvedena opatření zaměřená na spolupráci sociálních partnerů při modernizaci organizace práce, včetně pružných pracovních úvazků.

Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta

Hospodářský rozvoj respektující environmentální prevenci je propojen s rozvojem lidských zdrojů, vzdělávací, kulturní a sociální politikou a politikou životního prostředí. Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta zaměřená k **udržitelnému rozvoji** prolíná svým obsahem i účelem úkoly všech ministerstev a jimi řízených resortů, zakotvených ve Státním programu environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty (EVVO) v České republice.

Přijetí **Zákona o právu na informace o životním prostředí** (č. 123/1998) a jeho vztah k environmentální výchově formuloval povinnosti MŽP a MŠMT podporovat osvětu, výchovu a vzdělávání široké veřejnosti v oblasti ochrany životního prostředí se zvláštním zaměřením na výchovu dětí a mládeže. Orgánům veřejné správy a jejich organizacím stanovil povinnost, aby byly účinně nápomocny veřejnosti při zajišťování přístupu k informacím o životním prostředí a vytvářely podmínky pro rozvoj osvěty, výchovy a vzdělávání v oblasti životního prostředí v mezích působnosti úřadů veřejné správy.

V roce 1999 byla na MŽP zpracována a přijata **Souhrnná koncepce resortu pro osvětu, vzdělávání, výchovu a informování veřejnosti v záležitostech životního prostředí**, která již obsahovala vazby na relevantní národní i zahraniční dokumenty.

V říjnu 2000 přijala vláda **Státní program environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty České republiky**. Součástí Státního programu EVVO v ČR je **Akční plán na léta 2001 – 2003**. Na realizaci Akčního plánu se podílí celkem 12 ministerstev a Úřad vlády České republiky. MŽP je stanoveno **gestorem a koordinátorem environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty** v České republice.

Státní politika životního prostředí schválená vládou v roce 2001 zakotvuje také oblast EVVO a uplatnění místních Agend 21 (akční program přijatý v roce 1992 konferencí OSN pro rozvoj a životní prostředí v Rio de Janeiru).

Od roku 1999 MŽP každoročně podporuje síť center EVVO, od roku 2000 v rámci plnění Akčního plánu Státního programu EVVO. V rámci podpory projektů nestátních neziskových organizací MŽP každoročně vypisuje dotační oblast týkající se EVVO. Od roku 2002 SFŽP poskytuje finanční prostředky na projekty v rámci „Programu podpory environmentálního vzdělávání, osvěty a místních Agend 21“.

V rámci přípravy na další světovou konferenci o udržitelném rozvoji v Johannesburgu v roce 2002 byl připraven Návrh strategie udržitelného rozvoje České republiky („Od ekonomického růstu k udržitelnému rozvoji“).

Cestovní ruch

Koncepci státní politiky cestovního ruchu ČR přijala vláda v roce 1999. V lednu 2002 byla tato koncepce aktualizována pro léta 2002-2007. V tomto dokumentu byly vyhodnoceny multiplikační efekty CR (vliv na zaměstnanost, podíl CR na tvorbě hrubého domácího produktu, dynamika devizových příjmů z CR, dynamika daňových příjmů z CR ve státním rozpočtu a v místních rozpočtech), definovány bariéry podnikání v CR a stanoveny strategické potřeby dalšího rozvoje CR. Strategie státní politiky CR sleduje vytvoření systémového přístupu k potřebám rozvoje tohoto odvětví včetně jeho finanční podpory, jehož cílem je tvorba konkurenceschopných produktů CR a jejich infrastruktury (včetně kvalitních služeb CR, jejichž existující nízká úroveň je dána v řadě případů i malou profesionalitou managementu CR a nedostatečnou péčí o kvalitu lidských zdrojů působících v CR a navazujících odvětvích). Opatření jsou zaměřená proto také na zkvalitnění fungování institucionálního zázemí CR. To je v současné době tvořené profesními zájmovými sdruženími CR (více než 20). Jejich vzájemná komunikace je velmi omezená a víceméně spočívá v prosazování partikulárních zájmů na úkor celkové kvality nabízených produktů a služeb CR. Přijatá opatření se dotkla i veřejné správy na všech stupních včetně České centrály cestovního ruchu (ČCCR). Ta dosud vnímala CR jako samofinancovatelné odvětví a veřejnou podporu orientovala především (prostřednictvím ČCCR) na propagační a informační služby, zejména ve vztahu k zahraničí. Velmi důležitým krokem byla pak realizace Státního programu podpory CR, který vláda přijala v roce 2000. Ten zahrnoval v roce 2001, vedle investičních pobídek do infrastruktury CR, i veřejnou podporu na rozvoj lidských zdrojů pro oblast lázeňského CR.

1.2.5 Přehled programů EU na podporu RLZ realizovaných v předvstupním období

Česká republika v předvstupním období využívala pomoci EU pro sektor „rozvoj lidských zdrojů“ zejména prostřednictvím národních programů Phare a účastí na komunitárních programech. V letech 1993-2001 bylo v rámci programu Phare alokováno pro Českou republiku celkem 632 mil. EUR, z toho na oblast Zaměstnanost, lidské zdroje, sociální politika a školství 47,5 mil. EUR a na oblast Podpora neziskových organizací, podpora menšin 16,8 mil. EUR.

PALMIF

SSZ MPSV již od roku 1992 využívala k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti pomoc Evropské Unie, poskytovanou prostřednictvím programu Phare. Řada konkrétních programů Phare obsahovala komponenty, adresně zaměřené na rozvoj trhu práce, v posledním období zejména na pracovní uplatnění osob nejvíce ohrožených ztrátou zaměstnání. V rámci této podpory byla implementována řada projektů, označovaných jako projekty PALMIF (Pro-Active Labour Market Intervention Fund). Tyto projekty byly zaměřeny zejména na:

- Experimentální ověřování účinnosti nově navrhovaných nástrojů APZ
- Zpracování a ověřování nových metod a postupů, využívaných při řešení problémů zaměstnanosti (např. bilanční diagnostika apod.)
- Řešení lokálních problémů a disparit na místních trzích práce podporou tvorby nových pracovních míst
- Změny kvalifikace pracovní síly a zvýšení její flexibility podporou rekvalifikací a dalších školicích programů včetně programů podporujících „samozaměstnání“ uchazečů

Tabulka 1.25. Objem finančních prostředků, období realizace a typy implementovaných projektů			
Číslo programu	Období realizace	Objem finančních prostředků (MEUR)	Typy realizovaných projektů
9108	1991 – 1996	1,18	A1,B1,C
9305	1995 – 1997	0,86	B1,C
9406	1995 – 1998	1,52	A1,B1,C
9705	1998 – 2000	1,55	A2, B2
9902	1999 – 2002	1,40 *	A2, B2
Celkem		6,51	

* včetně 20 % spolufinancování ze státního rozpočtu ČR, program dosud probíhá

- A1 projekty k ověření nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, implementované prostřednictvím vybraných úřadů práce v rozsahu stanoveném Správou služeb zaměstnanosti MPSV ČR
- A2 nadregionální experimentální projekty s dotací ve výši do 150 000 EUR, finančně řízené implementační agenturou a monitorované implementační agenturou, úřady práce a SSZ MPSV ČR
- B1 lokální projekty s dotací ve výši do 20 000 EUR, implementované s decentralizovaným řízením prostřednictvím úřadů práce a monitorované úřady práce, implementační agenturou a SSZ MPSV ČR
- B2 lokální projekty s dotací ve výši do 50 000 EUR, implementované s decentralizovaným řízením prostřednictvím úřadů práce a monitorované úřady práce, implementační agenturou a SSZ MPSV ČR
- C projekty s dotací ve výši do 50 000 EUR, implementované a řízené centrálně implementační agenturou a monitorované implementační agenturou, úřady práce a SSZ MPSV ČR

Tabulka 1.26.			
Hodnocení z hlediska dosažených výstupů			
Číslo programu	Výstupy		
	Počet nově vytvořených pracovních míst	Počet rekvalifikovaných či školených pracovníků	Počet testovaných osob (pracovníků)
9108	946	4434	472
9305	600	3455	---
9406	843	4909	156
9705	568	6584	1204
9902	634	1650	485
C e l k e m	3591	21032	2317

Na implementaci projektů PALMIF se podílely SSZ MPSV ČR, úřady práce v jednotlivých okresech a Implementační agentura Národní vzdělávací fond. Přínosem projektů PALMIF byly nejen konkrétní výstupy jednotlivých projektů (počty nově vytvořených a obsazených pracovních míst, uplatnění občanů ze skupin znevýhodněných na trhu práce či ohrožených sociální exkluzí, počty rekvalifikovaných pracovníků, ověřené metodiky diagnostických postupů, podklady pro zapracování návrhů nástrojů APZ do legislativy zaměstnanosti, atd.), ale i vytvoření sítě proškolených manažerů pro řízení projektů zaměstnanosti na jednotlivých úřadech práce a v dalších organizacích, podílejících se na implementaci projektů. Metodika vytvoření této sítě a její případné další využití může být užitečná i při další realizaci programu rozvoje lidských zdrojů a řízení projektů, využívajících podpory ESF či dalších analogických zdrojů.

Rozvoj lidských zdrojů

V letech 1999-2000 byl za 0,3 MEUR realizován projekt Phare **Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku**. Výstupní zpráva projektu specifikuje strategické cíle rozvoje celoživotního vzdělávání takto:

- Zpřesnit dosavadní nejasné kompetence v různých oblastech vzdělávání dospělých, a to jednak prostřednictvím dokonalejšího právního rámce, jenž by vymezil kompetence státních orgánů, nestátních orgánů a jednotlivců a stanovil jasná pravidla financování různých forem celoživotního vzdělávání, a jednak uznáním celoživotního vzdělávání za klíčový aspekt rozvoje státu, regionu, podniku i jednotlivce.
- Zavést finanční i nefinanční pobídky pro rozvoj celoživotního vzdělávání, jež by měly být nepřímé, aby vytvářely rámec, v němž se instituce i jednotlivci budou sami rozhodovat.
- Zainteresovat střední, vyšší a vysoké školy na větším využití jejich vzdělávacích kapacit pro další vzdělávání.
- Vypracovat a zavést ucelené mechanismy akreditace vzdělávacích programů a vzdělávacích institucí, jež by zvýšily kvalitu různých forem vzdělávání dospělých a jež by umožnily soustavnější a průhlednější certifikaci absolvovaného vzdělání nebo osvojených dovedností.
- Podporovat budování a vzájemné propojování snadno dostupných databází o poskytovatelích různých forem celoživotního vzdělávání, o jejich programech a o dalších údajích, které zájemcům o další vzdělávání usnadní přístup ke vzdělávání.

Navazující projekt Phare za 0,2 MEUR - **Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR** z roku 2001 připravil metodiku strategického managementu RLZ pro krajskou úroveň a přinesl následující klíčová doporučení pro posílení strategického managementu rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni:

- Propojení otázek zaměstnanosti, vzdělávání a podnikání,
- Posílení resortního okruhu zaměstnanost a práce,
- Vytvoření systému národní koordinace krajského managementu rozvoje lidských zdrojů
- Vybudování kapacity pro předvídaní poptávky po lidských zdrojích - odvětvové a oborové studie
- Vybudování systému inspiračních bank metodik a příkladů dobré praxe RLZ.

Program Leonardo da Vinci

Program Leonardo da Vinci je evropský program na podporu inovací a zvyšování kvality odborného vzdělávání. Jeho cílem je zdokonalovat odborné dovednosti mladých lidí i dospělých a zlepšovat tak jejich zaměstnatelnost. Česká republika se do programu začlenila v roce 1996 během prvního období programu (1995 – 1999), nyní probíhá druhé období programu (2000 – 2006) za účasti celkem 30 evropských

zemí. Z prostředků programu jsou podporovány inovativní nadnárodní vzdělávací projekty z oboru odborného vzdělávání. Zejména jsou podporovány pilotní projekty, projekty stáží a výměn, zakládání mezinárodních sítí mezi institucemi, zpracování přehledů a analýz týkajících se odborného vzdělávání, kariérové poradenství, rovnosti studijních příležitostí, vzdělávání znevýhodněných skupin, inovace odborné přípravy v důsledku technologických změn, spolupráce VŠ a podniků zaměřená na přenos technologických inovací a zlepšování jazykových dovedností. Nejčastějšími druhy projektů jsou projekty mobilit, které umožňují stáže mladých lidí a výměny dospělých a pilotní projekty, které rozvíjejí mezinárodní partnerství vzdělávacích institucí společně se sociálními partnery/podniky a dalšími příslušnými organizacemi a rozvíjejí inovativní vzdělávací materiály – učební texty, metodiky výuky, testy, software apod.) odpovídající požadavkům trhu práce. České organizace v projektech vystupují jak v roli předkladatele (koordinátora) projektu, tak i v roli partnera nějaké zahraniční organizace řídící projekt.

V prvním období programu (do roku 1999) bylo schváleno a uskutečněno 151 projektů mobilit (z 229 navržených), ve druhém období (od roku 2000) se uskutečňuje kolem 80 projektů mobilit (z cca 120 navržených) ročně. To umožnilo, aby téměř 3,5 tisíce mladých lidí, učitelů a personalistů z ČR získalo přímou pracovní zkušenost v některé zemi EU. V současné době se počet účastníků projektů mobilit v programu Leonardo da Vinci ustálil na asi tisícovce osob ročně. Na podporu projektů mobilit se z programu vynakládá asi 1,1 mil. EUR ročně, což hradí asi tři čtvrtiny nákladů na projekty. Zkušenosti z projektů mobility jsou velmi dobré. Jak podle informací přímých účastníků, tak i podle analýz nezávislých expertů projekty mobilit programu Leonardo da Vinci prokazatelně zlepšují odborné dovednosti, cizojazyčné dovednosti a rozšiřují obecný rozhled přímých účastníků a pozitivně ovlivňují postupy odborného vzdělávání u nás v širším měřítku. Prostřednictvím projektů české organizace rozšiřují své mezinárodní styky a získávají dovednost připravovat a řídit nadnárodní vzdělávací projekty.

Pokud jde o rozsáhlejší několikaleté pilotní projekty programu, schválila EK v prvním období programu 35 projektů rozvíjejících vzdělávací produkty řízených českými organizacemi a dále se české organizace podílely v roli partnera asi na 120 projektů zahraničních koordinátorů. Ve druhém období programu (od r. 2000) bylo ve výběrovém kole každý rok schváleno Evropskou komisí 6-9 pilotních projektů a projektů rozvíjejících jazykové dovednosti. České organizace předkládají 5-9 návrhů projektů ročně v hodnotě 1,5 – 1,9 mil. EUR. V druhém období programu se také kolem 280 českých institucí zúčastnilo podpořených projektů, které předložili předkladatelé ze zemí Evropské unie.

Výsledky pilotních projektů programu Leonardo da Vinci rovněž zlepšují kvalitu odborného vzdělávání a souvisejících činností. Například všechny úřady práce využívají při poradenství pro budoucí absolventy škol a uchazeče o zaměstnání multimediální databázi o povoláních vyvinutou v jednom z projektů. Vzhledem k délce trvání projektů schválených ve druhé fázi programu (většinou 3 roky) byl dopad vzdělávacích polo-produktů a produktů těchto projektů dosud zaznamenán zejména prostřednictvím aktivit testování a šíření informací. První produkty vyvinuté v rámci projektů řízených českými institucemi ve druhé fázi programu budou k dispozici koncem roku 2003. Mezi ni i budou do praxe zavedeny vzdělávací produkty zlepšující zaměstnatelnost znevýhodněných osob, prostřednictvím získávání nových

dovedností z oblasti informačních technologií, posilováním znalostí MSP v oblasti řízení a využívání informačních technologií a moderních vzdělávacích produktů pro průmysl v oblasti hutnictví. Také absolventi středních odborných škol v oblasti elektrotechniky by mohli využít certifikátu odborného vzdělávání (VET Certificate), který je uznávaný v EU.

Výsledky programu Leonardo da Vinci v ČR se soustavně vyhodnocují. Dosavadní výsledky prokazují přínosy programu pro zvyšování kvality odborného vzdělávání.

SWIF

SWIF (NÁRODNÍ FOND SOCIÁLNÍCH INICIATIV) byl specializovaný fond (grantové schéma) financovaný v rámci národního programu Phare 1994 a 1997, podporující iniciativy nestátních subjektů (občanských sdružení, charitativních organizací církví aj.) zaměřené na rozvoj sociální péče a výcvik sociálních pracovníků a manažerů v souladu se sociální politikou státu a v těsné spolupráci s MPSV.

Záměrem SWIF bylo přispět k decentralizaci poskytování sociálních služeb zapojením nestátních subjektů ve spolupráci s okresními úřady a prověřit možnosti při rozšíření nových forem a metod v této oblasti.

Prostředky fondu byly určeny na financování vybraných projektů zaměřených především na:

- Zvyšování úrovně v oblasti poskytování sociálních služeb nahrazujících služby poskytované státem,
- Experimentální zavádění nových forem sociálních služeb a pomoci doplňujících služby poskytované státem,
- Zvyšování profesionální úrovně sociálních pracovníků a managementu nestátních subjektů.

SWIF podpořil od roku 1996 do roku 2000 celkem 126 projektů v 16 okresech ČR v hodnotě 1,74 MEUR. Zkušenosti a metodiky vypracované v rámci SWIFu byly využity v rámci dotačního schématu MPSV.

Další relevantní projekty národního programu Phare od rozpočtu 1991 v oblasti sociální ochrany byly mj. zaměřeny na:

- Vypracování vzdělávacích standardů pro sociální práci na úrovni bakalářského a magisterského studia
- Podporu zavádění a rozvoje nových metod sociální práce
- Školicí a osvětové aktivity.

Fond rozvoje lidských zdrojů – grantové schéma

CZ00-10-02/03 Fond rozvoje lidských zdrojů

Cílem tohoto investičního projektu Phare za celkem 8 mil. EUR (spolufinancování 50:50) je pilotní ověření implementace programu typu ESF v cílových regionech ČR. Cílovými regiony byly určeny dva regiony NUTS II – Moravskoslezsko a Severozápad, které jsou nejvíce strukturálně postiženými regiony v ČR. Program podporuje projekty zaměřené na 4 prioritní opatření pilotního OP RLZ: (1) Zaměstnanost a adaptabilita lidských zdrojů, (2) Sociální integrace a rovnost příležitostí, (3) Celoživotní vzdělávání, (4) Lidské zdroje v průmyslu. V srpnu 2002 bylo vybráno k realizaci celkem 36 projektů. Po realokaci prostředků ve Finančním memorandu programu Phare 2000 ve prospěch Fondu RLZ byly podepsány grantové smlouvy s dalšími 29 žadateli, celkem bylo tedy k realizaci vybráno 65 projektů. Celková výše prostředků na Fond RLZ nyní činí 12 424 966 EUR (při dodržení podílu národního spolufinancování 50%). Do listopadu 2003 skončilo 36 projektů a zbývajících 29 by mělo být dokončeno do června 2004.

Přípravné programy na SF/ESF (twinning)

CZ 9807-01 Stanovení Národní strategie rozvoje a podpůrných struktur pro SF a FS

Cílem projektu Phare bylo podpořit přípravu ČR na strukturální politiku EU a administraci strukturálních fondů zejména při formulaci politiky a přípravě strategií v oblasti ekonomické a sociální koheze a při přípravě institucionálního a administrativního rámce pro strukturální fondy. Semináře, konzultace a zprávy expertů byly zaměřeny i na administraci ESF a přispěly ke zkvalitnění programování a vypracování prováděcích dokumentů pro přípravu na administraci ESF v rámci programu Phare.

CZ 9902-02 Podpora zaměstnatelnosti / Opatření pro zaměstnanost

Projekt Phare za 0,5 MEUR byl realizován v období říjen 2000 až prosinec 2001. Cílem projektu byla příprava národní strategie pro rozvoj zaměstnanosti a lidských zdrojů a ustavení předvstupních struktur pro Evropský sociální fond. Experti EU spolupracovali na vypracování návrhu Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002 a na aktualizaci Operačního programu pro rozvoj lidských zdrojů. Od počátku roku 2001 byla organizována série workshopů a seminářů s experty EU zaměřená na hlavní otázky politiky, programů a implementace ESF. Tento transfer know-how využil Národní vzdělávací fond (NVF) při přípravě Operační směrnice pro výše uvedený investiční program Phare 2000 - Fond rozvoje lidských zdrojů.

CZ/99/IB-CO-03 Podpora rozvoje strategií a využití současných struktur a mechanismů k příštím financování z ESF

Projekt za 0,3 MEUR byl realizován v období září 2001 až červen 2002 a byl zaměřen na usnadnění přístupu znevýhodněných skupin občanů ČR k budoucím zdrojům ESF. Hlavními výstupy projektu byly: (i) strategie pro zapojení znevýhodněných skupin do ESF, (ii) návrh mechanismu globálního grantu se zaměřením na sektor nevládních neziskových organizací (NNO).

CZ2000-10-01 Konsolidace národní strategie rozvoje

Projekt za celkem 1,5 MEUR je realizován od září 2001 do února 2003. Cílem tohoto projektu pro oblast hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) je podpořit přípravu ČR na strukturální politiku EU a administraci SF. Projekt je společný pro MMR, MPSV a MPO a navazuje na projekt CZ 9902-02-01. Experti partnerských institucí ze zemí EU v rámci projektu spolupracují zejména při vypracování programových dokumentů pro čerpání strukturálních fondů a posilování implementačních struktur pro ESF.

Národní program **Phare 2002** je plně zaměřen na oblast posilování institucí před vstupem do EU a je proto orientován i na přípravu a dokončení implementačních a řídicích struktur pro SF. Cílem projektů v oblasti HSS je podpora řídicích a implementačních struktur na úrovni Rámce podpory společenství a jednotlivých OP.

Vzdělávání

ČR se v rámci předvstupní pomoci zapojila do řady projektů vztahujících se k oblasti vzdělávání. V letech 1997-2001 byla připravena řada projektů, které již byly realizovány, či se v současné době realizují (případně budou realizovat).

Převážná většina projektů byla zaměřena na **řešení problémů romské menšiny** (např. 1997- Podpora občanské společnosti – Romská otázka, 1999 – Lidská práva/minority, 2000 Komplexní zlepšení ve vzdělávání romské populace). V rámci prvního projektu proběhly rekvalifikační kurzy pro žáky vyšších ročníků zvláštních škol či jejich absolventy, byl vypracován výzkum etnokulturní identity Romů a výzkum situace Romů z České republiky ve Velké Británii a byl proveden průběžný sociologický výzkum, při kterém se zjišťovalo proč a odkud čeští a slovenští Romové odcházejí, jací Romové odcházejí a stanovena obecná doporučení pro práci s případnými navrátilci.

Projekt Komplexní zlepšení ve vzdělávání romské populace je rozdělen do dvou podprojektů: **Reforma multikulturního vzdělávání a Podpora integrace Romů**. Je zaměřen na vytvoření standardních kurikulů pro vzdělávání romské populace, které budou využity v přípravných třídách (a následném proškolení 100 učitelů a 100 romských asistentů v jejich aplikaci), a vypracování metodologií pro učitele obou stupňů základních škol s cílem zajistit, aby měli romští žáci stejný užitek ze základního vzdělávání jako ostatní žáci (a následné proškolení 400 učitelů v jejich aplikaci). Druhým dílčím cílem je revidovat a rozšířit multikulturní obsah kurikulů pro všechny děti s cílem eliminovat existující předsudky vůči Romům a jiným menšinám a proškolení 2000 učitelů v jejich aplikaci. V rámci projektu bude dále vytvořen metodický manuál pro přípravu učitelů jak pro kurikula pro romské děti, tak pro kurikula multikulturní.

Poslední velkou skupinu aktivit spolufinancovaných z prostředků Phare představují tzv. Komunitární programy. Od roku 1990 je z Phare financovaný mnohonárodní program Tempus podporující projekty spolupráce a rozvoj vysokých škol v zemích střední a východní Evropy a jejich spolupráci s vysokými školami v členských zemích

EU. Na poslední projekty tohoto programu, které byly ukončeny v roce 2001, navázal komunitární program Socrates.

V rámci těchto programů byly schválené nejprve tříleté projekty zaměřené především na rozvoj učebních osnov, zavádění evropského kreditního systému (*European Credit Transfer System* - ECTS) a systému hodnocení kvality vzdělávání. Od roku 1998 VŠ realizovaly projekty, které přispívaly ke vzdělávání pracovníků veřejné správy a byly zaměřené především na oblast související s přípravou na vstup ČR do EU. V akademickém roce 2000/2001 bylo realizováno 17 projektů, vysokým školám byly umožněny investice jak do vysoce kvalitního technického vybavení, tak na inovaci dosavadních studijních programů či dokonce zavádění nových předmětů či nových oborů, a to i v cizích jazycích. VŠ také navázaly řadu velmi užitečných kontaktů s univerzitami v zemích EU.

ČR se kromě již zmíněného programu Socrates účastní i dalších Komunitárních programů jako např. programů Leonardo da Vinci a Mládež pro Evropu III. Tyto programy probíhají ve dvou fázích. První fáze byla ukončena v roce 1999, druhá navázala Rozhodnutími rady č.1999/382/ES, č.253/2000/ES a č.3/2000 a to programy Socrates II, Leonardo da Vinci II a Mládež.

V roce 2000 uhradila ČR vstupní příspěvky do programů Leonardo da Vinci, Socrates a Mládež pro Evropu ve výši 2,26 MEUR ze státního rozpočtu a 6,52 MEUR z rozpočtu Phare. V roce 2001 to bylo již 2,74 MEUR ze státního rozpočtu a 6,53 MEUR z rozpočtu Phare, v roce 2002 pak 3,4 MEUR ze státního rozpočtu a 6,3 MEUR z rozpočtu Phare a v roce 2003 4,05 MEUR ze státního rozpočtu a 6,08 MEUR z rozpočtu Phare.

Tyto programy významnou měrou podporují projekty zaměřené na mezinárodní spolupráci v oblasti počátečního i dalšího vzdělávání. V rámci programu **Socrates/Socrates II** se realizují projekty, stáže, výměny a odborné semináře. Program otevírá možnosti spolupráce pro všechny naše školy od základních (event. mateřských), přes střední školy, odborná učiliště, vyšší odborné školy až po školy vysoké se školami ze zemí Evropské unie. Druhá fáze programu se zaměřuje na podporu zvláště evropské dimenze výuky a přípravy učitelů a to na základě následujících aktivit:

- *Erasmus* program pro vysoké školy
- *Comenius* program pro spolupráci všech stupňů škol
- *Lingua* program pro zkvalitnění jazykové vybavenosti učitelů a žáků
- *Arion* program pro řídicí pracovníky v oblasti školství
- *Minerva* otevřené a distanční vzdělávání pro zlepšení přístupu ke vzdělávání
- *Grundtvig* – vzdělávání dospělých
- *Naric* zapojení do informační sítě vysokých škol a uznávání kvalifikací
- *Eurydice* informace o vzdělávání v zemích zapojených do programu Socrates

Participující studenti mají možnost část studijního programu absolvovat na zahraniční vysoké škole. Důležitou roli v programech sehrály např. výjezdy učitelů a ředitelů škol a významným přínosem je i propagace české kultury a vzdělanosti v zemích EU.

Program ***Mládež pro Evropu/Mládež*** zahrnuje různé výměnné aktivity mládeže do 26 let zaměřené na mimoškolní vzdělávání a využívání volného času. Věnuje se aktivitám určeným přímo mládeži: výměnným pobytům, podpoře iniciativy, tvořivosti a solidarity mládeže. Další aktivity jsou určeny pracovníkům s mládeží a řídící a odpovědné sféře: studijní pobyty a školení pro odborné pracovníky, spolupráce mezi strukturami členských států, informace pro mládež a výzkumné programy mládeže. Program se naplno rozběhl v letech 1997-1999, v roce 2000 byla zahájena druhá fáze programu ***Mládež*** na období 2000-2006. V roce 2000 bylo schváleno 113 projektů v celkové částce 22,6 mil. Kč, v roce 2001 to bylo již 169 projektů v částce 23,6 mil. Kč a v roce 2002 bylo podpořeno 214 projektů.

MŠMT je gestorem **mezinárodní spolupráce ve výzkumu a vývoji**, včetně gesce za sjednávání příslušných smluvních dokumentů. Tato spolupráce s EU se odehrává na bázi účasti ČR v tzv. Rámcových programech. Významná je spolupráce v rámci iniciativy EUREKA, jejímž cílem je podporovat spolupráci mezi výzkumnými organizacemi, VŠ a průmyslovými podniky, a programem COST, což je program evropské spolupráce 32 členských států v oblasti vývoje a výzkumu. VŠ se úspěšně účastnily výše uvedených i dalších programů a jejich účast představuje 25 %-30 %.

Do akademického výměnného programu CEEPUS (program zaměřený na **multiregionální spolupráci**) určeném pro pregraduální studenty od ukončeného 2.semestru, postgraduální studenty a pedagogy VŠ bylo v akademickém roce 1999/2000 zapojeno 35 fakult 16 VŠ ČR. V tomto roce vložila Česká republika do programu 350 stipendijních měsíců.

Průmysl

Cílem projektů uskutečňovaných v rámci Phare 2000 je podpořit aktualizaci **Národního rozvojového plánu**. Očekává se rovněž, že v rámci tohoto projektu bude pomocí asistence twinnera z členského státu definována, zpřesněna a k testování připravena implementační struktura OP Průmysl a podnikání.

Pro rozvoj lidských zdrojů v průmyslu byly dosud využity především prostředky tzv. twinningových a některých jiných projektů. Byly zorganizovány semináře a školení zaměřené na výchovu kádrů z oblasti administrativy a tzv. implementačních struktur.

Jednalo se především o projekty *CZ 9807-01-Vytváření národní rozvojové strategie*, *CZ 9902-01-04-Twinning pro Program podpory subdodavatelů*, *CZ 0004-04: Založení Úřadu pro regulaci energetiky*, *CZ 0010-01-Konsolidace národní rozvojové strategie*, *CZ 0110-03-Dokončení struktur a opatření ke zvýšení absorpční kapacity na národní a regionální úrovni*.

Národní program **Phare 2000** se v oblasti HSS kromě institucionální přípravy zabývá realizací investičních projektů v regionech. K realizaci OP Průmysl a podnikání se

úzece váží také investiční projekty CZ 0010-02 a 03 určené pro regiony *NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko*.

Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta a zapojení občanů v ochraně životního prostředí

V letech 1990 – 2001 byla oblast environmentální osvěty, výchovy, vzdělávání a zapojení občanů v ochraně životního prostředí podpořena třemi projekty Phare a jedním projektem v rámci bilaterální spolupráce.

91/24/SER/2,3,4: Ekologická výchova pro udržitelný rozvoj

Projekt ukončený v roce 1996 obdržel finanční podporu cca 1 MEUR a sestával ze tří samostatných programů:

1. servis pro pedagogickou fakultu – 0,30 MEUR

Tento program zahrnoval vybavení centra ekologické výchovy na pedagogické fakultě, přípravu učebních programů pro učitele všech stupňů škol a ekologických center, studijní cesty, semináře.

2. servis pro univerzity – 0,30 MEUR

Program zahrnoval vydání vysokoškolských skript a odborných knih o ŽP (celkem 45 titulů), semináře pro knihovníky a uživatele veřejných sítí, vybudování dvou informačních center, studijní cesty

3. Zvýšení osvěty veřejnosti – určeno pro občanská sdružení a školy - 0,45 MEUR

Program sestával ze dvou částí. První byla dodávka technického zařízení pro organizace zabývající se EVVO a druhá podpora výroby ekovýchovných publikací a videofilmů.

CZ 9705-05-01 Vytvoření metainformačního systému pro aproximaci

Projekt realizovaný v letech 1999-2000 obdržel finanční podporu 0,58 MEUR a zabýval se problematikou informování veřejnosti. Jeho cílem bylo naplnění metainformačního systému MŽP o datových a informačních zdrojích v resortu životního prostředí přístupného veřejnosti.

CZ 9705-05-03 Integrované rozhodování v oblasti ŽP a podpora veřejnosti

Projekt realizovaný v letech 1999-2000 obdržel finanční podporu 0,59 MEUR a implementoval směrnice ES 90/313/626 EUR a 91/692/EHS. Obsahoval 6 modulů: manuál, výcvikové kurzy pro pracovníky místní samosprávy, podnikové ekology, státní úředníky a veřejnost, demonstrační studie EIA v průmyslových podnicích, demonstrační studie strategické EIA, podporu účasti veřejnosti a komunikační strategie.

Projekt DEPA Vývoj strategie implementace Aarhuské úmluvy v ČR

Projekt byl hrazen z prostředků Dánské agentury životního prostředí a byl realizován v letech 1999-2000. Předmětem projektu bylo identifikovat právní změny nutné v české legislativě v rámci ratifikace Aarhuské úmluvy. Dále identifikovat české instituce, které mají v držení informace o životním prostředí a informace, které jsou využívány při rozhodování a plánování v oblasti životního prostředí.

1.3 SWOT analýza OP RLZ

Úvod

Tato analýza SWOT představuje propojení mezi analýzou ekonomické a sociální situace ČR a strategií pro implementaci Operačního programu RLZ pro Cíl 1 politiky strukturálních fondů v České republice na období 2004-2006. Vychází z trendů, návrhů řešení a problémů popsanych např. v Národním akčním plánu zaměstnanosti pro rok 2002, Společném vyhodnocení ekonomické politiky České republiky, Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky vzdělávání a podpory podnikání, které jsou uvedeny v části „Kontext národních politik“. Shrnuje silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení ve čtyřech základních oblastech rozvoje lidských zdrojů – na trhu práce, ve vzdělávání, v sociální integraci a rovných příležitostech a konečně na poli adaptability a podnikání.

Základní metodou pro zpracování SWOT analýzy OP RLZ byl brainstorming zpracovatelského týmu a partnerů k analýze ekonomické a sociální situace ČR v oblasti rozvoje lidských zdrojů a k analýze cílů a priorit národních strategií a politik s ohledem na klíčové problémy, jejichž řešení může být podporováno z ESF. Příležitosti definované touto SWOT analýzou nechápeme jako externí faktory, ale jako faktory ovlivnitelné realizací tohoto programu nebo mající přímou vazbu na jeho realizaci.

1.3.1 Silné stránky

Trh práce

- Ustavený mechanismus opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Aktivní činnost úřadů práce při řešení nezaměstnanosti a získané zkušenosti z implementace aktivní politiky zaměstnanosti
- Vysoká ekonomická aktivita obyvatelstva

Vzdělávání

- Vysoká míra účasti v primárním a sekundárním vzdělávání
- Poměrně hustá síť a vyhovující regionální dostupnost škol
- Existující kapacita institucí pro vzdělávání dospělých a poradenských středisek

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Vysoká míra ekonomické aktivity žen
- Existující síť vzdělavatelů a odborných asociací, které se mohou angažovat v sociální oblasti
- Vyrovnané zastoupení mužů a žen ve vzdělávací soustavě
- Vysoká účast žen na rekvalifikacích
- Poměrně široká síť státních i nestátních zařízení sociální péče

Adaptabilita a podnikání

- Příliv přímých zahraničních investic
- Rychlý rozvoj samostatného podnikání a sílící postavení malých a středních podniků
- Příznivé podmínky pro rozvoj cestovního ruchu
- Fungující národní síť středisek EVVO a potenciál NNO v této oblasti

1.3.2 Slabé stránky

Trh práce

- Růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných a přetrvávání regionálních rozdílů
- Vysoká úroveň nezaměstnanosti mladých lidí
- Nedostatečná vazba školského systému a obsahu vzdělávání na potřeby trhu práce
- Nedostatek kvalitních informačních systémů o trhu práce a jejich propojení s ekonomickou sférou
- Nedostatečný podíl pružných (alternativních) forem organizace práce

Vzdělávání

- Obsah vzdělávání a metody vzdělávání neodpovídající potřebám ekonomiky založené na znalostech
- Nedostatečné podmínky a motivace pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- Nízká prostupnost vzdělávacího systému – nerozvinutost systému certifikace jednotlivých modulů
- Absence uceleného systému dalšího vzdělávání
- Nízká účast obyvatel v dalším vzdělávání
- Nedostatečná provázanost podniků s institucemi vědy, výzkumu a vývoje

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Nepropojenost systémů služeb zaměstnanosti, školství, sociálních služeb a zdravotnictví
- Slabé motivační prostředí k pracovnímu uplatnění skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
- Nedostatečně rozvinutý systém vzdělávání pracovníků v sociálních službách
- Nedostatečné povědomí o problematice rovnosti mužů a žen i o způsobech ochrany před diskriminací
- Horizontální a vertikální segregace zaměstnanosti žen
- Mzdové rozdíly mezi muži a ženami
- Nízká účast žen na podnikání

Adaptabilita a podnikání

- Nízká odborná úroveň managementu v oblasti malých a středních podniků
- Nedostatečná úroveň zavádění nových technologií a obtížný přístup k informačním technologiím
- Málo rozvinuté podnikatelské služby včetně poradensko-vzdělávacích služeb
- Nedostatečná provázanost výzkumu a vývoje s praxí a nízké zapojení VŠ do výzkumu a vývoje

- Nedostatečná kvalita služeb cestovního ruchu
- Nedostatečná informovanost o principech udržitelného rozvoje

1.3.3 Příležitosti

Trh práce

- Koordinace státní politiky zaměstnanosti prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti
- Prohloubení spolupráce se sociálními a regionálními partnery
- Využití dosavadních společných projektů „meziresortního“ charakteru k vytváření společných nástrojů, které umožní vstoupit i dosud opomíjeným skupinám lidí na trh práce
- Využití kapacity pracovních příležitostí, kterou nabízí terciární sektor
- Využití interních informačních systémů Správy služeb zaměstnanosti
- Zvyšování ekonomické aktivity věkově starších občanů
- Posílení mobility pracovní síly a její motivace

Vzdělávání

- Účinná realizace Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR a Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR
- Přejít ke vzdělávacím programům rozvíjejícím klíčové dovednosti
- Podpora přípravného a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
- Budování a rozvoj informační společnosti
- Postupný rozvoj komplexních poradensko-rekvalifikačních programů dalšího profesního vzdělávání ve službách zaměstnanosti

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Zpracování a implementace Národního akčního plánu boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení
- Reforma sociálních služeb s důrazem na zavádění standardů kvality služeb
- Rostoucí nestátní neziskový sektor poskytující služby pro ohrožené skupiny
- Prohloubení spolupráce mezi veřejnou správou, občanským a soukromým sektorem
- Posilování právních předpokladů rovnosti mužů a žen
- Rozvoj alternativních forem služeb a péče směřujících k podpoře aktivity uživatele

Adaptabilita a podnikání

- Integrace vědeckých, vzdělávacích a výrobních kapacit pro zvýšení inovační aktivity
- Poptávka po pracovní síle v odvětvích s růstovým potenciálem a vyšší přidanou hodnotou
- Stabilizace průmyslových podniků po dokončení restrukturalizace
- Impuls k tvorbě strategických dokumentů místních Agend 21
- Potenciál k růstu nových pracovních příležitostí v sektoru cestovního ruchu
- Nárůst malého a středního podnikání
- Rychlejší růst hrubého domácího produktu ve srovnání s EU
- Zařazování environmentální výchovy do vzdělávacích programů

1.3.4 Ohrožení

Trh práce

- Nerozvinutost poradenských a informačních systémů a služeb podporujících zaměstnanost
- Nedostačující příležitosti pro zaměstnání starších občanů (nad 50 let)
- Snižující se počet volných pracovních míst způsobený problémy s tvorbou pracovních příležitostí
- Stárnutí populace vlivem demografického vývoje

Vzdělávání

- Nízký zájem podniků o další vzdělávání zaměstnanců a ovlivňování počátečního vzdělávání
- Nízký podíl výdajů na další vzdělávání a absence systémového financování
- Nízká spolupráce škol a sociálních partnerů (zejména podniků) ve vzdělávání
- Poměrně vysoká míra nezaměstnanosti absolventů středních škol, SOU

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Růst podílu sociálně marginalizovaných skupin obyvatelstva a s tím související rostoucí míra sociálně patologických jevů
- Přetrvávání formálního přístupu k problematice rovných příležitostí pro muže a ženy
- Nezabezpečení komplexního přístupu, flexibility a provázanosti služeb poskytovaných ohroženým skupinám
- Rostoucí míra počtu uživatelů - příslušníků ohrožených skupin využívající ústavní zařízení
- Neexistence právních předpisů, které by podporovaly vytváření a realizaci programů sociálního začleňování.

Adaptabilita a podnikání

- Strukturální deformace a pomalý průběh restrukturalizace některých průmyslových podniků
- Pokračující zaostávání ČR za vyspělými zeměmi v oblasti podpory V a V
- Ztráta konkurenceschopnosti, nezlepšili se kvalita služeb ČR
- Nedostatečně rychlé odbourávání informační negramotnosti

KAPITOLA 2: POPIS ROZVOJOVÉ STRATEGIE: SMĚRY, PRIORITNÍ OBLASTI A OPATŘENÍ

2.1 Shrnutí strategie rozvoje lidských zdrojů

2.1.1 Úvod

Výsledky analýzy ekonomické a sociální situace České republiky v oblasti lidských zdrojů a analýzy SWOT obsažené v předchozí kapitole jsou východiskem pro návrh strategie rozvoje lidských zdrojů jak je popsána dále. Tato strategie je formulována v kontextu Evropské strategie zaměstnanosti a s přihlédnutím k již realizované podpoře a investicím do oblasti rozvoje lidského potenciálu ze zdrojů České republiky a z předvstupních programů EU.

Strategie rozvoje lidských zdrojů vychází především z Národního plánu zaměstnanosti 1999, Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002 a z Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky. Strategie pro podporu sektoru lidských zdrojů ze strukturálních fondů, zejména z Evropského sociálního fondu, vychází z celkové strategie České republiky na využívání strukturálních fondů EU obsažené v Národním rozvojovém plánu. Strategie OP RLZ je plně v souladu s Referenčním rámcem politiky pro podporu lidských zdrojů na tříleté období 2004 – 2006.

Tato strategie čerpá i z dalších strategických dokumentů vlády ČR a jednotlivých resortů zodpovědných za politiky ovlivňující rozvoj sektoru lidských zdrojů v ČR. Tyto strategie a jejich vazba na OP RLZ jsou podrobně popsány v části kapitoly 1: „Kontext národních strategií a politik“.

V souvislosti s těmito dokumenty byl při procesu zpracovávání strategie OP RLZ uplatněn jednak partnerský přístup, kdy se na její tvorbě podílely mimo MPSV, jako zodpovědného ministerstva za ESF a koordinátora pro sektor lidských zdrojů, i další spolupracující subjekty, především MŠMT, MPO, MMR, MŽP a další resorty, dále pak zástupci regionů, sociální partneři a v neposlední řadě také zástupci nestátních neziskových organizací.

OP RLZ je v souladu s Rámcem podpory Společenství (RPS) pro regiony Cíle 1 v České republice. Rozvoj lidských zdrojů je jednou z prioritních os Rámce podpory Společenství.

Výsledné cíle, priority a opatření OP RLZ jsou rozpracovány až na úroveň specifikace **deseti opatření** (bez technické asistence) se stručným popisem předpokládaných aktivit a jejich příjemců.

Strategie OP RLZ bere do úvahy rozhodnutí o monofondovosti sektorových operačních programů, což znamená, že OP RLZ bude spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Toto rozhodnutí posiluje význam uplatnění principu komplementarity operačních programů v rámci Cíle 1. Investice do infrastruktury nutné pro realizaci cílů OP RLZ budou podporovány v rámci **Společného regionálního operačního programu**, opatření 3.1 *Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v regionech*, a spolufinancovány z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF). V rámci SROP bude také realizováno opatření *Podpora sociální integrace v regionech*, které bude podporovat místní iniciativy v této oblasti, bude komplementární s prioritou 2 *Sociální integrace a rovnost příležitostí* OP RLZ a bude

spolufinancováno z ESF. OP RLZ podpoří akce zaměřené na integraci jedinců do trhu práce a projekty národního významu. SROP naopak podpoří místně a regionálně zaměřené projekty při využití výhody lepší znalosti místních podmínek. Proto je nutná koordinace mezi OP RLZ a SROP, aby se zabránilo překryvům a dosáhlo synergických efektů. Tato koordinace bude zajištěna na úrovni Řídících orgánů a Konečných příjemců prostřednictvím předpokládané harmonizace procedur implementace ESF, koordinace akcí na podporu publicity, konzultací podoby navrhovaných grantových schémat a výměnou informací o vybraných projektech. OP RLZ je komplementární také k prioritě 4 *Rozvoj cestovního ruchu a lázeňství* SROP. Opatření 4.2 podpoří přípravu lidských zdrojů pro odvětví cestovního ruchu, čímž významně přispívá k naplnění cílů priority 4 SROP v oblasti zvyšování kvality poskytovaných služeb a tím i k udržení perspektivy dalšího růstu tohoto odvětví se značným růstovým potenciálem.

Operační program RLZ je komplementární i k některým dalším operačním programům. Spolu s **Operačním programem Průmysl a podnikání** vytvářejí širší rámec pro zvyšování kvality lidského kapitálu v průmyslu. V tomto rámci OP RLZ umožňuje v prioritě 4 *Adaptabilita a podnikání*, Opatření 4.2 *Specifické vzdělávání* směřovat část podpory z ESF na zvýšení kvalifikační úrovně managementu a pracovníků v průmyslových podnicích. OP Průmysl a podnikání je, s využitím finančních prostředků Evropského fondu regionálního rozvoje, ve svém Opatření 1.3 *Rozvoj podnikatelského prostředí* zaměřen na podporu školicích zařízení pro poskytování podnikového vzdělávání a sektorově specifického vzdělávání. Společné působení OP RLZ a OP Průmysl a podnikání tak vytváří předpoklady pro efektivnější absorpci a využití vynaložených finančních prostředků strukturálních fondů.

Výdaje z ESF v rámci Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 Praha (JPD 3) budou mít významný vliv na celou ČR, protože více než 40 % kapacit vysokých škol je situováno právě v Praze. Nezbytná koordinace implementace OP RLZ a JPD 3 bude zajištěna, neboť jeden odbor MPSV je Řídícím orgánem pro oba programy. To zajistí efektivní výměnu informací na centrální úrovni. Podobná spolupráce se předpokládá mezi Monitorovacími výbory. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti bude koordinace zajištěna na úrovni Zprostředkujících subjektů, protože Správa služeb zaměstnanosti je Zprostředkujícím subjektem pro příslušná opatření v obou programech. Řádná výměna informací mezi Zprostředkujícími subjekty bude probíhat také v případě zbývajících opatření.

2.1.2 Strategické cíle

Klíčovým dlouhodobým cílem vlády ČR je zvyšovat zaměstnanost a tím postupně snížit míru nezaměstnanosti. To je ekonomický i sociální cíl, který je shodný se strategickým cílem "Evropské strategie zaměstnanosti" Evropské unie. Úspěšná tržní ekonomika s vysokou mírou zaměstnanosti vyžaduje účinný a pružný trh práce, který je schopný rychle reagovat na měnící se ekonomické okolnosti. Zvýšit míru zaměstnanosti znamená, že stále více občanů má užitek ze vzrůstajícího bohatství země, a to na základě příjmu z pracovní činnosti. Znamená také méně lidí odkázaných na pobírání sociálních dávek a tím i větší možnosti zamezení diskriminace a sociálního vyloučení. Stav hospodářství v přechodném stádiu, jako je česká ekonomika, vyžaduje pokračovat v rozsáhlé restrukturalizaci a trvale zvyšovat

produktivitu práce. Z krátkodobého hlediska budou tyto faktory brzdit růst zaměstnanosti. Přesto úsilí vlády musí být zaměřeno na dosažení dlouhodobého cíle, kterým je pružný trh práce poskytující větší počet rozmanitých a hodnotných pracovních míst.

Globálním cílem Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je proto:

- **Vysoká a stabilní úroveň zaměstnanosti, založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, při respektování principů udržitelného rozvoje.**

Tento globální cíl zahrnuje řadu témat a aspektů trhu práce a bude postupně realizován naplňováním specifických cílů OP RLZ, tj. globálních cílů jednotlivých priorit. Tyto čtyři specifické cíle byly stanoveny tak, aby tvořily provázanou soustavu cílů pokrývajících široké spektrum oblastí od konkurenceschopnosti až po sociální inkluzi, jejich společné naplnění zajistí realizaci globálního cíle OP RLZ.

První specifický cíl je zaměřen na rozšíření nástrojů a zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti tak, aby bylo usnadněno rychlé začlenění uchazečů o zaměstnání na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností (zájemců o zaměstnání). Prvním specifickým cílem je: *„Rozvoj pružného trhu práce, který přispívá ke snížení a prevenci nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti osob, jimž hrozí vyloučení z trhu práce.“*

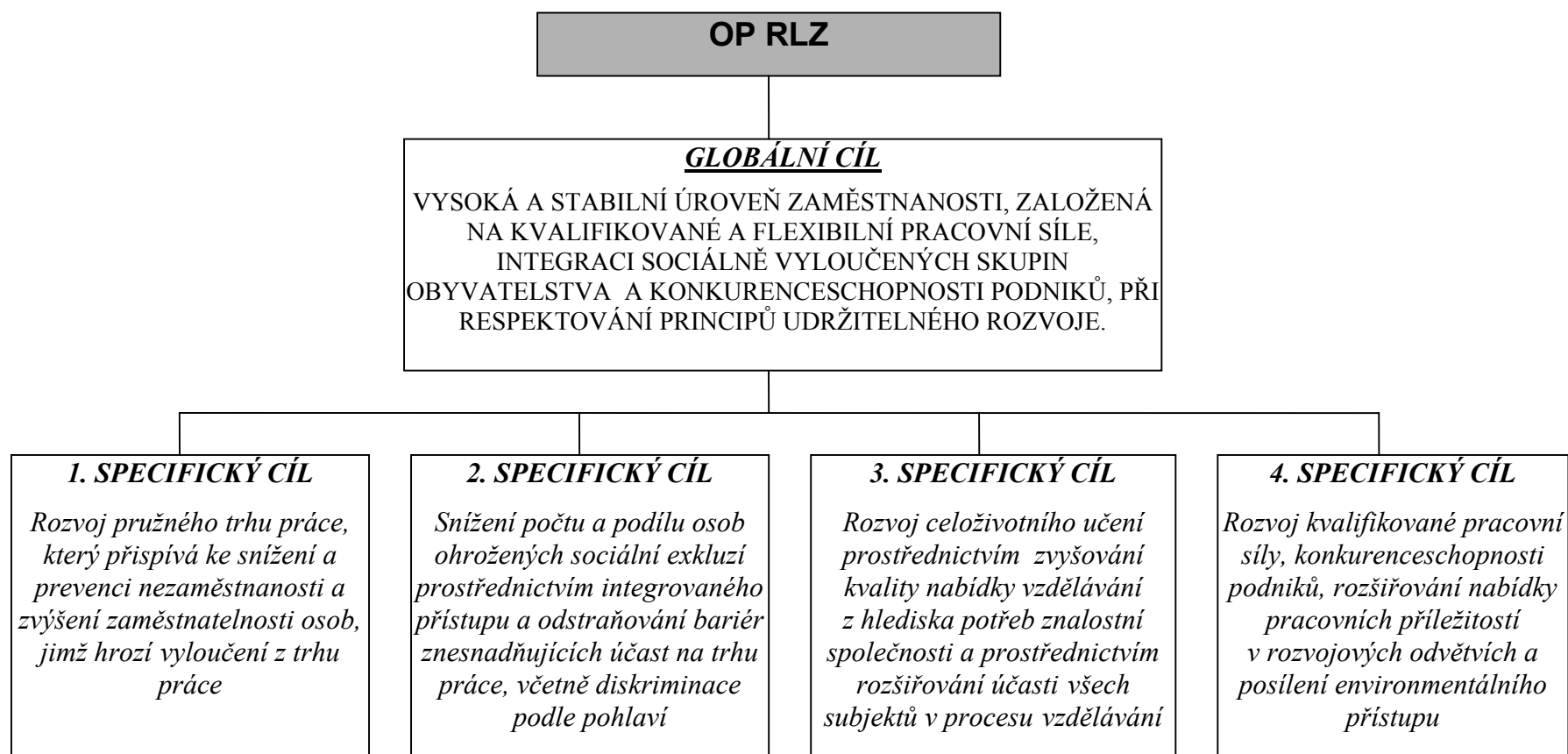
Druhý specifický cíl je zaměřen na zlepšení přístupu k zaměstnanosti a vzdělávání pro skupiny i jednotlivce ohrožené sociální exkluzí. Druhým specifickým cílem je: *„Snížení počtu a podílu osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím integrovaného přístupu a odstraňování bariér znesnadňujících účast na trhu práce, včetně diskriminace podle pohlaví.“*

Třetí specifický cíl poněkud překračuje rámec programu, protože nutné změny postojů všech subjektů, včetně jednotlivců k celoživotnímu učení jsou dosažitelné až v delším časovém horizontu. Přesto může program podstatnou měrou přispět k rozvoji kapacity vzdělávacích institucí a k obsahu a kvalitě nabídky vzdělávání. Třetím specifickým cílem je: *„Rozvoj celoživotního učení prostřednictvím zvyšování kvality nabídky vzdělávání z hlediska potřeb znalostní společnosti a prostřednictvím rozšiřování účasti všech subjektů v procesu vzdělávání.“*

Čtvrtý specifický cíl je zaměřen na zvyšování kvalifikace pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce a k posílení konkurenceschopnosti českých podniků. Čtvrtým specifickým cílem je: *„Rozvoj kvalifikované pracovní síly, konkurenceschopnosti podniků, rozšiřování nabídky pracovních příležitostí v rozvojových odvětvích a posílení environmentálního přístupu.“*

OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

CÍLE



2.1.3 Popis strategie

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro realizaci tohoto operačního programu je plně konzistentní se strategií zaměstnanosti EU. Evropská strategie zaměstnanosti je založena na čtyřech pilířích:

- **Zaměstnatelnost** – podpora úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné základní schopnosti k získání a udržení si zaměstnání.
- **Podnikání** – podpora tvorby podnikatelského prostředí, které rozvíjí podnikání a inovace a umožňuje růst podniků a zaměstnanosti.
- **Adaptabilita** – podpora vývoje pružnosti a inovace na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti podniků a pracovní síly a tím vytvoření udržitelných pracovních míst.
- **Rovné příležitosti** – pomoc znevýhodněným osobám ke zlepšení jejich možností získat zaměstnání, podpora odstraňování diskriminace při zaměstnávání mužů a žen ke zvýšení pracovní uplatnitelnosti žen, které mohou být vyloučené z trhu práce.

Prvním krokem na cestě k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti v ČR byl podpis dokumentu „**Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti**“ představiteli vlády České republiky a Evropské komise dne 11. května 2000. Tento dokument „vytyčuje soubor cílů politiky zaměstnanosti nezbytných k urychlení transformace trhu práce v ČR, k pokroku v přizpůsobivosti trhu práce pro zavedení Evropské strategie zaměstnanosti a pro jeho připravenost na připojení k Evropské unii“. Jedná se o následující prioritní oblasti:

- zajistit i do budoucna přiměřený vývoj mezd, který bude v souladu s růstem produktivity, a zkoordinovat daňový systém a systém sociálních dávek tak, aby více motivovaly lidi k práci a podniky k vytváření pracovních příležitostí; přezkoumat důchodový systém z hlediska zaměstnanosti;
- podporovat profesní a územní mobilitu;
- ve spolupráci se sociálními partnery modernizovat systém odborné přípravy a výcviku, zajistit větší transparentnost systému odborné přípravy a více tento systém zaměřit na potřeby trhu práce; a – obecněji – přizpůsobit systém odborné přípravy potřebám ekonomiky a společnosti založené na znalostech;
- posílit veřejné služby zaměstnanosti a podpořit příklon politiky zaměstnanosti směrem k prevenci nezaměstnanosti a aktivaci nezaměstnaných;
- posílit institucionální struktury potřebné pro využívání prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF).

Na základě pravidelného hodnocení priorit JAP byla v roce 2002 doplněna další prioritní oblast a to

- podpora využívání pružných forem organizace práce

V souladu s vymezením prioritních oblastí podpory v Nařízení Rady (ES) č. 1784/1999 o ESF bude OP RLZ podporovat zejména realizaci opatření v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a priorit JAP, které byly plně včleněny do strategie programu. Rozsah, ve kterém strategie, priority a opatření OP RLZ odpovídají prioritám JAP, je detailně popsán v Referenčním rámci politiky pro podporu lidských zdrojů. Vazby na směrnice Evropské strategie zaměstnanosti jsou popsány v subkapitole 2.1.6.

Priority týkající se sociální integrace a rovných příležitostí nejsou v JAP obsaženy. Tyto priority jsou zahrnuty v návrhu Společného memoranda o sociálním začleňování (JIM) – strategickém dokumentu Evropské unie a České republiky, který hodnotí sociální situaci, identifikuje hlavní problémy a úkoly pro budoucí politiku České republiky. JIM jako základní dokument pro koncepci Národního akčního plánu sociální inkluze bude vyhotoven do konce roku 2003. Vazby mezi návrhem JIM a strategií OP RLZ jsou obsaženy v Referenčním rámci politiky pro podporu lidských zdrojů.

Strategie k dosažení globálního cíle a specifických cílů OP RLZ formulovaných v podkapitole 2.1.2 zahrnuje i vymezení základních nástrojů a forem podpory implementovaných prostřednictvím tohoto programu.

V souladu s vymezením prioritních oblastí podpory a oprávněných činností v Nařízení Rady (ES) č. 1784/1999 o ESF budou priority a opatření OP RLZ zaměřeny zejména na podporu zaměstnatelnosti a sociálního začleňování **znevýhodněných jednotlivců**. Na základě zkušeností členských zemí při realizaci projektů spolufinancovaných z ESF pro tyto cílové skupiny budou podporovány zejména projekty poskytujícími komplexní podporu založenou na integrovaném přístupu k cílovým skupinám pomoci, hlavně osobám vyloučeným z trhu práce. Integrovaný přístup zahrne kombinaci specifických aktivit a doprovodných opatření při realizaci projektů tak, aby jednotlivci v rámci cílových skupin mohli co nejlépe využít nabídky pomoci z těchto projektů. Tento přístup rovněž využívá možností partnerské spolupráce realizátorů individuálních projektů při poskytování komplexních služeb znevýhodněným a sociálně vyloučeným skupinám.

Nicméně, na základě analýzy a v souladu s obecnými doporučeními pro programy Cíle 1, budou v rámci OP RLZ v podstatné míře podporována i podpůrná opatření na **rozvoj systémů a struktur a posilování kapacit poskytovatelů služeb** pro cílové skupiny. Půjde zejména o rozvoj institucí podílejících se na implementaci politik zaměstnanosti, vzdělávání, sociální inkluze a výzkumu a vývoje: ministerstva, úřady práce, vzdělávací instituce, sociální partneři, nestátní neziskové organizace, orgány územní správy a samosprávy. Součástí této systémové podpory bude i dopracování programů, opatření a nástrojů ke zkvalitnění nabídky institucí poskytujících vzdělávací, sociální a zaměstnanecké služby v souladu s potřebami trhu práce a zejména pro specifické cílové skupiny znevýhodněných nebo ohrožených jednotlivců.

V souladu s orientací Národního rozvojového plánu na rozvoj a konkurenceschopnost program podpoří i další odborné vzdělávání pracovníků zejména v odvětvích s potenciálem dalšího růstu a vytváření nových pracovních příležitostí v těchto odvětvích.

Strategie OP RLZ přihlíží i k analýze absorpční kapacity navrhovaných priorit a opatření z hlediska dostupnosti prostředků na spolufinancování, fungování národních podpůrných a rozvojových programů a existence administrativních struktur pro jejich implementaci.

Naplňování specifických cílů programu bude realizováno při respektování **společných horizontálních principů** popsaných v následující pod-kapitole 2.1.4.

2.1.4 Horizontální témata

OP RLZ pokrývá čtyři hlavní horizontální témata:

- Rovné příležitosti
- Udržitelný rozvoj
- Informační společnost
- Podpora místním iniciativám

Horizontální témata jsou průřezové politiky a nástroje, jejichž prostřednictvím jsou globální a specifické cíle OP RLZ integrovány napříč celým spektrem čtyř vertikálních priorit programu. Horizontální témata budou respektována při výběru projektů. Jejich naplňování bude sledováno v realizační fázi projektů a bude i předmětem kontroly na místě. Jejich působení na situaci v oblasti rozvoje lidských zdrojů bude vyhodnocováno v rámci systému hodnocení OP RLZ.

Rovné příležitosti

Rovné příležitosti pro všechny postihují oblast možné diskriminace z hlediska pohlaví, negativních zkušeností různých sociálních skupin na trhu práce (např. etnických minorit, osob se zdravotním postižením, vyšších věkových skupin občanů). Kromě vertikálního Opatření 2.2, zaměřeného na rovnost mužů a žen na trhu práce, je nutné, aby princip rovných příležitostí byl respektován i v dalších vertikálních prioritách a opatřeních. 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.

Udržitelný rozvoj

Principy udržitelného rozvoje je třeba zohledňovat v oblasti rozvoje ekonomiky, životního prostředí, dopravy, cestovního ruchu, zdraví obyvatelstva, vzdělávání, zaměstnanosti i sociálního začleňování. Udržitelný rozvoj je založen na hledání kompromisů mezi aktuálními potřebami a možnostmi budoucích generací uspokojit jejich vlastní potřeby. V rámci projektů programu musí být otevřen prostor pro lepší porozumění principů udržitelného rozvoje a pro osvětu a šíření dobrých praktik pro udržitelný rozvoj.

Informační společnost

Informační a komunikační technologie vytváří globální informační společnost, která zakládá své bohatství na lidském kapitálu. Úspěch společnosti je dán schopnostmi

jedince určit relevantní informační zdroje, informace z nich získat, analyzovat a využívat pro rozhodování, řešení úkolů a problémů ke zvýšení efektivity práce i soukromého života. Rozvoj informační společnosti vyžaduje nové přístupy ke vzdělávání, zasahuje však i oblast vztahu občana a státních orgánů, výkonu veřejné správy, vztahů spotřebitele a výrobce, oblast průmyslu, obchodu a další. Z těchto důvodů je nutné, aby projekty poskytovaly příležitosti a zpřístupňovaly využívání všech prostředků podporujících širší využívání informačních technologií ve společnosti při respektování specifických potřeb konkrétních skupin i jedinců.

Podpora místním iniciativám

V oblasti boje proti sociálnímu vyloučení se nejlépe osvědčují místní iniciativy, které jsou založeny na dobré znalosti prostředí a specifických problémů cílových skupin příjemců pomoci. Zahrnutí místních iniciativ do projektů dává dobrou záruku toho, že aktivity pro cílové skupiny projektu budou pokračovat i po skončení financování z ESF a tím podpoří udržitelnost naplňování strategie a cílů programu. Rozvojem místních iniciativ je zároveň podporována i konkurenceschopnost daných lokalit.

2.1.5 Priority a opatření

Ve světle zásadních materiálů uvedených v části 2.1.3, klíčových ekonomických a sociálních charakteristik vymezených v kapitole 1, včetně SWOT analýzy, byly identifikovány **čtyři klíčové priority** pro podporu z Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP RLZ. Tyto čtyři priority jsou plně konzistentní s pěti prioritními oblastmi politiky ESF a korespondují se čtyřmi specifickými cíli OP RLZ.

Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti

Tato priorita je směřována k realizaci prvního specifického cíle OP RLZ a je zaměřena zejména na zajištění rychlého začlenění nezaměstnaných na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností. Zásadním principem je orientace na jednotlivce a výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trhu práce. Důraz je kladen na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohrožených nezaměstnaností či se vracejí na trh práce. K tomu je třeba se zaměřit i na kvalitu poskytovaných služeb v rámci úřadu práce a na spolupráci s externími dodavateli služeb. Pracovníci služeb zaměstnanosti musí získat nové praktické i teoretické zkušenosti intenzivním školením, aby se v nejbližším období mohli vyrovnat s novými náročnými úkoly vyplývajícími z Evropské strategie zaměstnanosti, která svým zaměřením na individuální přístup ke klientovi a jeho aktivizaci formuluje nové pojetí přístupů v aktivní politice zaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti budou posíleny rozvojem jejich řídicího systému včetně informačních, monitorovacích a vyhodnocovacích systémů.

V rámci této priority budou prováděna dvě opatření:

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

Opatření 1.2: Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti

Priorita 2: Sociální integrace a rovnost příležitostí

Tato priorita je směřována k realizaci druhého specifického cíle OP RLZ a je zaměřena zejména na pomoc skupinám a jednotlivcům ohroženým sociální exkluzí a prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Půjde zejména o zvyšování zaměstnatelnosti sociálně vyloučených z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti a osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím aktivních preventivních opatření. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva bude podpořeno prostřednictvím vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb s cílem posílit jejich kapacity a dovednosti nezbytné pro poskytování sociálních služeb, které zajišťují integraci osob do trhu práce a do společnosti. Podpora bude dále zaměřena na aktivity v oblasti sociální integrace jednotlivců ze specifických cílových skupin v těch případech, které vyžadují jednotný celostátní přístup. V rámci prosazování rovných příležitostí žen a mužů bude jedno opatření zaměřeno na

odstranění překážek účasti žen na trhu práce prostřednictvím rozvoje sociálních služeb zaměřených na péči o děti a další členy rodiny vyžadující péči, pomoc při návratu na trh práce rozšířením poradenství, informační činnosti a rekvalifikačních kurzů. Cílem je zvýšení i zastoupení žen v netradičních zaměstnáních a motivace žen k zahájení podnikání. Tyto aktivity budou podpořeny doprovodnými opatřeními, jako například úhradou nákladů na hlídání dětí pro podpořené osoby.

V rámci této priority budou prováděna tři opatření:

- Opatření 2.1: Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
- Opatření 2.2: Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
- Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení

Tato priorita je směřována k realizaci třetího specifického cíle OP RLZ, ale zároveň jde o horizontální prioritu, jejíž realizace přispívá k naplnění všech ostatních specifických cílů programu. Je zaměřena na rozvoj kapacity vzdělávacích institucí a zlepšení obsahu a kvality vzdělávání. Jednotlivá opatření jsou cílena ke zkvalitnění vzdělávání na školách a ve školských zařízeních, zlepšení příležitostí ve vzdělávání pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami, rozvoj standardů a evaluace vzdělávání, propojování počátečního a dalšího vzdělávání a zvýšení kvality nabídky vysokoškolského studia a rozvoj dalšího vzdělávání pracovníků ve výzkumu a vývoji. Poslední opatření se zaměřuje na vytvoření systému dalšího profesního vzdělávání, zejména na zkvalitnění nabídky a zpřístupnění této formy vzdělávání v mimoškolských vzdělávacích zařízeních.

V rámci této priority budou prováděna tři opatření:

- Opatření 3.1: Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání
- Opatření 3.2: Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje
- Opatření 3.3: Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Priorita 4: Adaptabilita a podnikání

Tato priorita je směřována k realizaci čtvrtého specifického cíle OP RLZ a je zaměřena na podporu jak všeobecného, tak specifického odborného vzdělávání s cílem podpořit rozvoj odvětví a oborů s růstovým potenciálem a posílit konkurenceschopnost českých podniků a pracovní síly. Navrhovaná opatření se

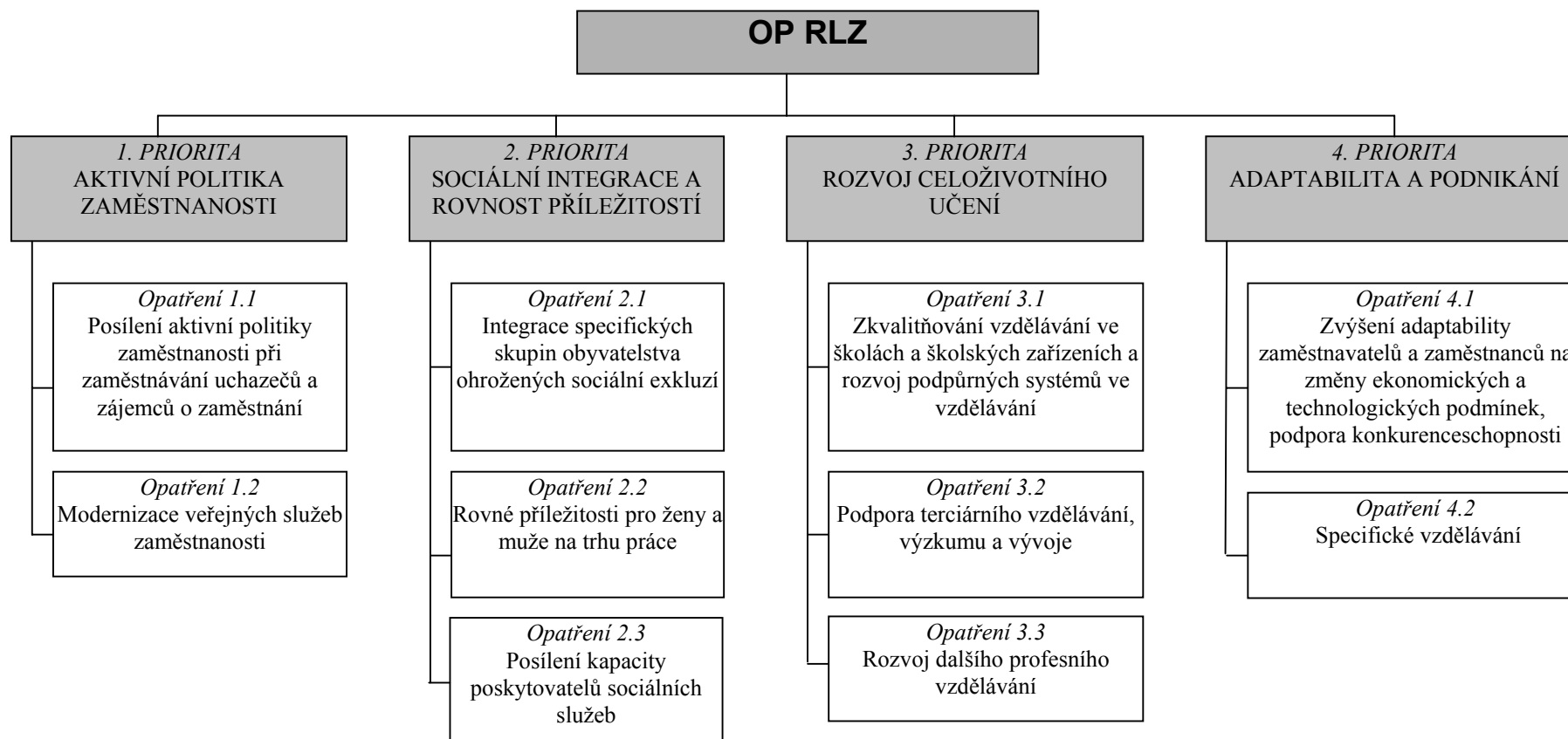
proto zaměří na rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetencí zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající změny prostřednictvím odpovídající nabídky rekvalifikačních programů a vzdělávání, s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií. Důležitým předpokladem je i realizace programů řízení lidských zdrojů v organizacích a poskytování pobídek pro vzdělávání v podnicích. Vedle rozvoje vzdělávacích aktivit se opatření zaměří i na podporu zachování pracovních míst, vytváření nových pracovních míst včetně sebezaměstnání a další rozvoj alternativních pružných forem pracovních úvazků. Rozvoj informačních středisek a poraden zaměřených na problematiku životního prostředí poskytne podnikům a veřejnosti lepší přístup k informacím o ochraně životního prostředí, nových technologiích a ekologicky šetrných výrobcích.

V rámci této priority budou prováděna dvě opatření:

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

Opatření 4.2: Specifické vzdělávání

OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ PRIORITY A OPATŘENÍ



2.1.6 Konzistence OP RLZ s Evropskou strategií zaměstnanosti

Následující tabulka přináší shrnutí toho, jak Operační program RLZ přispívá k naplnění jednotlivých Směrnic EU pro zaměstnanost:

Vazby mezi prioritami Evropské strategie zaměstnanosti a opatřeními Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů České republiky	
Směrnice EU o ZAMĚSTNANOSTI PRO ROK 2002	Opatření Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů ČR
I. ZLEPŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI	
Vypořádání se s nezaměstnaností mládeže a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti: 1. Každé nezaměstnané osobě bude nabídnut nový začátek před uplynutím šesti měsíců v případě mladých lidí (do 25 let) a dvanácti měsíců v případě dospělých ve formě školení, rekvalifikace, praxe, zaměstnání nebo jiného opatření včetně individuálního vedení a poradenství v otázce volby povolání s cílem efektivní integrace do pracovního trhu.	Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání <i>Specifické cíle:</i> • Zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností • Zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (například reintegračních plánů zaměřených na potřeby jednotlivců), zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce • Rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
Přístup více zaměřený na zaměstnanost: 2. Každý členský stát: • přezkoumá a případně provede reformu svého daňového a sociálního systému, aby tak snížil rizika chudoby, a poskytne pobídky pro nezaměstnané nebo nečinné osoby, aby hledaly zaměstnání a nastoupily do něj, nebo opatření k podpoře jejich zaměstnatelnosti a pobídky pro zaměstnavatele, aby vytvořili nová pracovní místa, • se bude snažit podstatně snížit podíl nezaměstnaných a nečinných lidí a stavět na aktivních opatřeních ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti s výhledem na efektivní integraci do pracovního trhu a zlepší výsledky těchto opatření a efektivnost jejich nákladů • bude podporovat opatření pro nezaměstnané a nečinné osoby, aby získaly a doplnily si znalosti včetně znalostí v oblasti informačních a komunikačních technologií, což jim usnadní přístup k trhu práce a sníží to mezeru ve schopnostech. Za tímto účelem stanoví každý členský stát cíl pro aktivní opatření zahrnující vzdělání, školení nebo podobná opatření nabízená nezaměstnaným, kterými se	Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí <i>Specifické cíle:</i> • Zajištění komplexního přístupu k řešení problematiky osob se speciálními potřebami zdravotně postižených a ohrožených rizikem narušení jejich psycho-somatického potenciálu s dopady na trh práce

bude snažit dosáhnout postupně průměru nebo alespoň 20% tří nejvyspělejších členských států	
Vytváření politiky aktivního stárnutí 3. Z tohoto důvodu vypracují členské státy, případně i ve spolupráci se sociálními partnery, politiku aktivního stárnutí s cílem podpořit kapacitu starších pracovníků a motivovat je, aby zůstali v zaměstnání co nejdéle. Tato politika bude představovat: • přijetí pozitivních opatření k udržení pracovní kapacity a schopností starších pracovníků, v neposlední řadě na trhu práce založeném na znalostech, zvláště prostřednictvím přístupu ke vzdělání a školení, zavedením pružné pracovní doby včetně např. práce na poloviční úvazek, pokud si to budou pracovníci přát, a větší upozorňování zaměstnavatelů na potenciál starších pracovníků • přezkoumání daňových systémů a systémů dávek, aby se tak snížila demotivace a pro starší pracovníky bylo přitažlivější i nadále pracovat	Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání <i>Specifické cíle:</i> • Zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (například reintegračních plánů zaměřených na potřeby jednotlivců), zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce • Podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi
Rozvíjení schopností pro nový pracovní trh v kontextu celoživotního vzdělávání 4. z tohoto důvodu se členské státy vyzývají, aby zlepšily kvalitu svých vzdělávacích a školících systémů, stejně jako příslušné učební osnovy, včetně poskytování příslušného poradenství v kontextu základního i celoživotního vzdělávání, modernizace a větší efektivity učebních oborů a školení na pracovištích, a podporovaly rozvoj víceúčelových místních školících středisek, aby: • mladé lidi vybavily základními dovednostmi důležitými pro trh práce a potřebnými pro účast v celoživotním vzdělávání • snížily negramotnost mládeže a dospělých a podstatně snížily počet mladých lidí, kteří brzy odcházejí ze školy. Je třeba věnovat zvláštní pozornost mladým lidem s poruchami učení a chování. V tomto kontextu vypracují členské státy opatření, jejichž cílem bude do r. 2010 snížit na polovinu počet mladých ve věku 18 až 24 let, kteří mají pouze nižší střední vzdělání a dále se nevzdělávají • vytvářely podmínky, aby dospělým (včetně těch, kteří mají netypické pracovní smlouvy) usnadnily lepší přístup k celoživotnímu vzdělávání a tím zvýšily podíl dospělé populace	Opatření 3.1 Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních <i>Specifické cíle:</i> • Zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami • Modernizace školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí • Rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství • Rozvoj dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách Opatření 3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje <i>Specifické cíle:</i> • Zkvalitňování vzdělávání na vysokých školách • Rozvoj učitelských studijních programů • Rozvoj dalšího vzdělávání na vysokých školách Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání <i>Specifické cíle:</i> • Vytvořit ucelený systém dalšího profesního vzdělávání a odpovídající regionální infrastrukturu, poskytující další a

v aktivním věku (25 až 64 let) účastníci se v každou danou dobu školení a vzdělávání • ulehčily a podpořily mobilitu a celoživotní vzdělávání a věnovaly pozornost takovým faktorům jako je výuka cizích jazyků, lepší uznávání kvalifikace a znalostí a dovedností získaných v rámci vzdělávání, školení a praxe 5. Členské státy se budou snažit zajistit školení v oblasti informatiky pro všechny občany. Členské státy budou zvláště pokračovat ve svém úsilí zajistit, aby všechny školy měly přístup k internetu a multimediálním zdrojům a aby do konce r. 2002 všichni učitelé, kteří to potřebují, byli schopni používat tyto technologie a poskytnout všem žákům širokou digitální gramotnost.	specializované kvalifikace dospělým občanům s praxí na základě forem, metod a přístupů založených na rozvoji kompetencí v přímé vazbě na potřeby trhu práce a podporovaný z veřejných rozpočtů • Vytvořit podmínky pro založení systému ověřování kvalifikací, získaných v systému dalšího profesního vzdělávání s využitím akreditačního a certifikačního systému propojeného se systémem certifikace počátečního vzdělávání • Zlepšit přístup k informacím, orientaci v nabídce a kvalitu služeb dalšího profesního vzdělávání, rozvoj výzkumu a vývoje metodologie vzdělávání dospělých včetně vybudování institucionální kapacity • Rozvoj vzdělávací nabídky dalšího profesního vzdělávání (nové programy, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů) • Zvýšení odborné a pedagogické způsobilosti lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího profesního vzdělávání Opatření 4.2 Specifické vzdělávání <i>Specifické cíle:</i> • Budování kapacit regionálních systémů EVVO, založených na existenci regionální sítě environmentálně zaměřených informačních a vzdělávacích středisek • Zvyšování povědomí občanů, podniků a institucí o environmentální legislativě a informování o jejich právech, příležitostech a povinnostech v environmentální oblasti, zejména prostřednictvím implementace projektů Místní Agendy 21.
Aktivní politika k podpoře vyváženosti na trhu práce a k boji se vznikajícími problémy na nových evropských trzích práce 6. Členské státy zvýší společně se sociálními partnery své úsilí s cílem určit vznikající problémy a zabránit jejich narůstání zvláště těmito prostředky: • rozvojem schopností úřadů práce vyhledávat vhodná pracovní místa • rozvojem politiky s cílem zabránit nedostatku schopností • podporou pracovní a geografické mobility v rámci jednotlivých členských států i v rámci celé EU • podporou fungování trhu práce prostřednictvím zlepšení databází	Opatření 1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti <i>Specifické cíle:</i> • Zvýšení počtu a kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací, které zabezpečují služby pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a zkvalitňování technické a informační infrastruktury • Vytvoření standardu přístupu a služeb pro jednotlivé skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání • Propojení a zkvalitnění informačních systémů pro jednotný přístup, rozvoj statistik nezaměstnanosti a procesu monitorování a vyhodnocování účinnosti programů jako podklad pro analýzu

pracovních míst a vzdělávacích příležitostí, které by měly být vzájemně propojené na evropské úrovni, využití moderních informačních technologií a již dostupných zkušeností na evropské úrovni.	vývoje a úspěšnosti poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských opatření Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání <i>Specifický cíl:</i> • Zlepšit přístup k informacím, orientaci v nabídce a kvalitu služeb dalšího profesního vzdělávání, rozvoj výzkumu a vývoje metodologie vzdělávání dospělých včetně vybudování institucionální kapacity
Boj s diskriminací a podpora sociálního začlenění prostřednictvím přístupu k zaměstnání 7. Každý členský stát: • určí všechny formy diskriminace v přístupu k pracovnímu trhu a ke vzdělávání a školení a bude s nimi bojovat • vypracuje efektivní preventivní a aktivní opatření k podpoře integrace rizikových nebo znevýhodněných skupin a jednotlivců do pracovního trhu, aby tak zabránil marginalizaci, vzniku „chudých pracujících“ a sociálnímu vyloučení • zavede příslušná opatření k uspokojení potřeb postižených občanů, etnických menšin a migrujících dělníků týkajících se jejich integrace do pracovního trhu a tam, kde to bude nutné, stanoví své vlastní cíle v této oblasti	Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí <i>Specifické cíle:</i> • Rozvoj specifických integrovaných programů a podpora tvorby nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené sociální exkluzí • Rozvoj a realizace vzdělávacích programů v oblasti kvality a dostupnosti poskytovaných sociálních služeb vedoucích k sociální integraci a přístupu na trh práce jednotlivců nebo skupin osob ohrožených sociální exkluzí • Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školitelů v oblasti kvality a dostupnosti poskytovaných sociálních služeb vedoucích k sociální integraci a přístupu na trh • Posílení kapacity subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně exkludovaných nebo ohrožených sociální exkluzí. Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb <i>Specifické cíle:</i> • Posílení kapacity a kvality subjektů zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením • Rozšíření nabídky a dostupnosti sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením a podle požadavků jednotlivých regionů.
II. ROZVOJ PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ A TVORBA PRACOVNÍCH MÍST	
Usnadnění zakládání a provozování podniků 8. Členské státy budou věnovat zvláštní pozornost podstatnému snížení režijních nákladů a administrativnímu zatížení podniků, zvláště při jejich zakládání a při přijímání dalších pracovníků.	Opatření 3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje <i>Specifický cíl:</i> • Rozvoj lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců

Členské státy by při sestavování nových předpisů měly rovněž vyhodnotit jejich potenciální dopad na takovéto administrativní zatížení a režijní náklady pro podniky. 9. Členské státy podpoří rozvoj podnikatelských aktivit následujícími způsoby: • posouzením všech možných překážek k zahájení podnikání a zakládání malých podniků s cílem tyto překážky zmenšit, a to zvláště překážek v daňovém systému a systému sociálního zabezpečení • podporou vzdělání pro podnikatele a samostatně výdělečně činné osoby, prostřednictvím podpůrných služeb stejně jako školení pro podnikatele a budoucí podnikatele • bojem s prací na černo a podporou změny takovéto práce na pravidelné zaměstnání za využití všech příslušných prostředků včetně regulačních opatření, pobídek, daňové reformy a reformy dávek, to vše ve spolupráci se sociálními partnery	na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti. <i>Specifické cíle:</i> • Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikace a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami • Zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání v organizacích • Rozšířit uplatňování pružných forem organizace práce Opatření 4.2 Specifické vzdělávání <i>Specifické cíle:</i> • Zvýšení kvalifikační úrovně a dovedností pracovníků podniků v souvislosti se zaváděním progresivních systémů řízení výrobních procesů, se zavedením high-tech, sofistikovaných produktů a služeb, informačních a komunikačních technologií (ICT), a se zaváděním technik šetrných k životnímu prostředí • Zlepšení profesní přípravy a vzdělávání absolventů škol zaměřených na CR, pracovníků a podnikatelů a vzdělávání odborníků na CR ve veřejné správě
Nové příležitosti zaměstnání ve společnosti založené na znalostech a ve službách 10. Členské státy odstraní překážky k poskytování služeb a vypracují rámcové podmínky, aby mohly plně využívat potenciál celého odvětví služeb s cílem vytvářet více lepších pracovních míst. Zvláště je třeba využít potenciál v oblasti informatiky a životního prostředí.	Opatření 4.2 Specifické vzdělávání <i>Specifické cíle:</i> • Zvýšení kvalifikační úrovně a dovedností pracovníků podniků v souvislosti se zaváděním progresivních systémů řízení výrobních procesů, se zavedením high-tech, sofistikovaných produktů a služeb, informačních a komunikačních technologií (ICT), a se zaváděním technik šetrných k životnímu prostředí • Budování kapacit regionálních systémů EVVO, založených na existenci regionální sítě environmentálně zaměřených informačních a vzdělávacích středisek • Zlepšení profesní přípravy a vzdělávání absolventů škol zaměřených na CR, pracovníků a podnikatelů a vzdělávání odborníků na CR ve veřejné správě • Zkvalitnění regionálního marketingu a managementu CR
Regionální a místní aktivity pro zaměstnanost 11. Členské státy: • vezmou tam, kde to bude třeba, v úvahu dimenzi regionálního rozvoje ve své celkové politice zaměstnanosti • podpoří místní a regionální úřady v rozvoji strategií pro	Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání <i>Specifické cíle:</i> • Podpora nových forem zaměstnávání • Rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a

zaměstnanost, aby plně využily příležitosti nabízené vytvářením pracovních míst na místní úrovni a podpořily partnerství za tímto účelem se všemi zainteresovanými činiteli včetně zástupců občanské společnosti • podpoří opatření k posílení rozvoje konkurenceschopnosti a schopnosti sociální ekonomiky vytvářet více pracovních míst a posilovat jejich kvalitu, zvláště poskytování zboží a služeb vztahujících se k potřebám, které trh není schopen uspokojit, a prozkoumají veškeré překážky stojící v cestě takovému opatření s cílem tyto překážky snížit • posílí úlohu úřadů práce na všech úrovních při vyhledávání místních příležitostí k zaměstnání a při zlepšování fungování místních trhů práce	zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí <i>Specifický cíl:</i> • Rozvoj a implementace programů celoživotního odborného učení pracovníků v sociálních službách zaměřených na integraci do trhu práce Opatření 4.2 Specifické vzdělávání <i>Specifický cíl:</i> • Zvyšování povědomí občanů, podniků a institucí o environmentální legislativě a informování o jejich právech, příležitostech a povinnostech v environmentální oblasti, zejména prostřednictvím implementace projektů Místní Agendy 21.
Daňové reformy pro zaměstnanost a školení 12. Každý členský stát: • stanoví cíl pro postupné snižování celkového daňového zatížení, bude-li to nutné, a vyjde přitom ze své současné úrovně. Tam, kde to bude vhodné, stanoví cíl pro postupné snižování finančního tlaku jak na zaměstnance, tak na nemzdové náklady na zaměstnance, zvláště v případě relativně nekvalifikované pracovní síly pobírající nízké mzdy. Takovéto reformy by měly být provedeny bez ohrožení veřejných financí nebo dlouhodobé udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení. • nabídne motivaci a odstraní daňové překážky investicím do lidských zdrojů • posoudí schůdnost a možnosti využití alternativních zdrojů daňových příjmů, mezi jinými daně z energie a škodlivých emisí, a vezme v úvahu zkušenosti s reformami ekologických daní v několika členských státech	
III. PODPORA ADAPTABILITY PODNIKŮ A JEJICH ZAMĚSTNANCŮ	
Modernizace organizace práce 13. Sociální partneři se vyzývají k tomu, aby: • projednali a na všech příslušných úrovních realizovali dohody o modernizaci organizace práce včetně pružné pracovní doby, s cílem posílit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a jejich schopnost přizpůsobovat se průmyslovým změnám, čímž	Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti. <i>Specifické cíle:</i> • Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikace a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními,

dosáhnou požadované rovnováhy mezi pružností a jistotou a zvýší kvalitu pracovních míst. Témata, o kterých je třeba jednat, mohou např. zahrnovat zavádění nových technologií, nových forem práce a otázky pracovní doby jako je vyjádření pracovní doby jakožto ročního čísla, zkrácení pracovní doby, kratší přesčasy, rozšíření polovičních pracovních úvazků, přístup k možnostem přerušení kariéry a otázky spojené se zabezpečením pracovního místa • v kontextu lucemburského procesu předkládali každoročně zprávy o tom, jaké aspekty modernizace organizace práce byly projednány, jak pokročila jejich realizace a jaký je jejich dopad na zaměstnanost a fungování trhu práce. 14. Členské státy podniknou následující kroky, v případě nutnosti ve spolupráci se sociálními partnery nebo na základě dohod sjednaných sociálními partnery: • přezkoumají stávající regulační rámec a posoudí návrhy nových opatření a pobídek, aby se ubezpečily, že tato opatření přispějí ke snížení překážek zaměstnanosti, umožní zavedení moderní organizace práce a pomohou pracovnímu trhu přizpůsobit se strukturálním změnám v ekonomice • současně vzhledem ke skutečnosti, že formy zaměstnání jsou stále různorodější, posoudí možnost zapracovat do svých zákonů pružnější druhy smluv a zajistí, aby ti, kteří pracují na základě nových pružných smluv, měly nárok na odpovídající zabezpečení a vyšší postavení v zaměstnání odpovídající potřebám podniků a aspiracím pracovníků • budou se snažit zajistit na úrovni pracoviště lepší aplikaci stávajících zákonů v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti tím, že urychlí a posílí jejich vymáhání, budou poskytovat poradenství podnikům, zvláště malým a středním, aby byly schopné dodržovat zákony, zlepšit školení v oblasti pracovních úrazů a chorob z povolání v tradičně rizikových odvětvích	strukturálními a technologickými změnami • Zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání v organizacích • Podporovat zachování stávajících udržitelných pracovních míst prostřednictvím adaptace a stimulovat tvorbu nových pracovních míst • Rozšířit uplatňování pružných forem organizace práce • Rozvíjet aktivity zaměstnavatelů zaměřené na podporu ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti
Podpora adaptability v podnicích jako součást celoživotního vzdělávání 15. Sociální partneři na všech příslušných úrovních se vyzývají, aby tam, kde je to vhodné, uzavírali dohody týkající se celoživotního vzdělávání a umožnili tak adaptabilitu a inovaci, zvláště v oblasti informačních a komunikačních technologií. V tomto kontextu by	Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti. <i>Specifický cíl:</i> • Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikace a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními,

měly být vytvořeny podmínky k tomu, aby každý pracovník dostal možnost dosáhnout do r. 2003 počítačové gramotnosti.	strukturálními a technologickými změnami
IV. POSILOVÁNÍ POLITIKY STEJNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE	
Zohledňování rovnoprávnosti pohlaví ve veškeré politice EU 16. Z tohoto důvodu zaujmou členské státy při zavádění směrnic v rámci všech čtyř pilířů postup zohledňující rovnoprávnost pohlaví: • budou rozvíjet a posilovat poradenské systémy s orgány zabývajícími se rovnoprávností obou pohlaví • budou aplikovat postupy pro vyhodnocení dopadu pohlaví v rámci každé směrnice • vytvoří ukazatele pro měření pokroku v otázce rovnoprávnosti pohlaví ve vztahu ke každé směrnici	Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce <i>Specifický cíl:</i> • Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce • Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce • Rozšíření přístupu žen k informačním technologiím
Vyrovnaní se s rozdíly z hlediska pohlaví 17. Členské státy podniknou následující kroky, v případě nutnosti ve spolupráci se sociálními partnery: • posílí své úsilí snižovat rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen tím, že budou aktivně podporovat vyšší zaměstnanost žen a zvaží stanovení svých národních cílů v souladu s cíli stanovenými v závěrech zasedání Evropské rady v Lisabonu • podniknou kroky k zajištění vyváženého zastoupení žen a mužů ve všech odvětvích a povoláních a na všech úrovních • zahájí pozitivní kroky na podporu stejné mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a snížení rozdílů v příjmech mezi ženami a muži, kroky k odstranění rozdílů ve výši mezd u obou pohlaví je třeba podniknout jak ve veřejném, tak soukromém sektoru, dále je třeba se vypořádat s dopady daných opatření na rozdíly ve výši mezd u obou pohlaví • zvaží větší využívání opatření k podpoře žen s cílem snížit rozdíly dané pohlavím	Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce <i>Specifické cíle:</i> • Podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních • Podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost • Rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání • Rozšíření přístupu žen k informačním technologiím • Zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli
Sladění práce a rodinného života 18. podniknou členské státy a sociální partneři následující kroky: • navrhnu, zavedou a budou podporovat rodinnou politiku včetně dostupné a vysoce kvalitní péče o děti a jiné závislé osoby stejně jako rodičovskou dovolenou a podobné možnosti uvolnění z práce • v souladu se situací ve své zemi zvaží stanovení cílů své země z hlediska zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti a jiné závislé osoby	Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce <i>Specifické cíle:</i> • Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce • Podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce

• budou věnovat zvláštní pozornost ženám a mužům, kteří zvažují návrat do placeného zaměstnání po absenci, a za tímto účelem posoudí prostředky k postupnému odstranění překážek pro takovýto návrat do zaměstnání.	
---	--

2.1.7 Monitorovací indikátory

V souladu s článkem 36 Nařízení Rady (ES)1260/1999 byl navržen systém pro měření plnění celkových cílů OP RLZ. Systém je vytvořen na principu stanovení měřitelných ukazatelů, které umožňují monitorovat realizaci programu a hodnotit jeho výkonnost vzhledem ke stanoveným cílům. Indikátory byly stanoveny na úrovni celého programu, pro jednotlivé priority, pro jednotlivá opatření.

Postup při stanovení monitorovacích indikátorů pro OP RLZ byl založen na **partnerském přístupu a konzultacích** se zúčastněnými ministerstvy a partnery. Konzultace probíhaly i v rámci Pracovní skupiny pro hodnocení, kdy byly diskutovány otázky výběru relevantních ukazatelů s ohledem na jejich výstižnost a měřitelnost. Celý systém indikátorů bude předložen ke schválení Monitorovacímu výboru. Případné změny v systému bude, z podnětu Řídícího orgánu, rovněž schvalovat Monitorovací výbor.

Struktura monitorovacích indikátorů

Indikátory na úrovni programu, priorit a opatření zahrnují v souladu s požadavky a metodickými pokyny Evropské komise ukazatele čtyř typů, tj. ukazatele vstupů, výstupů, výsledků a dopadů. Pro úroveň programu byly stanoveny kontextové ukazatele.

Ukazatele vstupů: se vztahují k rozpočtu přidělenému každé úrovni pomoci. Finanční prostředky budou sledovány v rozlišení na prostředky národní (z toho soukromé) a prostředky z ESF.

Ukazatele výstupů: postihují počty osob, organizací a projektů, které byly podpořeny programem. Ukazatele výstupů jsou definovány tak, aby umožnily agregaci v rámci společného jádra ukazatelů z úrovně opatření na úroveň priorit a programu (viz dále).

Ukazatele výsledků: postihují okamžité pozitivní efekty podpory. Ukazatele jsou vyjádřeny v podobě počtů úspěšně vyškolených osob, nově vytvořených produktů (vzdělávacích, poradenských programů, atd.). Jsou sledovány i hrubé efekty individuální podpory v podobě podílu osob, u kterých poskytnutá podpora bezprostředně splnila svůj účel, čímž se rozumí zařazení do zaměstnání, sebezaměstnání, udržení zaměstnání, pokračování ve vzdělávání a výcviku.

Ukazatele dopadů: se vztahují k následkům programu a mají prokázat udržitelnost a míru čistých efektů pomoci. Udržitelnost efektů je s ohledem na krátké programové období sledována 12 měsíců po ukončení pomoci. Ukazatele dopadů budou získávány na základě sledovacích studií či aproximovány na základě specifických přepočtů Výběrových šetření pracovních sil.

Dopady na úrovni priorit budou monitorovány prostřednictvím ukazatele „Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob“ (Celkový počet osob, které díky podpoře získaly zaměstnání, sebezaměstnaly se, zlepšily si postavení v zaměstnání, udržely si zaměstnání nebo pokračují ve vzdělávání a tento status si udržely i po 12 měsících od ukončení podpory) v případě priority 1, 2 a 4. Z této definice vyplývá, že

dopadový ukazatel je vlastně složen z několika sub-ukazatelů, v závislosti na cílové skupině. V případě priority 3 budou sledován „Počet studujících v nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programech“ (Celkový počet účastníků nových/inovovaných vzdělávacích programů po 12 měsících od ukončení podpory).

Podrobné definice pro všechny indikátory na úrovni programu, priority a opatření budou součástí Operačního manuálu pro OP RLZ.

Kontextové indikátory

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

Kontextové indikátory pro OP RLZ

Ukazatel	Jednotka	Výchozí hodnota ¹⁴ (2002)	Zdroj
HDP/obyvatel (parita kupní síly)	\$	14 019 ¹⁵ (2001)	ČSÚ
Míra ekonomické aktivity podle pohlaví	Podíl pracovní síly na celkové populaci 15+ (%) podle pohlaví	59,4 69,0 (M)¹⁶, 50,4 (Ž)	ČSÚ (VŠPS)
Míra ekonomické aktivity ve věkové skupině nad 50 let podle pohlaví	Podíl pracovní síly na celkové populaci 50+ (%) podle pohlaví	35,6 46,8 (M), 26,7 (Ž)	ČSÚ (VŠPS)
Struktura zaměstnanosti podle sektoru (podle pohlaví) - primér - sekundér - terciér	Podíl populace 15+ v jednotlivých skupinách na celkové populaci 15+ (%) (podle pohlaví)	5,4 (6,6 M; 3,9 Ž) 42,4 (51,5 M; 30,2 Ž) 52,2 (41,9 M; 66,0 Ž)	ČSÚ (VŠPS)
Podíl podnikatelů na zaměstnanosti	Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti (%)	15,1	ČSÚ (VŠPS)
Struktura obyvatelstva podle věkových skupin 0 – 14 15 – 59 60 +	Podíl populace v jednotlivých skupinách na celkové populaci 15+ (%)	16,1 70,3 13,6	ČSÚ (VŠPS)
Struktura obyvatelstva podle vzdělání (podle pohlaví)	Podíl populace 15+ v jednotlivých skupinách na celkové populaci 15+	23,5 (16,7 M; 30,0 Ž) 68,6	ČSÚ (VŠPS)

¹⁴ Data pro ČR bez Prahy

¹⁵ Data pro ČR

¹⁶ M - muži, Ž - ženy

• základní • střední • vysoké	(%) (podle pohlaví)	(73,8 M; 63,8 Ž) • 7,9 (9,6 M; 6,3 Ž)	
---	------------------------	---	--

Společné jádro ukazatelů (core indicators)

Jako společné jádro ukazatelů byl stanoven určitý minimální počet ukazatelů charakteru **výstupů**, u kterých je zajištěna **jednotná metodika, definice měření a sčítatelnost** z úrovně opatření až na úroveň programu. Tyto ukazatele byly stanoveny tak, aby umožnily podrobněji charakterizovat podpořené osoby, organizace a projekty.

Osoby jsou členěny tak, aby bylo možno odlišit klienty služeb od poskytovatelů služeb a osob podporujících poskytování služeb, kteří mohou rovněž získat podporu v rámci daného opatření. Všechny osoby (klienti i poskytovatelé) jsou sledovány podle pohlaví (celkem, muži, ženy). Pro sledování rovných příležitostí jsou osoby – klienti služeb dále členěny podle postavení na trhu práce a podle znevýhodnění v přístupu na trh práce.

Počty podpořených **organizací** jsou sledovány také v podrobnějším členění. Samostatně jsou sledovány např. malé a střední podniky, orgány veřejné správy, nestátní neziskové organizace atd. Podpořené organizace jsou sledovány rovněž z hlediska jejich zaměření (vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby a instituce podporující poskytování služeb).

Podrobné členění skupin osob a organizací je uvedeno pod každou tabulkou ukazatelů. V rámci priority však budou vždy monitorovány pouze relevantní skupiny.

Z výše uvedeného je zřejmé, že indikátory rozlišují mezi přímou podporou jednotlivců a organizací a nepřímou podporou, která je poskytována v rámci opatření zaměřených na zkvalitnění systémů. Ukazatele monitorující podpořené poskytovatele služeb (jednotlivce i organizace) v rámci systémových opatření považujeme v současné fázi za důležité, neboť umožňují pohled na rozvoj kapacity sektoru příslušných služeb a tím i budoucí absorpční schopnost a zvýšení efektivnosti budoucích programů napojených na ESF.

Horizontální témata

Součástí společného jádra ukazatelů (core indicators) jsou také ukazatele, které umožňují pohled na plnění **horizontálních témat**. Pro monitorování aspektů rozvoje informační společnosti je zařazen ukazatel sledující účastníky kurzů obsahujících složku informačních technologií. Pro monitorování aspektů životního prostředí je zařazen ukazatel, který sleduje účastníky kurzů obsahujících komponentu životního prostředí. Pro sledování rovných příležitostí jsou v rámci všech indikátorů týkajících se osob, včetně údajů za specifické skupiny obyvatelstva, důsledně uváděny i počty žen. Rovnost příležitostí je chápána i vzhledem k přístupu na trh práce. Proto jsou sledovány počty osob – klientů služeb v členění na osoby do 25 let, nad 50 let, nízkokvalifikované osoby a osoby se změněnou pracovní schopností.

Společné jádro ukazatelů

Indikátor	Členění	Detailní členění
Počet podpořených osob¹⁷		
Počet podpořených osob – klientů služeb	Podle postavení na trhu práce	Zaměstnaní a sebezaměstnaní
		Dlouhodobě nezaměstnaní
		Ostatní nezaměstnaní
		Ostatní
	Podle znevýhodnění v přístupu na trh práce	Osoby do 25 let
		Osoby nad 50 let
ZPS		
		Nízkokvalifikovaní
Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	nečleněno	
Podíl účastníků kurzů s komponentou IT	nečleněno	
Podíl účastníků kurzů s komponentou ŽP	nečleněno	
Počet podpořených organizací		
Počte podpořených organizací	Podle „typu“	Velké podniky
		Malé a střední podniky
		Orgány veřejné správy
		Ostatní veřejné instituce
		NNO
		ostatní
	Podle zaměření	Vzdělávací a poradenské instituce
		Instituce poskytující služby zaměstnanosti
		Instituce poskytující sociální služby
		Instituce podporující poskytování těchto služeb
		Ostatní
Počet podpořených projektů		
nečleněno		

¹⁷ Všechny indikátory jsou v členění za muže a ženy.

Ukazatele horizontálních témat

Typ	Indikátor	Definice	Počáteční hodnota (2002)	Zdroj
Rovné příležitosti				
Výstup	Všechny indikátory týkající se osob budou v členění za muže a ženy pro monitorování rovnoměrných měř účasti		-	KP
	Indikátor "Počet podpořených osob – klientů služeb" bude členěn podle znevýhodnění v přístupu na trh práce		-	KP
Výsledek	Všechny indikátory týkající se osob budou v členění za muže a ženy pro monitorování rovnoměrných měř účasti		-	KP
	„Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel“ bude členěn podle znevýhodnění v přístupu na trh práce		-	KP
Dopad	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob bude v členění za muže a ženy	Podíl osob, které díky podpoře získaly zaměstnání, sebezaměstnaly se, zlepšily si postavení v zaměstnání, udržely si zaměstnání nebo pokračují ve vzdělávání a tento status si udržely i po 12 měsících od ukončení podpory, na celkovém počtu podpořených osob	-	Evaluační studie
	Dopadové ukazatele na úrovni programu budou členěny za muže a ženy		-	ČSÚ
Informační společnost				
Výstup	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	Podíl účastníků kurzů, ve kterých je problematice informačních technologií věnován tematický celek výuky, v rozsahu minimálně 40 hodin, na všech účastnících kurzů.	-	KP
Výsledek	Počet nově vytvořených kurzů s komponentou informačních technologií	Celkový počet nově vytvořených kurzů, ve kterých je problematice informačních technologií věnován tematický celek v rozsahu minimálně 40 hodin výuky.	-	KP
Dopad	Zaměstnanost v ICT sektoru podle pohlaví	Počet osob zaměstnaných v profesích informačních a komunikačních technologií (podle pohlaví) Podíl zaměstnanosti v ICT sektoru na celkové zaměstnanosti (%) (podle pohlaví)	154 400 127 800 (M¹⁸) 26 500 (Ž) 3,7 5,4 (M) 1,5 (Ž)	ČSÚ (VŠPS) ¹⁹
Udržitelný rozvoj				
Výstup	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	Podíl účastníků kurzů, ve kterých je problematice životního prostředí věnován tematický celek výuky, v rozsahu minimálně 5 % výukového času a minimálně jedné výukové hodiny, na všech	-	KP

¹⁸ M – muži, Ž - ženy¹⁹ Data pro ČR bez Prahy, ICT profese: ISCO – 88 klasifikace (skupiny profesí číslo 213, 312, 313, 724)

Výsledek	Počet nově vytvořených kurzů s komponentou životního prostředí	účastnících kurzů. Celkový počet nově vytvořených kurzů, ve kterých je problematice životního prostředí věnován tematický celek v rozsahu minimálně 5% výuky a minimálně jedna hodina.	-	KP
	Počet nově vytvořených environmentálních programů	Celkový počet nově vytvořených programů, jejichž hlavní náplní je vzdělávání a osvěta směřující k trvale udržitelnému rozvoji.	-	KP
Dopad	<i>Není relevantní</i>			

Výše uvedené indikátory jsou přímo spojeny s programovými aktivitami, ale pro monitorování horizontálních témat byly navíc definovány ještě kontextové horizontální ukazatele. Následující tabulka uvádí tyto indikátory pro rovné příležitosti, informační společnost a životní prostředí.

Kontextové horizontální ukazatele

Téma	Indikátor	Definice	Počáteční hodnota (2002)	Zdroj
Rovné příležitosti	Podíl žen podnikatelek	Podíl žen na celkovém počtu podnikatelů (%)	28,6	ČSÚ (VŠPS)
Informační společnost	Procento obyvatel pravidelně využívajících internet	Podíl populace ve věku 16-74 používajících internet alespoň jednou týdně na celkové populaci 15+ (%)	21,7 ²⁰	ČSÚ
Udržitelný rozvoj	Podíl tříděného odpadu	Podíl tříděného odpadu (papír, sklo, plasty) na celkovém množství komunálního odpadu (%)	9,5 ²¹	VÚV - CeHO ²²

Zdroj dat a periodicita sběru ukazatelů

Data jsou získávána způsobem, který je adekvátní charakteru ukazatelů. Ukazatele vstupů, výstupů a výsledků jsou naplňovány daty získávanými z formulářů žádostí a ukončení projektů a z pravidelných monitorovacích zpráv Zprostředkujících orgánů/Konečných příjemců.

Ukazatele dopadů vyžadují hlubší šetření a budou proto naplňovány daty získanými ze sledovacích studií a specifických šetření zajišťovaných evaluační jednotkou. Kontextové ukazatele a ukazatele globálních dopadů na úrovni programu, které odpovídají jednotlivým specifickým cílům programu, jsou zjišťovány na základě dat běžné statistické evidence (ČSÚ).

²⁰ Data pro celou ČR z pilotního šetření „Využívání ICT v domácnostech a jednotlivci 2002“ Na počátku roku 2004 budou k dispozici regionálně členěná data.

²¹ Pro rok 2001

²² Výzkumný ústav vodohospodářský – Centrum pro hospodaření s odpady

Periodicita sběru ukazatelů bude respektovat jak potřeby sledování, tak možnosti získat v průběhu krátkého programu relevantní data. Sběr indikátorů vstupu (finanční data) a indikátorů výstupů bude probíhat čtvrtletně, protože zde bude docházet k nejrychlejší obměně dat. Indikátory výsledků budou sbírány ročně v souvislosti s přípravou výročních zpráv. Indikátory dopadů jsou většinou závislé na údajích ze sledovacích studií. Proto budou tyto indikátory vzhledem ke krátkému období programu a s ohledem na potřebu zajistit údaje pro závěrečné hodnocení, zjišťovány v období od konce roku 2005 do roku 2007 (viz kapitola 4.3.3 Hodnocení programu).

Údaje budou shromažďovány v centrální databázi MSSF – Monitorovací systém strukturálních fondů (viz kap. 4.3). Zprostředkující subjekty a Určení koneční příjemci budou využívat MSSF - Monit pro monitorování projektů. Vybraná data za projekty budou přenesena do části MSSF - Central, kterou bude využívat Řídící orgán. V rámci struktury Řídícího orgánu bude věnován dostatečný prostor zajištění úkolů spojených s monitorováním, elektronickým informačním monitorovacím systémem a zajištění propojení monitorování a hodnocení. Řídící orgán zajistí, aby z databáze byly získávány informace v libovolných časových průřezích a ve flexibilních sestavách podle zvolených monitorovacích aspektů a podle požadavků pro provedení evaluací.

Kvantifikace cílů

Strukturu monitorovacích indikátorů sledují i kvantifikace cílů, které byly provedeny na úrovni opatření, priorit a programu (viz dále kvantifikace cílů uvedené v podobě tabulek v kapitole 2.2). Kvantifikované cíle však nepokrývají celou strukturu zvolených indikátorů pro monitoring. Jsou kvantifikovány pouze některé z ukazatelů typu výstupů, výsledků a dopadů. Důvodem je skutečnost, že zpracovatelé programu při kvantifikaci nemohli využít zkušeností z dříve uskutečněných programů typu ESF. Je třeba vzít rovněž v úvahu, že některá navrhovaná opatření Operačního programu jsou nově zaváděna, či nejsou statisticky podchycena. Bylo nutno provádět expertní odhady cílových hodnot, přičemž tyto odhady se jen zčásti mohly opřít o dílčí kalkulace odvozené z programů aktivní politiky zaměstnanosti, vzdělávacích programů či opatření obdobného typu. Kalkulace byly prováděny pro jednotlivé opatření a priority. Podrobnější objasnění předpokladů a kalkulací, na jejichž základě jsou odhady cílových hodnot učiněny, obsahuje programový dodatek.

Uvedené kvantifikované cíle by měly být považovány spíše za expertní odhady než za extrapolace dříve dosažených výsledků.

Kvantifikace na úrovni programu jsou odvozeny od globálního cíle a cílů specifických definovaných operačním programem. Jsou rozděleny na indikátory vstupu a výstupu, které jsou součtem těchto ukazatelů na úrovni priorit, a na ukazatele globálních dopadů majících makroekonomický charakter. Globální dopady budou vykazovány v hodnotách charakterizujících počáteční (výchozí) stav a skutečnost v konečném roce programu 2006. 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.

MONITOROVACÍ INDIKÁTORY PRO OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Ukazatel	Název	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet na program	OP RLZ
	Výše proplacených prostředků na program	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb ¹⁾ • <i>z toho vymezené skupiny</i>	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb • <i>z toho účastníci dlouhodobých kurzů</i> ²⁾	KP
	Počet podpořených organizací • <i>z toho vymezené skupiny</i> ³⁾	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených pracovních míst	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
Výsledky	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	KP
	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel	KP
Dopady	Míra zaměstnanosti • <i>z toho specifická míra zaměstnanosti žen</i>	ČSÚ
	Míra nezaměstnanosti • <i>z toho specifická míra nezaměstnanosti žen</i>	ČSÚ
	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných • <i>z toho specifický podíl žen</i>	ČSÚ
	Míra účasti na dalším vzdělávání • <i>z toho specifická míra účasti žen</i>	ČSÚ
	Podíl podnikajících osob na zaměstnanosti • <i>z toho specifický podíl žen</i>	ČSÚ
	Podíl malých a středních podniků na zaměstnanosti	ČSÚ

¹⁾ **vymezené skupiny osob:**

- a) podle postavení na trhu práce: zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní (nad 6 měsíců u osob do 25 let, nad 12 měsíců u osob nad 25 let), ostatní nezaměstnaní, ostatní
- b) znevýhodněné skupiny: do 25 let, nad 50 let, osoby se ZPS, nízkokvalifikovaní (maximálně základní vzdělání)

²⁾ krátkodobé kurzy – do 40 hodin
střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin

³⁾ **vymezené skupiny organizací:**

- a) velké podniky, MSP, orgány veřejné správy, ostatní veřejné instituce, nestátní neziskové organizace, ostatní
- b) vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování těchto služeb, ostatní

MONITOROVACÍ INDIKÁTORY PRO PRIORITU 1 – AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Typ	Název	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu 1	OP RLZ
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb • z toho vymezené skupiny ¹⁾	KP
	Podíl podpořených osob - klientů služeb na celkovém počtu nezaměstnaných	KP
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb • z toho vymezené skupiny 1) • z toho účastníci krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých kurzů ²⁾	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených organizací • z toho vymezené skupiny 3)	KP
	Počet podpořených pracovních míst	KP
Výsledky	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb • z toho účastníci krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých kurzů ²⁾	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel • z toho vymezené skupiny 1)	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	KP
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	Evaluační studie

¹⁾ **vymezené skupiny osob:**

- a) podle postavení na trhu práce: zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní (nad 6 měsíců u osob do 25 let, nad 12 měsíců u osob nad 25 let), ostatní nezaměstnaní, ostatní
- b) znevýhodněné skupiny: do 25 let, nad 50 let, osoby se ZPS, nízkokvalifikovaní (maximálně základní vzdělání)

- ²⁾ krátkodobé kurzy – do 40 hodin
 střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
 dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin

³⁾ **vymezené skupiny organizací:**

- a) velké podniky, MSP, orgány veřejné správy, ostatní veřejné instituce, nestátní neziskové organizace, ostatní
- b) vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování těchto služeb, ostatní

MONITOROVACÍ INDIKÁTORY PRO PRIORITU 2 – SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ

Typ	Název	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu 2	OP RLZ
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb • <i>z toho vymezené skupiny</i> ¹⁾	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb • <i>z toho vymezené skupiny</i> ¹⁾ • <i>z toho účastníci krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých kurzů</i> ²⁾	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených organizací • <i>z toho vymezené skupiny</i> ³⁾	KP
	Počet podpořených pracovních míst	KP
	Počet úspěšných absolventů kurzů - klientů služeb • <i>z toho účastníci krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých kurzů</i> ²⁾	KP
Výsledky	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel • <i>z toho vymezené skupiny</i> ¹⁾	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	KP
	Počet nově vytvořených programů zaměřených na společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	KP
	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	Evaluační studie
Dopady		

¹⁾ **vymezené skupiny osob:**

- a) podle postavení na trhu práce: zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní (nad 6 měsíců u osob do 25 let, nad 12 měsíců u osob nad 25 let), ostatní nezaměstnaní, ostatní
- b) znevýhodněné skupiny: do 25 let, nad 50 let, osoby se ZPS, nízkokvalifikovaní (maximálně základní vzdělání)
- c) sociálně marginalizované osoby (cizinci, příslušníci etnických menšin, osoby ohrožené drogovou závislostí, bezdomovci, atd.).

- ²⁾ krátkodobé kurzy – do 40 hodin
střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin

³⁾ **vymezené skupiny organizací:**

- a) velké podniky, MSP, orgány veřejné správy, ostatní veřejné instituce, nestátní neziskové organizace, ostatní
- b) vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování těchto služeb, ostatní

MONITOROVACÍ INDIKÁTORY PRO PRIORITU 3 - ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Typ	Název	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu 3	OP RLZ
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Počet podpořených osob – klientů služeb • z toho vymezené skupiny 1)	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet podpořených organizací • z toho vymezené skupiny 2)	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet nově vytvořených/ inovovaných vzdělávacích programů • z toho vymezené skupiny 3)	KP
Výsledky	Počet nově vzniklých/inovovaných programů s komponentou informačních technologií	KP
	Počet nově vzniklých/inovovaných programů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet vytvořených partnerství	KP
	Počet vytvořených regionálních center dalšího vzdělávání	KP
	Počet vytvořených součástí systémů v oblasti vzdělávání	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	KP
	Počet studujících v nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programech počátečního vzdělávání	Evaluační studie
Dopady	Počet studujících v nově vytvořených/ inovovaných programech dalšího vzdělávání	Evaluační studie

1) **vymezené skupiny osob:**

- a) podle postavení na trhu práce: zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní (nad 6 měsíců u osob do 25 let, nad 12 měsíců u osob nad 25 let), ostatní nezaměstnaní, ostatní
- b) znevýhodněné skupiny: do 25 let, nad 50 let, osoby se ZPS, nízkokvalifikovaní (maximálně základní vzdělání)

2) **vymezené skupiny organizací:**

- a) velké podniky, MSP, orgány veřejné správy, ostatní veřejné instituce, nestátní neziskové organizace, ostatní
- b) vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování těchto služeb, ostatní

3) **typy programů:**

- Programy počátečního vzdělávání
- Programy dalšího vzdělávání

MONITOROVACÍ INDIKÁTORY PRO PRIORITU 4 - ADAPTABILITA A PODNIKÁNÍ

Typ	Název	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu 4	OP RLZ
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb • <i>z toho vymezené skupiny</i> ¹⁾	KP
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb • <i>z toho vymezené skupiny</i> ¹⁾ • <i>z toho účastníci krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých kurzů</i> ²⁾	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Počet podpořených organizací • <i>z toho vymezené skupiny</i> ³⁾	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených pracovních míst	KP
Výsledky	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb • <i>z toho účastníci krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých kurzů</i> ²⁾	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	KP
	Počet organizací, které zavedly nově vytvořené/inovované programy řízení lidských zdrojů	KP
	Počet organizací, jejichž pracovníci byli vyškoleni	KP
	Počet nově vytvořených environmentálních kurzů	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	KP
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	Evaluační studie

¹⁾ **vymezené skupiny osob:**

- a) podle postavení na trhu práce: zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní (nad 6 měsíců u osob do 25 let, nad 12 měsíců u osob nad 25 let), ostatní nezaměstnaní, ostatní
- b) znevýhodněné skupiny: do 25 let, nad 50 let, osoby se ZPS, nízkokvalifikovaní (maximálně základní vzdělání)

²⁾ krátkodobé kurzy – do 40 hodin
střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin

³⁾ **vymezené skupiny organizací:**

- a) velké podniky, MSP, orgány veřejné správy, ostatní veřejné instituce, nestátní neziskové organizace, ostatní
- b) vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování těchto služeb, ostatní

2.1.8 Kvantifikace cílů na úrovni programu

Ukazatel	Název	Cílové hodnoty- kvantifikace
Vstupy	Celkový rozpočet na program	MEUR 422,43
Výstupy	Počet podpořených osob celkem	162 000
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	29 600
	Počet podpořených pracovních míst	11 200
Dopady		Výchozí stav rok 2001
	Míra zaměstnanosti ²³ • <i>z toho míra zaměstnanosti žen</i>	54,4 % 45,3 %
	Míra nezaměstnanosti ²⁴ • <i>z toho míra nezaměstnanosti žen</i>	8,5 % ženy 9,86 %
	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ²⁵ • <i>z toho podíl žen</i>	37,1 % ženy 38,9 %
	Míra účasti na počátečním vzdělávání ²⁶ • <i>z toho míra účasti žen</i>	Základní školy 97,3 %, ženy 98,0 % Střední školy 77,4 %, ženy 79,0 % Vysoké školy 18,3 %, ženy 20,0 %
	Míra účasti na dalším vzdělávání ²⁷ • <i>z toho míra účasti žen</i>	
	Podíl zaměstnanců malých a středních podniků na zaměstnanosti ²⁸	59,7 %
	Podíl podnikajících osob na zaměstnanosti ²⁹ • <i>z toho podíl žen</i>	14,8 % ženy 9,7 %

²³ Míra zaměstnanosti je počítána jako počet zaměstnaných ve věkové skupině 15+ na celkové populaci 15+. Hodnota indikátoru je uvedena pro ČR bez Prahy, zdroj: ČSÚ, VŠPS.

²⁴ Metodika výpočtu registrované míry nezaměstnanosti - číselník tvořen počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných na UP ve sledovaném měsíci, jmenovatel je součtem zaměstnaných osob podle VŠPS (tj. klouzávy průměr za poslední čtyři šetření bez osob pobírajících rodičovský příspěvek (na další mateřské dovolené, s formální vazbou k zaměstnavateli) a průměrného počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ve stejném období (klouzávy roční průměr). Zde uvedena průměrná roční míra za rok 2001. Zdroj: statistiky SSZ MPSV

²⁵ Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných (podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen na celkovém počtu nezaměstnaných žen), údaj za ČR celkem. Zdroj: statistiky SSZ MPSV. (Od roku 2004 bude možno respektovat metodiku EK, která za dlouhodobě nezaměstnané považuje osoby nezaměstnané déle než 6 měsíců u osob do 25 let a déle než 12 měsíců u osob nad 25 let.)

²⁶ Podíl žáků na populaci je počítán jako vážený průměr participace žáků jednotlivých věkových ročníků převážený vahou daného populačního ročníku na celkovém počtu žáků. Zdroj: databáze ÚIV. Základní školy (včetně speciálních základních, zvláštních, pomocných škol, včetně nižších ročníků gymnázií) – ISCED 1,2

Střední školy (bez nižších ročníků víceletých gymnázií, včetně nástavbového studia, včetně speciálních škol, bez vyšších ročníků konzervatoří) – ISCED 3,4

Vysoké školy (včetně vyšších odborných škol a vyšších ročníků konzervatoří) - ISCED 5,6

²⁷ Podíl osob účastnících se dalšího vzdělávání na příslušné věkové skupině populace (metodika bude upřesněna, data budou k dispozici od roku 2004 - zdroj VŠPS).

²⁸ Podíl zaměstnaných v MSP (0-249 zaměstnanců) na celkové zaměstnanosti. Zdroj: ČSÚ, MPO.

²⁹ Podíl podnikajících osob (podnikatelé se zaměstnanci, podnikatelé bez zaměstnanců a pomáhající rodinní příslušníci) na celkovém počtu zaměstnaných osob v NH. Zdroj: VŠPS ČSÚ 4. čtvrtletí 2001.

2.2 Popis priorit a opatření

2.2.1 Priorita 1 Aktivní politika zaměstnanosti

Popis a zdůvodnění

Implementace Priority 1 přispěje k naplnění zejména směrnic č. 1 a 2 v NAPZ 2002 v rámci Pilíře 1 – Zaměstnatelnost. Aktivní politika zaměstnanosti podporuje zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly upřednostňováním aktivních preventivních opatření před poskytováním sociálních dávek, které příjemce bez uplatnění aktivizačních impulsů v řadě případů udržují v pasivitě. Nejlepším způsobem prevence nezaměstnanosti je podpora rozvoje individuálních schopností, znalostí a motivace k práci nebo ke vzdělávání.

V kapitole 1 jsou popsány problémy a trendy na trhu práce a situace služeb zaměstnanosti v ČR. V této kapitole uvádíme shrnutí hlavních problémů jejichž řešení musí být předmětem aktivních zásahů na trhu práce. Prostředky OP RLZ budou použity zejména na zvýšení rozsahu a účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a na modernizaci a zvýšení efektivnosti služeb zaměstnanosti.

Shrnutí hlavních problémů a trendů:

- Nezaměstnanost vykazuje podobné znaky jako v členských zemích EU
- Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR je vyšší než průměr EU
- Pohyby osob do i z evidence nezaměstnaných se zvyšují a jsou vyšší než v ostatních zemích střední a východní Evropy
- Roste podíl dlouhodobě nezaměstnaných
- Očekává se další mírný růst míry nezaměstnanosti i podílu dlouhodobé nezaměstnanosti
- Dojde k masivnímu uvolňování pracovníků zejména v regionech, kde ještě nebyla dokončena restrukturalizace či privatizace tradičních výrobních odvětví (zejm. ocelářství, hnědouhelné hornictví, energetika)
- Roste podíl nezaměstnaných mladých lidí
- Účinnost tradičních nástrojů a přístupů aktivní politiky zaměstnanosti MPSV a úřadů práce je nedostatečná

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti bude zachována stávající úroveň volnosti v rozhodování úřadů práce podle místních podmínek trhu práce. Dosažení cílů politiky zaměstnanosti stanovených v NAPZ 2002 však vyžaduje zvýšenou úroveň koordinace této politiky jak v národním, tak krajském měřítku. Cílem opatření navrhovaných v rámci Priority 1 je zejména zajištění rychlého začlenění nezaměstnaných na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností. Zásadním principem je orientace na zvyšování dovedností jednotlivce a poskytování širších služeb, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trh práce. Důraz je kladen na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohroženým nezaměstnaností či se vracejícím na trh práce. Priorita 1 se

zaměří i na kvalitu poskytovaných služeb v rámci úřadu práce a na spolupráci s externími dodavateli služeb. Pracovníci služeb zaměstnanosti získají nové praktické i teoretické zkušenosti intenzivním školením, aby se v nejbližším období mohli vyrovnat s novými náročnými úkoly vyplývajícími z Evropské strategie zaměstnanosti, která svým zaměřením na individuální přístup ke klientovi a jeho aktivizaci formuluje nové pojetí přístupů v aktivní politice zaměstnanosti.

OP RLZ usiluje o dosažení komplexního a partnerského přístupu, podporujícího vedle služeb zaměstnanosti zapojení zaměstnavatelů, odborů, regionálních a místních úřadů, nestátních neziskových organizací a dalších partnerů při realizaci aktivit tak, aby se zlepšila situace nezaměstnaných a došlo ke zmírnění napětí na místních trzích práce problémových regionů.

Služby zaměstnanosti, representované Správou služeb zaměstnanosti MPSV a sítí 77 okresních úřadů práce, institucionálně vznikly v roce 1990. Ve srovnání se členskými státy Evropské unie mají orgány zaměstnanosti ve své územní působnosti mnohem širší působnost, v rámci které zabezpečují zejména:

- zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poradenské služby k zaměstnání, k volbě povolání a k odborné výchově v souladu s potřebami regionálního rozvoje;
- aplikaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, odborná praxe absolventů a kvalifikace mladistvých, chráněné dílny a pracoviště, podpora podnikání);
- evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání a evidenci pracovních povolení pro cizince;
- platby hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti;
- výkon kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti;
- spolupráci se sociálními partnery, územními státními a samosprávnými orgány, vzdělávacími zařízeními a školami v oblasti zaměstnanosti a dalšího profesního vzdělávání;
- ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Správa služeb zaměstnanosti je součástí Ministerstva práce a sociálních věcí. Toto uspořádání bylo zavedeno na začátku 90. let, kdy nezaměstnanost byla na nízké úrovni a prioritou bylo zavést systém pro jednoduché zprostředkování práce a vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Současná situace na trhu práce je v mnohém odlišná, a to hlavně v :

- mnohem vyšší míře nezaměstnanosti (a zejména dlouhodobé nezaměstnanosti);
- proces přistupování k Evropské unii vyžaduje, aby MPSV věnovalo mnohem více pozornosti vývoji a vyhodnocení politiky trhu práce;
- zvyšují se požadavky na efektivní poskytování veřejných financí a sílí tlak na získání měřitelných a hodnotitelných výstupů z veřejných programů.

Počet pracovníků úřadů práce se v posledních letech při rozšiřování agendy a trvalém růstu nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v podstatě nezvyšoval. Z tohoto počtu pracovníků sice většina pracuje v přímém styku s klienty, nicméně personální kapacita úřadů práce je limitujícím faktorem při rozšiřování aktivních opatření založených na individuálním přístupu ke klientům.

Opatření v rámci Priority 1 se proto zaměří i na vzdělávání pracovníků služeb zaměstnanosti, zejména na specializované vzdělávání pro práci s klienty vyžadujícími individuální přístup. Kapacita veřejných služeb zaměstnanosti bude posilována formou podpory a rozvoje spolupráce s externími poskytovateli služeb, včetně jejich vyškolení. Ke zvýšení účinnosti zejména poradenských, zprostředkovatelských a vzdělávacích činností bude podporován rozvoj řídicího systému veřejných služeb zaměstnanosti včetně analýz, předvídání a monitorování vývoje na trhu práce.

Předpokládá se, že Priorita 1 absorbuje zhruba 32,2 % z celkového objemu finančních prostředků alokovaných na OP RLZ.

V rámci této priority budou prováděna dvě opatření:

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

Opatření 1.2: Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti

Horizontální témata v Prioritě 1

Rovné příležitosti

Zaměření této priority se velmi významně dotýká rovných příležitostí, zvláště mezi muži a ženami v přístupu a uplatnění na trhu práce. Při výběru účastníků aktivit bude kladen důraz na rovnost přístupu z hlediska pohlaví, věku, etnické či sociální příslušnosti. Rovné příležitosti budou zajištěny samotnou realizací této priority, jejímž hlavním cílem je předcházet vyloučení z trhu práce, napomoci rychlému návratu do zaměstnání (podpora žen po návratu z mateřské dovolené a mužů v obdobné situaci). Významnou součástí podpory rovných příležitostí představují doprovodná opatření, která umožní odstranit možné překážky účasti příslušníků cílových skupin na aktivitách projektu.

Udržitelný rozvoj

Zlepšení zaměstnatelnosti jednotlivců je základní složkou flexibilního a udržitelného trhu práce. Tato priorita se pokouší poskytnout preventivní přístup prostřednictvím zlepšení individuálních dovedností, znalostí a motivace k práci, aby bylo dosaženo přetrvávajících výsledků v zaměstnanosti. Priorita také umožňuje pokrok směrem k širším opatřením udržitelnosti prostřednictvím modernizace veřejných služeb zaměstnanosti. Vzdělávání, poradenství a poskytování motivace v této prioritě podpoří zvyšování environmentálního povědomí, a kde to bude odpovídající, i specifické činnosti zabývající se problematikou životního prostředí. Spolupráce sociálních a regionálních partnerů podpoří rozvoj udržitelného trhu práce.

Informační společnost

V souvislosti s restrukturalizací ekonomiky stále více roste potřeba po pracovních silách s kvalifikací v oblasti ICT. Z tohoto důvodu je nutné podporovat rekvalifikace zejména v oblastech souvisejících se zvyšováním počítačové gramotnosti. Pro mnoho nezaměstnaných osob, zvláště pro starší osoby, je nedostatečná znalost moderních informačních a komunikačních technologií často překážkou při rychlém návratu do zaměstnání. Tato priorita bude podporovat školení a vzdělávání v oblasti ICT tak, aby zájemci a uchazeči o práci mohli využít nových možností, které nabízí současný trh práce.

Místní iniciativy

V rámci priority 1 představují místní iniciativy významný potenciál především při implementaci projektů v rámci opatření 1.1. Jejich účast při implementaci projektů nabízí možnost využití podrobných znalostí místního prostředí, jímž tyto iniciativy disponují, pro usnadnění pracovní integrace skupin občanů znevýhodněných na trhu práce. Jejich aktivní účast při řešení problémů těchto skupin na jedné straně přispívá k omezení rizika sociální exkluze příslušníků těchto skupin, na druhé straně může přispět k přesnějšímu zaměření projektů, orientovaných na uvedené opatření, na aktuální zájmy a potřeby jednotlivých lokalit.

PRIORITA 1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI - kvantifikace cílů		
Typ	Název	Cílové hodnoty - kvantifikace
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu 1	136, 80 MEUR
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	60 600
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	53 200
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	9 000
	Počet podpořených pracovních míst	7 100
Výsledky	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	70 %
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	75 %
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %

Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Popis a zdůvodnění

Vzhledem k vývoji na trhu práce jsou současné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nedostatečné a ne vždy zcela flexibilní k existujícím potřebám trhu práce. Současně je jejich využívání omezeno převážně na uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce a opomíjí tzv. zájemce o zaměstnání, resp. osoby ohrožené nezaměstnaností. Těmto skupinám úřady práce poskytují služby pouze v oblasti informační a poradenské, avšak statistika služeb zaměstnanosti neobsahuje žádný číselný přehled o počtech zájemců a jim poskytovaných službách. Zásadní změna v této oblasti se očekává s přijetím nového zákona o zaměstnanosti.

Přílivy a odlivy počtu osob do a z evidence nezaměstnaných se zvyšovaly každým rokem a jsou znatelně vyšší než v jiných zemích střední a východní Evropy. Svědčí to o velkém počtu osob, které změnily svá zaměstnání, často i povolání. Jako hlavní problémy trhu práce vymezila analýza růst dlouhodobé nezaměstnanosti, nezaměstnanost mladých lidí do 25 let a starších lidí nad 50 let. Nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti (s trváním nad 12 měsíců) je znakem strukturálního charakteru nezaměstnanosti, logickým důsledkem probíhající restrukturalizace ekonomiky. Tento problém se týká již 37 % všech nezaměstnaných ve srovnání s 20 % v době před 5 lety. Nezaměstnanost mladých lidí byla v polovině 90. let na poloviční úrovni průměru členských zemí EU. Po jejím nárůstu v posledních letech je již srovnatelná s průměrem zemí EU, přičemž situace žen v této věkové kategorii je znatelně horší než u mužů. Za problém na trhu práce v ČR lze považovat i značné regionální rozdíly v nezaměstnanosti.

Od roku 1997 je situace charakterizována i průběžným poklesem zaměstnanosti a poklesem počtu volných pracovních míst (ke krátkodobému zvýšení počtu pracovních míst došlo jen v roce 2001, od té doby opět počet pracovních míst klesá). Předpokládaný vývoj na trhu práce proto vyžaduje:

- rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o nové typy nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které budou lépe odpovídat potřebám trhu práce, a jednak umožnit využívání těchto nástrojů i tzv. zájemcům o zaměstnání, resp. osobám ohroženým nezaměstnaností, osobám vracejícím se na trh práce; bude se jednat zejména o tvorbu nových pracovních míst u zaměstnavatelů a podporu sebezaměstnání, rozvoj rekvalifikačních programů
- rozvoj preventivních opatření s důrazem na opatření vedoucí k motivaci k udržení a získání zaměstnání – motivační kurzy, sociální doprovodné programy, zprostředkovatelské a poradenské kurzy, podpora projektů pro osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností typu Labour Pool, typu První příležitost, typu Nový start a typu Most
- rozvoj informačního systému trhu práce s důrazem na informace o nabídce a poptávce zaměstnání a poradenských činnostech

- zapojení všech zainteresovaných subjektů – vedle služeb zaměstnanosti i sociálních partnerů, místních a regionálních institucí, vzdělávacích zařízení, nestátních neziskových organizací, apod.

Toto opatření bude přispívat zejména na zvýšení rozsahu a účinnosti aktivních zásahů na trhu práce k řešení výše popsanych problémů a bude realizováno jako doplněk státní aktivní politiky zaměstnanosti jak rozšířením škály aktivit, tak zacílením na skupiny osob, které nejsou podchyceny státní aktivní politikou zaměstnanosti.

Globální cíl:

Zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Specifické cíle:

- Zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- Zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (například reintegračních plánů zaměřených na potřeby jednotlivců), zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce
- Rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
- Podpora nových forem zaměstnávání
- Podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi

Cílové skupiny příjemců pomoci zahrnují v souladu s cíli priority 1 zejména uchazeče a zájemce o zaměstnání se zvláštním důrazem na mladé nezaměstnané a osoby nad 50 let, zaměstnance ohrožené nezaměstnaností, osoby dlouhodobě nezaměstnané a ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou zejména různé formy vzdělávání, poradenství, zprostředkování, podporu vytváření nových pracovních míst a doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnání.

Podrobný seznam cílových skupin, činností a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 1.1 obdrží zhruba 83,6 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 1. Implementačním orgánem pro toto opatření bude Správa služeb zaměstnanosti MPSV a síť úřadů práce.

Opatření 1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti

Popis a zdůvodnění

Úřady práce byly do poloviny 90. let relativně dobře vybaveny. Zavedená síť místních úřadů práce disponovala kvalifikovaným personálem schopným nabízet kvalitní služby v rámci stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Situace se postupně změnila od druhé poloviny 90. let, kdy se začínají projevovat limitující faktory při rozšiřování proaktivních preventivních opatření na trhu práce a to zejména z následujících důvodů:

- Zavádění pilotních opatření evropské strategie zaměstnanosti v NAPZ 2001-2002 poukázalo na nezbytnost další teoretické a praktické přípravy pracovníků služeb zaměstnanosti, především pro (1) jednotný přístup pro tvorbu, realizaci a vyhodnocování individuálních akčních plánů a (2) individuální přístup ke klientům úřadů práce, tj. uchazečů a zájemců o zaměstnání, zaměstnavatelů a vzdělavatelů.
- Stabilizace podnikatelské sféry a rozvoj regionů v transformovaných nových ekonomických odvětvích vyvolal potřebu orientace pracovníků služeb zaměstnanosti na tvorbu vzdělávacích programů šitých na míru, tj. pro potřeby zaměstnavatelů v regionu a na vyšší míru spolupráce se zaměstnavatelskými subjekty na trhu práce.
- Růst skupin obtížně umístitelných na trhu práce spojený s dlouhodobou nezaměstnaností a dalšími handicapy (zdravotní, věkové, etnické apod.) a potřeba jejich reintegrace na trhu práce vyvolává nutnost (1) rozvoje doškolovacích programů pro pracovníky služeb zaměstnanosti k zabezpečení speciálních poradenských služeb (bilanční diagnostika, pracovní diagnostika) a (2) realizace modulového tréninkového kurzu k přípravě a realizaci projektů pro marginalizující se skupiny na trhu práce
- Rozvoj preventivních opatření, rozšíření a prohloubení současných nástrojů a zejména efektivnější využívání informačních technologií, které vyžadují přípravu pracovníků v aplikaci preventivních opatření a cíleného zaměření nástrojů APZ a realizaci školicích programů pro tvorbu, zabezpečení a zvyšování interních i externích informačních systémů pro potřeby veřejnosti i služeb zaměstnanosti.
- Relativní oslabení personální kapacity útvarů zabezpečujících aktivní politiku zaměstnanosti v rámci služeb zaměstnanosti:
 - snižování podílu pracovníků přímého styku s klienty (zprostředkování, poradenství a rekvalifikace, trh práce) k celkovému počtu zaměstnanců služeb zaměstnanosti;
 - odchody zkušených pracovníků přímého styku s klientem spojené s rozvojem firemních a soukromých poradenských a psychologických služeb

Pracovníci služeb zaměstnanosti realizují, nebo budou v nejbližší době realizovat a spolupracovat na řadě programů a projektů spolufinancovaných EU. V současné době to jsou projekty programu Leonardo da Vinci, Sokrates, Equal, Consensus a Phare 2000. V nejbližším období se budou služby zaměstnanosti podílet na implementaci opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti, Národního programu

boje přípravy na stárnutí na období let 2003-2007, Národního akčního plánu boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

Zvýšení rozsahu činností při práci s některými marginálními skupinami včetně jejich samostatného sledování (v jednotlivých programech nejsou indikátory hodnocení totožné), klade vyšší nároky na odbornost a kvalifikaci, ale i všeobecný rozhled na pracovníky zejména útvarů poradenství, rekvalifikace a trhu práce.

Současně pracovníci služeb zaměstnanosti musí navíc umět připravit své klienty (uchazeče a zájemce o zaměstnání a zaměstnavatele) na takovou úroveň, aby se mohli zapojit do běžných poradenských, rekvalifikačních a zaměstnaneckých programů služeb zaměstnanosti. V těchto oblastech spolupracují útvary přímého styku služeb zaměstnanosti s řadou spolupracujících organizací sociálního, zdravotnického, vzdělávacího a nadačního charakteru veřejného nebo soukromého sektoru, bez jejichž úzké spolupráce a provázanosti celých programů by nedosahovala jednotlivá opatření takové účinnosti. Nezbytnost komplexní přípravy a integrovaného přístupu ke klientům s cílem dosáhnout jejich společenského a pracovního začlenění se stává multiplikačním faktorem celého procesu.

Pracovníci služeb zaměstnanosti se nemohou, bez získání nových praktických i teoretických zkušeností intenzivním školením, v nejbližším období vyrovnat s novými náročnými úkoly vyplývajícími z implementace Evropské strategie zaměstnanosti, která svým zaměřením na individuální přístup ke klientovi a jeho aktivizaci formuluje nové pojetí přístupů v aktivní politice zaměstnanosti.

Pro propojenost a komplexnost služeb zaměstnanosti musí její pracovníci a pracovníci spolupracujících organizací zvýšit úroveň odborné přípravy pro práci s jednotlivými skupinami uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Realizace těchto činností v rámci opatření 1.2 OP RLZ přispěje k modernizaci a zvýšení efektivnosti služeb zaměstnanosti.

Globální cíl:

- Zvýšení komplexnosti a kvality služeb poskytovaných pracovníky služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací

Specifické cíle:

- Zvýšení počtu a kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací, které zabezpečují služby pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a zkvalitňování technické a informační infrastruktury
- Vytvoření standardu přístupu a služeb pro jednotlivé skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání
- Rozvoj preventivních a proaktivních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zajištění jejich dostupnosti cílovým skupinám
- Změna přístupu ke klientovi s důrazem na jeho vlastní aktivizaci prostřednictvím individuálního přístupu

- Propojení a zkvalitnění informačních systémů pro jednotný přístup, rozvoj statistik nezaměstnanosti a procesu monitorování a vyhodnocování účinnosti programů jako podklad pro analýzu vývoje a úspěšnosti poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských opatření

Cílové skupiny příjemců pomoci zahrnují zejména orgány služeb zaměstnanosti a jejich pracovníky, spolupracující organizace a jejich pracovníky.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou zejména tvorbu a realizaci specifických vzdělávacích programů ke zvýšení profesní vybavenosti pro práci s ohroženými skupinami a pro zavádění standardů přístupů a služeb; rozvoj řídicího systému včetně informačních, monitorovacích a hodnotících systémů.

Podrobný seznam cílových skupin, činností a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 1.2 obdrží zhruba 16,4 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 1. Implementačním orgánem pro toto opatření bude Správa služeb zaměstnanosti MPSV.

2.2.2 Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí

Popis a zdůvodnění

Implementace Priority 2 přispěje k naplnění zejména směrnic č. 1-4 a 7 v NAPZ 2002 v rámci Pilíře 1 – Zaměstnatelnost a směrnic 16-18 v rámci Pilíře 4 – Posilování rovných příležitostí mužů a žen. Priorita 2 bude realizována ve třech oblastech – zaměstnanosti, sociálních službách a politice rovných příležitostí.

V oblasti zaměstnanosti půjde zejména o zvyšování zaměstnatelnosti osob sociálně znevýhodněných z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti a osob ohrožených sociální exkluzí, které bude podporováno při upřednostňování aktivních preventivních opatření. Nejúčinnějším způsobem prevence sociální exkluze a snižování dlouhodobé nezaměstnanosti ohrožených skupin je podpora rozvoje individuálních schopností, znalostí a motivace při odstraňování překážek ztěžujících přístup ke vzdělávání a zaměstnání.

Hlavní charakteristiky a problémy skupin osob ohrožených sociálním vyčleňováním jsou popsány v kapitole 1. Ženy i muži vracející se na trh práce po delším přerušení pracovního zapojení se setkávají s překážkami, které je ve svém důsledku strhávají do dlouhodobé nezaměstnanosti. Mají často omezené znalosti týkající se trhu práce, nedostatečné schopnosti potřebné pro hledání zaměstnání. Obvykle postrádají zkušenosti požadované zaměstnavateli. V rámci této priority 2 OP RLZ budou proto realizována opatření na řešení hlavních problémů, jimiž jsou růst dlouhodobé nezaměstnanosti a rostoucí počet osob znevýhodněných v přístupu k nabídce vzdělávání a zaměstnání.

Rozšíří se informační systém s cílem interaktivního zpřístupnění informací o trhu práce, nabídce a poptávce zaměstnání, poradenských činnostech včetně zprůhlednění a zvýšení efektivnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vyhodnocení jejich účinnosti pro dlouhodobě nezaměstnané.

V oblasti sociálních služeb je potřeba podporovat sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva především realizací celostátních projektů na podporu budování systému sociálních služeb. Stávající systém sociálních služeb vychází z paternalistického pojetí centrálně plánované socialistické ekonomiky. Řadu let probíhá příprava na jeho náročnou transformaci. Z pohledu řízení lidských zdrojů v sociálních službách je zřetelná silná orientace na normativní směr hledání řešení s cílem dosáhnout ústředně pojatý plán. Role místních samosprávných komunit je dosud v tomto systému výrazně potlačena, sociálně znevýhodněné skupiny jsou v zásadě samotným systémem dále marginalizovány a tedy znevýhodněny na trhu práce. Znalosti a dovednosti poskytovatelů sociálních služeb ne vždy odpovídají potřebám klientů a často nezohledňují moderní metody sociální práce. Kapacita některých druhů sociálních služeb, jejich dostupnost a kvalita není uspokojivá. Stávající postup zajišťování sociálních služeb neumožňuje uspokojit poptávku občanů po službách způsobem, který by naplnil jejich individuální potřeby a umožňoval jim tak žít a začleňovat se do přirozeného prostředí společnosti a stejně tak jako vytvářet podmínky pro rovné příležitosti.

Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatel bude podpořeno prostřednictvím vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb s cílem zlepšit jejich znalosti a dovednosti. Vzdělávací programy budou rozvíjeny podle kvality a dostupnosti sociálních služeb zacílených na sociální integraci a přístup na trh práce jedinců nebo skupin osob ohrožených sociální exkluzí. To poskytuje základ pro pozdější vzdělávání školitelů a vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb. Účinným nástrojem sociální integrace je posilování sounáležitosti občanů s místní komunitou. Za tímto účelem je třeba samosprávným obcím a krajům poskytnout nástroje k efektivní tvorbě sociální politiky na místní úrovni. Je třeba rozvíjet takové metody komunitního plánování a zprostředkování služeb, které zohlední místní podmínky a zvyklosti, rozvinou spolupráci a dialog zainteresovaných stran a umožní individuální naplnění potřeb lidí ohrožených sociální exkluzí. Současně je na národní úrovni třeba zajistit ochranu dalších vyjmenovaných zranitelných skupin obyvatelstva před špatným zacházením a nízkou úrovní sociálních služeb. Za tímto účelem bude nezbytné definovat a prosadit odpovídající kvalitu služeb a rozvíjet lidské zdroje na bázi komplexního kontinuálního zvyšování kvality poskytovaných služeb. Uvedené aktivity je nutno podporovat nejenom resortními politikami, ale propojeností jednotlivých strategií a koncepcí resortů (MŠMT, MPSV, MZd atd.).

Jednou z hlavních rolí v integraci sociálně ohrožených skupin mají pracovníci poskytovatelů sociálních služeb. Nezbytným předpokladem pro výkon jejich práce - poskytování odborné pomoci ohroženým skupinám je vysoká odborná úroveň, tj. znalosti a dovednosti, které používají při práci s klienty. Z tohoto důvodu je nutné podporovat ucelený a komplexní vzdělávací systém pro poskytovatele sociálních služeb. Na rozdíl od Společného regionálního operačního programu nejsou tyto aktivity zaměřeny na individuální uživatele sociálních služeb ale na jejich poskytovatele.

Vedle celorepublikových projektů na podporu rozvoje systému odborného vzdělávání v oblasti sociálních služeb je potřeba podporovat i projekty organizací pracujících ve prospěch sociálního začleňování vybraných znevýhodněných skupin obyvatelstva (zejména. imigranti, osoby komerčně zneužívané, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby bez přístřeší apod.). Tyto znevýhodněné skupiny obyvatelstva se v zásadě objevily ve společnosti v souvislosti s transformací ekonomiky a celospolečenskými změnami při změně režimu. Stávající systém sociálních služeb s touto skupinou sociálně vyloučených osob v principu nepočítá a není na ně připraven, neumí s nimi pracovat ani zabránit jejich sociálnímu vyloučení. S ohledem na nadregionálnost problému je žádoucí řešit integraci těchto znevýhodněných skupin obyvatelstva jednotně a celorepublikově budováním systému a podporou projektů zaměřených na alternativní metody sociální práce. Projekty realizované přímo v obcích a přirozených komunitách směřované k individuálnímu uživateli jsou předmětem podpory v rámci Společného regionálního operačního programu, který je zaměřen na podporu místních aktivit.

V oblasti tvorby a provádění politiky rovných příležitostí mužů a žen na rezortní a mezirezortní úrovni stále přetrvává nedostatečné institucionální zajištění. Z osvědčených metod využívaných k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy, k jejichž aplikaci se přihlásila i vláda ČR, jsou pozitivní opatření a genderový mainstreaming. Byl zaveden právní a institucionální

system na ochranu osob proti diskriminaci na základě jejich pohlaví. Je však nutné zavést pravidelné sledování a hodnocení účinnosti tohoto systému při snižování rozdílu mezi ženami a muži v jejich postavení na trhu práce. Přístup programu se také zaměří na otázku segregace v zaměstnání podle pohlaví, a na zlepšení uplatnění lidí pečujících o děti. Prostor pro skloubení pracovních povinností s rodinným životem umožní i větší rozšíření zaměstnání na částečný úvazek, které je ale v zásadě podmíněno růstem platů a mezd v závislosti na růstu produktivity práce. Důležitým aspektem politiky rovných příležitostí je zvyšování pružnosti trhu práce, dostupnost a rozmanitost různých druhů zaměstnání a rozvoj sociálních služeb v oblasti péče o děti a další členy rodiny, kteří vyžadují péči.

Předpokládá se, že Priorita 2 absorbuje zhruba 13,4 % z celkového objemu finančních prostředků alokovaných na OP RLZ.

V rámci této priority budou prováděna tři opatření:

- Opatření 2.1: Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
- Opatření 2.2: Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
- Opatření 2.3: Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Horizontální témata v Prioritě 2

Rovné příležitosti

Zajištění rovných příležitostí v přístupu ke vzdělání a zaměstnání a tudíž k sociální integraci je nezbytným předpokladem realizace projektů týkajících se sociální inkluze a představuje těžiště této priority. Pozornost je zaměřena především na zajištění rovných příležitostí pro příslušníky znevýhodněných skupin a skupin ohrožených sociální exkluzí. Také poskytovatelé sociálních služeb by měli sledovat dodržování tohoto principu v práci s klienty uvnitř své organizace. Tato priorita odráží i potřebu řešit odlišné typy exkluzí postihujících muže a ženy a nabízí prostor pro realizaci projektů poskytujících nezbytnou specifickou podporu při řešení otázky rovnosti přístupu z hlediska pohlaví.

Udržitelný rozvoj

Sociální soudržnost zajištěná prostřednictvím rovného přístupu k možnostem zaměstnání pro všechny je klíčová pro dosažení udržitelného rozvoje. Skupiny ohrožené vyloučením čelí řadě překážek při přístupu k zaměstnání. Zajistit, aby všem a zejména členům těchto skupin, byla poskytnuta podpora ke vstupu na trh práce, je proto naprosto konzistentní s principy udržitelného rozvoje. V rámci této priority by měla být také podporována základní environmentální osvěta.

Informační společnost

V souladu s Akčním plánem eEurope2005 považuje vláda dostupnost a rozvoj širokopásmového přístupu k internetu za jednu ze svých hlavních priorit a klíčovou podmínku pro další rozvoj informační společnosti v ČR. Osoby ohrožené ekonomickou a sociální exkluzí nemají většinou přístup k možnostem, které nabízí moderní informační společnost (školení a informace o zaměstnání v elektronické podobě atd.). Tato priorita přispěje ke vzdělávání osob ohrožených sociální exkluzí v oblasti moderních informačních a komunikačních technologií a tím k jejich lepší výchozí pozici na trhu práce.

Podpora místním iniciativám

Podpora pro místní iniciativy a získání jejich podpory pro implementaci projektů v rámci priority 2 bude mít klíčový význam pro naplnění cílů této priority. Proto bude podpora a zapojení místních iniciativ vítána a podporována ve všech případech, kdy to bude možné a účelné. Zapojení místních iniciativ lze očekávat v procesu komunitního plánování, který je předpokladem pro kvalitní a efektivní poskytování sociálních služeb, a může přispět i k vytvoření podmínek pro udržitelný rozvoj jednotlivých lokalit a k omezení sociální exkluze mezi cílovými skupinami této priority.

PRIORITA 2 SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ - kvantifikace cílů		
Typ	Název	Cílové hodnoty - kvantifikace
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu 2	54, 34 MEUR
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	21 400
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	18 600
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	2 400
	Počet podpořených pracovních míst	1 600
Výsledky	Podíl úspěšných absolventů kurzů - klientů služeb	70 %
	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel	70 %
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	83 %
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %

Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Popis a zdůvodnění

V rámci tohoto opatření budou realizovány aktivity v oblasti zaměstnanosti a v oblasti sociálních služeb.

V oblasti zaměstnanosti se toto opatření zaměří na dlouhodobou nezaměstnanost, která je determinována zejména změnou pracovní schopnosti, nízkou úrovní kvalifikace a vyšší věkovou kategorií. Klíčové znevýhodněné skupiny zahrnují absolventy škol a mladistvé, občany se zdravotním postižením, občany nad 50 let věku, občany bez kvalifikace nebo nízkou úrovní kvalifikace a občany s malými dětmi. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění. Zvláštní pozornost zasluhují i marginalizující se skupiny, které nedosáhly sociálního začlenění v přirozeném prostředí jako předpokladu plnohodnotné sociální a pracovní integrace do společnosti.

Mezi nejproblémovější skupiny na trhu práce patří i příslušníci romské komunity. Jejich situaci ovlivňují otevřené i skryté projevy xenofobie a etnické diskriminace ze strany majoritních příslušníků společnosti, ale zejména nízká nebo žádná kvalifikace, odlišné sociálně-kulturní prostředí, které nepreferuje vztah k práci a ke vzdělání.

Úřady práce zabezpečují motivační, poradenské a rekvalifikační aktivity pro matky, které se vracejí na trh práce z mateřské dovolené. V souvislosti se zvýšením aktivních opatření je této skupině obtížně umístitelných uchazečů věnována zvýšená pozornost. Opatření se zaměří i na pomoc občanům se zdravotním postižením ohrožených rizikem narušení jejich psycho-somatického potenciálu snižujícího jejich uplatnění na trhu práce. Cílem je dosáhnout integrovaného přístupu k řešení problémů této znevýhodněné skupiny.

V oblasti sociálních služeb budou v rámci tohoto opatření realizovány dva okruhy aktivit. První okruh zahrnuje systémové aktivity, které si kladou za cíl podpořit vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb za účelem posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů těchto služeb do běžného života ve společnosti a zejména do trhu práce. Obsahem těchto vzdělávacích programů je podpora celoživotního učení, specifické profesní vzdělávání a zvláště programy pro školitele. Vzdělávací programy budou zaměřeny na zajištění kvality sociálních služeb vedoucích k sociální integraci (na principu existujících standardů kvality), zajištění místní a typové dostupnosti služeb (podpora principů partnerských jednání zúčastněných subjektů na místní a regionální úrovni – komunitní plánování) a zajištění odborného vzdělávání pracovníků, kteří podporují integraci osob z cílových skupin do trhu práce.

Vzdělávací programy ve výše zmíněných oblastech již začaly být v České republice v menší míře realizovány. Po přijetí zvláštního zákona upravujícího tuto oblast bude zajištěno financování ze státního rozpočtu.

Ve druhém okruhu, který je zaměřen na cílové skupiny jednotlivců, budou podporovány výhradně takové aktivity, které jsou prováděny v národním měřítku a které se zaměří na vybrané cílové skupiny u nichž riziko sociálního vyloučení nemá jen regionální charakter, ale dopadá na celou společnost v podobě negativních externalit. Jedná se kupříkladu o příslušníky romské komunity, imigranty, oběti trestné činnosti, osoby komerčně zneužívané, osoby bez přístřeší apod. Regionální aktivity zaměřené na tyto cílové skupiny budou financovány v rámci SROP.

Globální cíl:

Vyrovnaní příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociální exkluzí.

Specifické cíle:

- Zajištění komplexního přístupu k řešení problematiky osob se speciálními potřebami zdravotně postižených a ohrožených rizikem narušení jejich psychosomatického potenciálu s dopady na trh práce
- Rozvoj specifických integrovaných programů a podpora tvorby nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené sociální exkluzí
- Rozvoj a realizace vzdělávacích programů v oblasti kvality a dostupnosti poskytovaných sociálních služeb vedoucích k sociální integraci a přístupu na trh práce jednotlivců nebo skupin osob ohrožených sociální exkluzí
- Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školení v oblasti kvality a dostupnosti poskytovaných sociálních služeb vedoucích k sociální integraci a přístupu na trh
- Rozvoj a implementace programů celoživotního odborného učení pracovníků v sociálních službách zaměřených na integraci do trhu práce
- Posílení kapacity subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně exkludovaných nebo ohrožených sociální exkluzí.

Cílové skupiny příjemců pomoci zahrnují v souladu s cíli priority 2 **v oblasti zaměstnanosti** zejména osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti, děti a mládež žijící ve znevýhodněném sociálním prostředí nebo v odlišném sociokulturním prostředí a **v oblasti sociálních služeb** zejména pracovníky sociálních služeb, dobrovolníky, obce, kraje a poskytovatele sociálních služeb pro cílové skupiny ohrožené sociální exkluzí, specifické cílové skupiny pro které budou realizovány celorepublikové projekty.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou zejména podporu vzdělávání, vytváření pracovních míst, doprovodná opatření k odstranění bariér k přístupu ke vzdělání a zaměstnání, speciální poradenské služby, podporu odborného vzdělávání pracovníků sociálních služeb, sociální služby pro specifické cílové skupiny, systémovou podporu odborného vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 2.1 obdrží zhruba 74,7 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 2. Implementačním orgánem pro toto opatření bude MPSV.

Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Popis a zdůvodnění

Přestože je zaměstnanost žen v ČR vyšší než v zemích EU existuje řada rozdílů mezi muži a ženami na trhu práce. Především je to vyšší míra nezaměstnanosti žen než mužů. Zaměstnavatelé nevycházejí příliš vstříc ženám při sladování profesního života a péče o děti úpravou pracovní doby. To spolu s dalšími faktory způsobuje nízký podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek. Práce na zkrácenou pracovní dobu má navíc v ČR dlouhodobě klesající tendenci. Ženy narážejí na řadu překážek při zahájení podnikání – mezi ženami je pouze 9,2 % podnikatelek.

Hlavní trendy a problémy v uplatnění žen na trhu práce jsou následující:

- vysoká míra ekonomické aktivity žen
- podíl nezaměstnaných žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných klesá, ale stále je vyšší než podíl žen na celkové zaměstnanosti
- téměř ve všech věkových skupinách jsou počty nezaměstnaných žen vyšší než počty mužů
- specifická míra nezaměstnanosti žen je vyšší než u mužů
- rozdíly v pracovních příjmech žen a mužů nadále přetrvávají

Z důvodu sladění rodinných a pracovních povinností volí ženy raději méně časově náročná, méně kvalifikovaná a méně odpovědná pracovní místa. Vedle mzdového znevýhodnění čelí ženy obtížnějšímu dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, skryté diskriminaci osob pečujících o děti, v tendenci zaměstnavatelů propouštět v případě ekonomických potíží nejprve ženy až poté muže, diskriminaci v případě dalšího profesního vzdělávání v podnicích, a feminizaci některých odvětví.

Toto opatření přispěje k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti resp. diskriminace obou pohlaví, zejména žen. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Hlavní překážkou v prosazování předmětného principu v praxi je však nízká úroveň pochopení celé problematiky, její neznalost či její ne zcela plné pochopení, které následně vede k pasivitě až nezájmu občanů i státních zaměstnanců. Klíč k účinným krokům spočívá ve sledování stávající situace a identifikace oblastí s nerovností v rámci každého programu.

Opatření má přispět:

- k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti, resp. diskriminace obou pohlaví, zejména žen a podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi,
- k posilování účasti žen v netradičních oborech tím, že se zaměří na rozvoj poradenských a vzdělávacích aktivit žen v těchto oborech, zvyšovat kvalifikaci žen prostřednictvím účasti v distančních formách vzdělávání,
- ke zvýšení účasti žen v podnikání - bude podporováno rozvojem nabídky školicích a poradenských služeb pro podnikatele,

- k motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání a vytvářet podmínky maximální účasti žen na trhu práce, zvýšit účast žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli,
- k přizpůsobení žen novým požadavkům na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací zaměřených na informační technologie,
- k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti žen realizací opatření zaměřených na ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, ženy v předdůchodovém věku a ženy s nízkou kvalifikací.

Všechny výše uvedené aktivity směřující k posílení účasti žen na trhu práce však vyžadují doprovodná opatření, jako například úhradu nákladů na hlídání dětí pro osoby podpořené v rámci tohoto opatření.

Globální cíl

Prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce

Specifické cíle:

- Podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních
- Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce
- Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce
- Podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost
- Podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce
- Rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání
- Rozšíření přístupu žen k informačním technologiím
- Zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli

Cílové skupiny příjemců pomoci zahrnují v souladu s cíli priority 2 zejména ženy, především pak matky s malými dětmi, matky samoživitelky (a muže, kteří jsou v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky), dlouhodobě nezaměstnané ženy, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání, ženy v předdůchodovém věku, začínající podnikatelky, zaměstnavatelé, organizace vytvářející osvětové programy, ženské organizace.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou zejména různé formy poradenství, vzdělávacích programů, analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí, podporu rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou formou organizace práce, doprovodná opatření k odstranění bariér rovného přístupu ke vzdělávání a zaměstnání, podporu vytváření pracovních míst v sociálním sektoru a rozvoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 2.2 obdrží zhruba 17,8 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 2 Implementačním orgánem pro toto opatření budou Správa služeb zaměstnanosti MPSV a síť úřadů práce.

Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Popis a zdůvodnění

V rámci Priority 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí bude 1 % z příspěvku EU na OP RLZ implementováno přidělením malých grantů prostřednictvím mechanismu Globálního grantu. Smyslem Globálního grantu je umožnit přístup k prostředkům OP RLZ takovým nestátním neziskovým organizacím, které mají potenciál k plnění cílů a ukazatelů opatření, ale nemají ještě natolik vyvinuté kapacity, aby se mohly ucházet o tyto prostředky v rámci standardních, složitějších mechanismů platných pro hlavní proud OP RLZ. Směrnice a formuláře stanovené pro Globální grant budou proto pro žadatele jednodušší a procedury rychlejší v porovnání se standardními mechanismy.

Globální grant bude zaměřen na budování nových a doplňování stávajících kapacit spojených s dlouhodobou udržitelností a zkvalitňováním služeb poskytovaných nestátními neziskovými organizacemi jako subjekty, které realizují aktivity směřující k podpoře a integraci skupin obyvatelstva ohrožených zhoršováním sociálního postavení a následním sociálním vyloučením. Nestátní neziskové organizace jsou často hlavními nositeli (jako poskytovatelé sociálních služeb), zprostředkovateli (jako školitelé, vzdělavatelé, místa příkladů dobré praxe) nových přístupů a metod práce s uživateli a personálem poskytovatelů a přitom dbají na dodržování práv uživatelů. Jako takové mohou nestátní neziskové organizace podpořené v rámci tohoto opatření napomáhat při zvyšování standardů a kvality sociálních služeb a vzdělávání a přispívat k řešení širších problémů na trhu práce svými konkrétními činnostmi, které podporují sociální integraci.

Globální cíl:

Vyrovnaní příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením.

Specifické cíle:

- Posílení kapacity a kvality subjektů zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením
- Rozšíření nabídky a dostupnosti sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením a podle požadavků jednotlivých regionů
- Transformace rezidenčních služeb a rozšíření kapacity terénních služeb

Cílové skupiny příjemců pomoci zahrnují v souladu s cíly Priority 2 v první řadě nestátní neziskové subjekty, které působí v oblasti sociálních služeb a které prokážou svůj nestátní a neziskový charakter. Předpokládá se, že při realizaci projektů budou vytvářena partnerství mezi neziskovými organizacemi a orgány místní veřejné správy.

Typy činností pro cílové skupiny v první řadě zahrnují zavádění standardů kvality sociálních služeb, rozvoj kapacity organizací; vytváření partnerství mezi neziskovým sektorem, institucemi veřejné správy a státními a/nebo podnikatelskými subjekty; školení; přenos know-how, dobrých praktik a zkušeností využívaných v zahraničí; rozvoj programů sociálních služeb.

Podrobný seznam cílových skupin, činností a partnerů pro implementaci projektů je uveden v OP RLZ. Na Opatření 2.3 bude využito přibližně 7,5 % z celkového objemu alokace na Prioritu 2. Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS) je navržena jako Zprostředkující subjekt pro realizaci tohoto opatření. NROS vybere tři krajské samosprávy pro podporu administrace opatření v regionech. Vybrané krajské samosprávy budou požádány, aby doložily svou kapacitu ke spolupráci na realizaci Opatření. Tito regionální partneři budou sloužit především jako kontaktní, informační, konzultační, sběrné a monitorovací místa pro místní žadatele.

2.2.3 Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení

Popis a zdůvodnění

Implementace Priority 3 přispěje k naplnění směrnic všech čtyř pilířů NAPZ 2002, zejména pak směrnic č. 4 a 5 v rámci Pilíře 1 – Zaměstnatelnost, a současně k naplnění cílů dvou strategických dokumentů pro oblast vzdělávání: Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR (tzv. Bílé knihy) a Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR.

V kontextu cílů uvedených ve strategických dokumentech prochází Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení napříč celou oblastí vzdělávání, přičemž se soustřeďuje na následující klíčové úkoly:

Prvním úkolem je vytvoření nezbytné základny pro celoživotní učení a to zejména prostřednictvím zkvalitnění a systémové modernizace základního, středního a vysokoškolského vzdělávání s maximálním uplatněním individualizované a diferenciované výuky. Tvorba této základny musí vést k rozšíření účasti všech příslušných institucí a jednotlivců ve vzdělávacích programech (garance rovných příležitostí), stejně jako k budování efektivních podpůrných a evaluačních systémů. Právě zajištění kvalitního vzdělávání na počátku vzdělávací dráhy jedinců vytváří dobré předpoklady pro jejich pozitivní vztah k celoživotnímu učení.

Druhým úkolem je vytvoření a posilování vazeb mezi učním a prací, které umožní pružnější přechod mezi počátečním vzděláváním a zaměstnáním. Úzká koexistence pedagogické a zaměstnanecké sféry zabezpečí potřeby flexibilní kvalifikované pracovní síly – nejdůležitějšího prvku ekonomického rozvoje. V současnosti je na tuto oblast zaměřen rozvojový program Podpora odborného vzdělávání.

Třetím úkolem je vytvořit ucelený systém dalšího vzdělávání se zvláštním důrazem na rozvoj dalšího profesního vzdělávání, nezbytné podmínky transformace a restrukturalizace stávajícího pracovního potenciálu ČR v souladu s rozvojovými změnami ekonomické základny.

Z uvedeného vyplývá, že MŠMT a další orgány na centrální, regionální i lokální úrovni usilují o realizaci konceptu celoživotního učení v praxi, přičemž pozornost těchto subjektů se soustřeďuje na řešení problémů identifikovaných v kapitole 1.1.6 Rozvoj celoživotního učení. Na rozdíl od Společného regionálního operačního programu jsou opatření této priority zaměřena na zlepšování zaměstnatelnosti osob, které teprve vstoupí na trh práce.

Počáteční vzdělávání

Kurikulární reforma probíhající v České republice vychází z požadavků modernizovat cíle a obsah vzdělávání a v této souvislosti zavádí tzv. dvoustupňovou tvorbu kurikulárních dokumentů a zároveň klade maximální důraz na rozvoj klíčových kompetencí. Na jedné straně reforma vymezuje nezbytné a státem garantované společné jádro vzdělávání, které deklaruje konsensuální názor společnosti na tuto oblast, na straně druhé umožňuje, aby vzdělávací proces nabýval konkrétní podoby podle místa, kde se reálně uskutečňuje (tzn. reakci na potřeby žáků a studentů a

vědomou tvorbu školské kultury těsně spjaté s životem místního společenství). V současné době je již zpracován a schválen Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání, k diskusi je předložen Rámcový program pro základní vzdělávání a Rámcové programy pro střední odborné vzdělávání a rozpracováván je Rámcový vzdělávací program pro gymnázia. V praxi je třeba stimulovat zapojení všech subjektů do probíhající reformy, zejména samotné školy, které budou v souladu s konkrétním prostředím naplňovat rámcové vzdělávací programy prostřednictvím programů vlastních.

Ke zkvalitňování vzdělávání na školách přispívá také realizace rozvojových programů (např. zaměřených na rozvoj jazykových dovedností) vyhlašovaných MŠMT vždy na určité období.

Kurikulární reformu ani další změny ve vzdělávací soustavě si nelze představit bez rozvoje lidských zdrojů ve školství. Na tuto oblast se mj. soustředí také rozvojový program Další vzdělávání pedagogických pracovníků. Do budoucna je nezbytné mimo jiné **nově koncipovat a podporovat přípravu učitelů i jejich další vzdělávání** a systematicky podporovat jejich práci. Přípravné a další vzdělávání pedagogických pracovníků musí být orientováno především na modernizaci vzdělávacích programů a na nový přístup k žákům se speciálními vzdělávacími potřebami. OP RLZ tedy přispěje k vytváření vhodných podmínek pro profesní růst perspektivy pedagogických pracovníků. Tato aktivita bude realizována na celostátní úrovni, tzn. bude zajištěna koordinace se stejnojmennou aktivitou v JPD 3.

Aktivity směřující ke **zlepšení vzdělávacích příležitostí jedinců s různými druhy znevýhodnění** (zdravotní, sociální) se začaly realizovat ve druhé polovině 90. let. Zřizují se přípravné třídy při MŠ a ZŠ pro děti se sociálním znevýhodněním, byla ustavena funkce vychovatele – asistenta učitele (zejména pro práci s romskými dětmi), jsou podporovány projekty integrující zdravotně postižené žáky do standardních tříd. V letech 2000 – 2001 se uskutečnily projekty týkající se mj. přípravy učitelů na komunikaci a vzdělávání dětí příslušejících k etnickým minoritám (zvláště k Romům) a imigrantům v českém jazyce, dále se věnovaly problémům romské populace ve výchovně vzdělávacím procesu; byly vyhlášeny projekty na podporu aktivit v oblasti integrace cizinců. Prostřednictvím cíleně zaměřených seminářů a specializovaných publikací je veden dialog s veřejností k daným otázkám a problémům. Přestože školská soustava usiluje o řešení dlouho opomíjené otázky znevýhodněných jedinců, situace v dané oblasti (zejména ve vzdělávání romských dětí) není uspokojivá. V rámci této priority budou tudíž podporovány aktivity zaměřené na další rozvoj rovných příležitostí.

Program podpoří také další rozvoj **terciárního vzdělávání**, zejména zkvalitňování studijních programů, jejich modularizaci, prohloubení vertikální a horizontální dostupnosti v rámci studia. Zaměří se mimo jiné i na oblast budování funkční a účelné spolupráce vysokých škol a subjektů mimo vzdělávací soustavu (podniky, organizace apod.). Rovněž bude usilováno o naplňování cílů vyplývajících z podepsání Boloňské deklarace.

Jednou z klíčových aktivit ke zvyšování kvality vzdělávání na vysokých školách bude podpora **kvalifikačního růstu akademických pracovníků**. Přestože vysoké školy vzdělávají mladé akademické pracovníky a usilují o vytváření moderních podmínek

pro jejich vědeckou práci (např. v rámci rozvojových programů), je situace v této oblasti neuspokojivá.

Další vzdělávání

V oblasti dalšího vzdělávání existují zásadní problémy³⁰; chybí ucelená koncepce rozvoje, legislativní a institucionální rámec, není dostatečně rozvinutý systém uznávání kvalifikací či systém podpory dalšího vzdělávání znevýhodněných jedinců. Cílem programu je tudíž podpořit vytvoření a prosazování společností akceptované **koncepce dalšího vzdělávání**, bez níž nemůže dojít k funkčnímu **propojení počátečního a dalšího vzdělávání**. Je nutné **koncipovat systém nabídky vzdělávacích služeb na základě potřeb trhu práce** (např. na využití progresivních forem a technik vzdělávání či na šíření příkladů úspěšné praxe a mezinárodní spolupráce v oblasti dalšího vzdělávání).

Neméně nutné je podpořit **tvorbu institucionálního rámce** (iniciovat vznik vzdělávacích a výcvikových center pro dospělé nebo informačních a poradenských služeb, které by usnadňovaly orientaci v nabídce) i **dostatečnou odbornou kapacitu** na regionální úrovni. To přímo souvisí s podporou vzdělávání poskytovatelů vzdělávání – učitelů, lektorů, školitelů, řídících a administrativních pracovníků ve vzdělávání.

Kvalita systémových nástrojů ve vzdělávání

Rozvoji vzdělávání v České republice brání několik překážek systémového charakteru. Tento program se zaměří na odstranění čtyř z nich prostřednictvím: a) ustavení uceleného systému monitorování a hodnocení vzdělávání (včetně vybudování Centra pro zjišťování výsledků ve vzdělávání); b) rozvoje a zdokonalení integrovaného informačního a poradenského systému pro volbu povolání (kariérové resp. profesního poradenství); c) vytváření systému uznávaných kvalifikací; d) vytvoření systému dalšího profesního vzdělávání.

Systém monitorování a hodnocení by měl poskytovat spektrum informací všem aktérům vzdělávacího procesu (mj. orgánům státní správy a veřejné správy, uchazečům o studium, školám, sociálním partnerům). Jeho vytvoření a fungování je nezbytnou podmínkou pro rozhodování jednotlivců při volbě vzdělávání, stejně jako při uplatnění absolventů škol na trhu práce. Systém založený na efektivním propojení interních a externích forem monitorování a hodnocení a na potřebách jednotlivých aktérů vzdělávacího procesu bude mít nezastupitelnou roli také při realizaci změn cílů a obsahu vzdělávání.

Podmínkou vzájemné propojenosti a srovnatelnosti dosaženého vzdělání je certifikace různých kvalifikací. Priorita 3 se zaměří na zdokonalování certifikace výstupů vzdělávání, která by zlepšila orientaci všech uživatelů certifikátů. Vedle snahy vytvořit mechanismus certifikace na národní úrovni je třeba zavést transparentní porovnávání českých a zahraničních kvalifikací a certifikátů.

³⁰ Výjimkou je specializované profesní vzdělávání - např. ve zdravotnictví, školství, státní správě a samosprávě

Předpokládá se, že Priorita 3 absorbuje zhruba 33,8 % z celkového objemu finančních prostředků alokovaných na OP RLZ.

V rámci této priority budou prováděna následující tři opatření:

- Opatření 3.1: Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání
- Opatření 3.2: Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje
- Opatření 3.3: Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Horizontální témata v Prioritě 3

Rovné příležitosti

Rovný přístup ke vzdělávání pro všechny je základním předpokladem efektivního vzdělávacího systému. V rámci této priority bude podporováno vytváření rovných příležitostí k zapojení všech skupin obyvatelstva do procesu vzdělávání a celoživotního učení a tvorba nástrojů napomáhajících této participaci. Pozornost bude věnována aktivnímu zapojení příslušníků znevýhodněných skupin, zejména osob se speciálními vzdělávacími potřebami či handicapem znesnadňujícími jejich zapojení do systému běžné výuky.

Udržitelný rozvoj

Celoživotní učení by mělo uchopit problematiku sociálního vyloučení, degradace životního prostředí a zvyšování konkurenceschopnosti preventivním způsobem. Tato priorita vyžaduje, aby všechny projekty braly ohled na udržitelný rozvoj, kde je to relevantní. Projekty této priority vybudují základ celoživotního učení povzbuzováním budování kapacit základního, nižšího a vyššího středního a vysokoškolského vzdělávání, výzkumu a dalšího profesního vzdělávání. Rozšiřování jejich nejlepších zkušeností do sféry celoživotního učení dále podpoří udržitelný rozvoj.

Informační společnost

Rozvoj informační gramotnosti je považován za hlavní podmínku řešení současných problémů v ekonomické i sociální oblasti, v oblasti dalšího rozvoje celé společnosti i její ekonomiky, kultury a celkové prosperity. Je tedy zřejmé, že informační gramotnost se stává stále významnější součástí celkové vzdělanosti a rozhoduje tak o možnostech uplatnění jednotlivců na trhu práce i v celé společnosti. Za základní článek celého systému celoživotního vzdělávání jsou považovány školy, které musí poskytovat základy informační gramotnosti všem svým absolventům. Tato priorita přispěje ke zvýšení počítačové gramotnosti žáků a studentů. Kromě toho je nutné využít vzdělávací potenciál škol i k šíření informační gramotnosti v dospělé části populace (formou kurzů pro veřejnost).

Podpora místním iniciativám

Ačkoliv není možno očekávat, že by výrazný podíl zdrojů poskytovaných pro tuto prioritu byl využit prostřednictvím místních iniciativ, je i tato priorita pro místní iniciativy významná. Umožní jim podílet se na výsledcích aplikace principů celoživotního učení a využívat získaných výsledků pro další rozvoj a uplatnění místních iniciativ. Současně uplatnění místních iniciativ může významně napomoci transformaci škol v přirozená vzdělanostní centra jednotlivých území, která na druhé straně umožní občanům těchto území aktivní účast v procesu celoživotního učení.

PRIORITA 3 ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ - kvantifikace cílů		
Typ	Název	Cílové hodnoty - kvantifikace
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu 3	143, 64 MEUR
Výstupy	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	17 000
	Počet podpořených osob – klientů služeb	21 000
Výsledky	Počet nově vytvořených/ inovovaných vzdělávacích programů	1 800
	Počet nově vzniklých/inovovaných programů s komponentou informačních technologií	340
	Počet nově vzniklých/inovovaných programů s komponentou životního prostředí	200
	Počet vytvořených regionálních center dalšího vzdělávání	13
Dopady	Počet studujících v nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programech počátečního vzdělávání	16 400 (2007)
	Počet studujících v nově vytvořených/ inovovaných programech dalšího vzdělávání	6 300 (2007)

Opatření 3.1 Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních

Popis a zdůvodnění

Východiskem pro formulaci opatření 3.1 a jeho jednotlivých aktivit jsou cíle a záměry definované ve dvou strategických dokumentech pro oblast vzdělávání: Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR (tzv. Bílá kniha) a Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR.

Část opatření reaguje na potřebu **motivovat jedince k celoživotnímu učení** a tím výrazně **ovlivňovat jeho šance na pracovní uplatnění**. Zde je významným předpokladem rozvoj klíčových kompetencí žáků a studentů prostřednictvím realizace odpovídajících školních vzdělávacích programů.

Vzhledem ke zvyšujícímu se počtu žáků se speciálními vzdělávacími potřebami vzrůstá **nutnost orientovat se na zajištění rovného přístupu ke vzdělání**. Znevýhodnění jedinci (zdravotně či sociálně) vyžadují zvláštní podporu, zejména v přípravě na plynulý přechod do praktického života. V této souvislosti bude podporováno mj. **zapojení znevýhodněných jedinců do běžného vzdělávacího proudu** (např. větší podpora přípravným třídám usnadňujícím vyrovnání se s jazykovým znevýhodněním, příp. znevýhodněním zapříčiněným sociokulturně znevýhodňujícím prostředím či úspěšný přestup romských žáků ze zvláštních do základních škol) a vyvíjeny aktivity předcházející jejich předčasnému opouštění vzdělávacího systému, zlepšení kvality vzdělávání v zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy.

Významným předpokladem pro rozvoj celoživotního učení a integraci znevýhodněných jedinců je poskytování příležitostí k celoživotnímu učení a uspokojování vzdělávacích potřeb co nejbližší lidem, v obcích. Toho lze docílit **podporou školy jako vzdělanostního centra** při organizování vzdělávacích a výchovných aktivit na školách pro veřejnost a poskytováním vzdělávacích služeb pro dospělé. Zvláštní pozornost v rámci dané aktivity bude soustředěna na podporu programů multikulturní spolupráce (např. posílení soudržnosti českých občanů a romské či jiné národnostní minority v rámci integrace národnostních menšin do většinové společnosti, osvětové programy pro romské matky apod.).

Pro osoby bez úplného středního vzdělání, mající problémy s uplatněním na trhu práce, budou vyvíjeny aktivity umožňující zvýšit jejich kvalifikaci a tím posílit jejich zaměstnatelnost.

Školy budou směřovány k aktivní spolupráci při šíření dobrých zkušeností (např. informační aktivity v oblasti inovace pedagogické práce). Důležitou podmínkou pro tuto funkci škol je **podpora učitelů a odborných pracovníků ve školství v dalším soustavném vzdělávání** (mj. v oblasti výuky cizích jazyků a informačních dovedností, práce se znevýhodněnými jedinci atd.). Opatření bude naplňovat cíle Státní informační politiky ve vzdělávání, jejíž prioritou je dosažení informační gramotnosti občanů. Dále bude motivovat školy k širší realizaci Státního programu environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty.

Zkvalitňování počátečního vzdělávání je podmíněno realizací systémových aktivit, které vyžadují koordinaci na centrální úrovni. V souvislosti s cílem realizovat kvalitní vzdělávací programy v rámci probíhající reformy vzdělávání bude na vybraných školách **ověřováno zavádění dvoustupňové tvorby kurikula**, kdy na úrovni státu jsou vymezeny pouze rámcové požadavky na cíle a obsah vzdělávání, které školy respektují při zpracovávání školních vzdělávacích programů.

Neexistence uceleného systému sběru, vyhodnocování a zprostředkování informací o vývoji potřeb trhu práce ovlivňuje i rizika, kterým jsou vystavováni absolventi škol na trhu práce. Potřeba napomáhat odpovědné volbě vzdělávací i profesní orientace by měla být podpořena široce koordinovaným systémem zprostředkování relevantních informací a poradenstvím. **Vytvoření fungujícího komplexního systému monitorování a evaluace** umožní efektivní řízení a rozhodování na všech úrovních a zároveň usnadní rozhodování jednotlivce při volbě vzdělávací cesty, resp. uplatnění absolventů na trhu práce.

Opatření bude přispívat k **propojení certifikace počátečního a dalšího vzdělávání** a usilovat o vytvoření systému uznávaných kvalifikací, ve kterém budou certifikáty vydávány na základě absolvování vzdělávacích aktivit, které jsou standardizovány a také externě hodnoceny. V rámci této aktivity bude prosazováno modulové uspořádání vzdělávacích cest a kurikul, které umožní zlepšit horizontální i vertikální propustnost vzdělávací soustavy a provázanost mezi počátečním a dalším vzděláváním.

Globální cíl:

Zkvalitnění vzdělávání na ZŠ, SŠ, VOŠ a ve školských zařízeních a ustavení systémů podporujících rozvoj vzdělávání a jeho vazeb na trh práce

Specifické cíle:

- Modernizace školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí
- Zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami
- Rozvoj dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách
- Rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství
- Rozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání
- Propojování počátečního a dalšího vzdělávání
- Zřízení a podpora Centra pro zjišťování výsledků ve vzdělávání

Cílovými skupinami příjemců pomoci jsou v souladu s cíli priority 3 zejména žáci ZŠ a studenti SŠ a VOŠ, žáci a studenti ZŠ, SŠ, VOŠ, zdravotně znevýhodnění, sociálně znevýhodnění, migranti, azylovníci, etnické minority (Romové, Vietnamci, atd.), děti a mládež pobývajících v zařízeních pro ústavní a ochrannou výchovu,

zájemci o další studium na SŠ a VOŠ, osoby předčasně opouštějící vzdělávací systém, učitelé, ředitelé škol, odborní pracovníci ve školství, výchovní poradci, ZŠ, SŠ, VOŠ, školská zařízení (zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy, školní družiny, kluby), přímo řízené organizace MŠMT, nestátní neziskové organizace, organizace sociálních partnerů

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou tvorbu a realizaci školních vzdělávacích programů, vzdělávání učitelů a odborných pracovníků ve školství, modernizaci vzdělávacích osnov, vytváření sítě škol, rozvoj informačních, monitorovacích a hodnotících systémů, kariérové poradenství, certifikaci kvalifikací.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 3.1 obdrží zhruba 50,8 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 3. Implementačním orgánem pro toto opatření bude MŠMT.

Opatření 3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje

Popis a zdůvodnění

Terciární sektor vzdělávání jako oblast poskytující nejvyšší vzdělávání je oblastí vyžadující neustálý rozvoj, který odpovídá vývoji ve společnosti. Rozvoj terciárního sektoru má vliv i na uplatnění absolventů různých typů studijních programů na trhu práce. Vzhledem k tomu, že zejména vysokoškolské vzdělání nelze chápat jako jednou pro vždy ukončené, je nutné vytvořit pro další rozvoj lidských zdrojů v terciárním sektoru podmínky pro **rozšíření nabídky dalšího vzdělávání**, respektive celoživotního vzdělávání na vysokých školách. Proto je nutné neustále **rozšiřovat diverzifikaci studijní nabídky terciárního sektoru vzdělávání** a to ve spolupráci se soukromými podniky a dalšími institucemi, a to dle potřeb moderního trhu práce.

Rozvoj nabídky studijních programů by měl směřovat k tomu, aby byly nabízeny takové bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy, jejichž absolventům nebude činit problémy zejména uplatnění na trhu práce. K tomu je zapotřebí vytvořit i odpovídající studijní programy, v nichž bude možné studovat jednotlivé moduly - ucelené části studijního programu, které jsou standardně metodicky i formálně uspořádány a umožňují sestavování vyšších vzdělávacích celků, ale i oddělené studium jednotlivých modulů. Moduly umožní také realizaci části studia na jiné domácí či zahraniční škole (tzv. prostupnost studia) tak, že bude možno využít část kreditů (vyjadřují míru náročnosti studia při využití mezinárodně uznávaného kreditní systému ECTS nebo jiného srovnatelného kreditního systému) z jednoho modulu v dalším studiu. Všechny uvedené **aktivitty musí směřovat k posílení uplatnění absolventů jednotlivých studijních programů na trhu práce** při zachování podmínky rozvoje lidských zdrojů. Rozvoj nabídky studijních programů bude směřovat rovněž k tomu, aby zhruba jedna polovina absolventů odcházela do praxe po ukončení bakalářského studia. Pojetí bakalářského studia se postupně mění a v řadě případů již splňuje požadavek širokého spektra studijních programů i požadavek ukončené kvalifikace.

Opatření 3.2 je zaměřeno také na **rozvoj učitelských studijních programů**, které poskytují profesní odbornou přípravu učitelům v počátečním vzdělávání, a dále i zájemcům z řad absolventů vysokoškolských programů nepedagogického zaměření, kteří působí nebo mají zájem působit jako učitelé. Ti mají možnost doplnit si pedagogické vzdělání v rámci programů celoživotního vzdělávání realizovaných na vysokých školách. Pro obě skupiny bude kladen zvláštní důraz především na posílení odborné připravenosti pro práci s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami, tzn. zlepšení průpravy pedagogů v oblasti speciální pedagogiky a pedagogicko psychologického poradenství.

Jelikož s terciární sférou je úzce provázána i oblast výzkumu a vývoje, včetně jejího vlivu na životní prostředí, bude opatření podporovat aktivity zaměřené na rozvoj lidských zdrojů v této oblasti. Nezbytnou součástí rozvoje vědy je **podpora dalšího vzdělávání**, zvyšování odborných znalostí a dovedností, **pracovníků vědeckých a výzkumných institucí**.

Globální cíl:

Zvýšení uplatnitelnosti absolventů všech typů studijních programů a programů celoživotního vzdělávání na trhu práce a zvýšení odborné úrovně pracovníků vědeckých a výzkumných institucí.

Specifické cíle:

- Zkvalitňování vzdělávání na vysokých školách
- Rozvoj učitelských studijních programů
- Rozvoj dalšího vzdělávání na vysokých školách
- Rozvoj lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje

Cílovými skupinami příjemců pomoci jsou v souladu s cíli priority 3 zejména VŠ, instituce výzkumu a vývoje, asociace zaměstnavatelů.

Typy činností pro cílové skupiny budou zaměřeny na prohloubení vnitřní diferenciaci a podporu zejména kvalitativního rozvoje studijních programů terciárního vzdělávání, spolupráci škol se soukromými podniky a dalšími institucemi z praxe, vzdělávání učitelů a pracovníků z oblasti výzkumu a vývoje, rozšíření nabídky dalšího vzdělávání na VŠ.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 3.2 obdrží zhruba 17,0 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 3. Implementačním orgánem pro toto opatření bude MŠMT.

Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Popis a zdůvodnění

Další profesní vzdělávání zatím nepřispívá v dostatečné míře k rozvoji kvalifikovanosti a flexibility lidských zdrojů v ČR. Pro rozvoj dalšího vzdělávání chybí ucelená koncepce a nezbytné legislativní, institucionální a finanční mechanismy a podmínky. Z tohoto důvodu se obtížně realizují i dílčí cíle, které jsou obsahem Národních akčních plánů zaměstnanosti. V posledních dvou letech vznikly první koncepční dokumenty, ve kterých byly naznačeny cíle a přístupy o které se lze při rozvoji systému dalšího vzdělávání opřít. Například „Hlavní směry rozvoje dalšího vzdělávání v ČR“ jsou zaměřeny i na vytvoření právního rámce pro rozvoj dalšího vzdělávání, vypracování a zavedení soustavy finančních a nefinančních pobídek a založení mechanismů systémového rozvoje dalšího vzdělávání.

Toto opatření je zaměřeno na **rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání** systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti. Program přispěje k vybudování systému uznávaných kvalifikací, který by propojoval vzdělávací a zaměstnavatelskou sféru, motivoval zaměstnavatele a další sociální partnery do zapojování se do tvorby obsahu i metod vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci. Budou zpracovány nástroje a metodologie pro další profesní vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce v regionech. Program přispěje i k vytvoření systému ověřování a uznávání kvalifikací, získaných dalším vzděláváním, propojeného se systémem počátečního vzdělávání.

Toto opatření podpoří posílení nabídky dalšího profesního vzdělávání tím, že podpoří vývoj a dodání „měkké“ infrastruktury v rámci budování sítě vzdělávacích a výcvikových víceúčelových center pro dospělé v regionech včetně materiálního a personálního vybavení. Ve srovnání se zeměmi EU v ČR chybí vzdělávací a výcviková centra pro dospělé, poskytující obecně uznávanou kvalifikaci všem dospělým zájemcům, kteří ukončili školní docházku, nastoupili do praxe a z různých důvodů potřebují či požadují v průběhu svého života získat další nebo specializovanou (výjimečně prvotní) kvalifikaci, nabízející široké spektrum kvalifikačních programů, založených na metodách a přístupech rozvoje kompetencí v přímé vazbě na potřeby trhu práce v regionu a fungující s podporou státu.

Kvalita a vyšší dostupnost dalšího profesního vzdělávání bude v rámci opatření posílena rozvojem podpůrných služeb dalšího vzdělávání, zejména informačních a poradenských, které by usnadňovaly orientaci v nabídce, zejména těm, kdo ho nejvíce potřebují, tj. lidem s nízkou kvalifikací či jinak znevýhodněným na trhu práce. ČR trpí nedostatkem ve znalostech a zkušenostech s užíváním metodik pro prognózování potřeb trhu práce, bilancování kvalifikačního potenciálu regionů, analyzování vzdělávacích potřeb. V ČR není dostatečně podporováno budování trvalého odborného zázemí pro výzkum a vývoj metodologie vzdělávání dospělých, mapování trendů, rozvoj nových konceptů, transfer a šíření příkladů úspěšné praxe v oblasti dalšího vzdělávání a mezinárodní spolupráci v oblasti dalšího vzdělávání. Neexistuje zatím institucionální rámec a dostatečné odborné kapacity pro podporu dalšího vzdělávání na regionální úrovni.

Bude posílena i nabídka služeb dalšího profesního vzdělávání, která většinou zaostává za perspektivními potřebami podniků a trhu práce a vyžaduje účinnou a

systematickou podporu. Využití progresivních forem a technik vzdělávání je dosud málo rozšířeno. Není účinně podporováno vzdělávání těch, kteří další profesní vzdělávání poskytují – učitelů, lektorů, školitelů, řídících a administrativních pracovníků ve vzdělávání.

Globální cíl:

Fungující systém dalšího vzdělávání odpovídající potřebám znalostní společnosti

Specifické cíle:

- Vytvořit ucelený systém dalšího profesního vzdělávání a odpovídající regionální infrastrukturu, poskytující další a specializované kvalifikace dospělým občanům s praxí na základě forem, metod a přístupů založených na rozvoji kompetencí v přímé vazbě na potřeby trhu práce a podporovaný z veřejných rozpočtů
- Vytvořit podmínky pro založení systému ověřování kvalifikací, získaných v systému dalšího profesního vzdělávání s využitím akreditačního a certifikačního systému propojeného se systémem certifikace počátečního vzdělávání
- Zlepšit přístup k informacím, orientaci v nabídce a kvalitu služeb dalšího profesního vzdělávání, rozvoj výzkumu a vývoje metodologie vzdělávání dospělých včetně vybudování institucionální kapacity
- Rozvoj vzdělávací nabídky dalšího profesního vzdělávání (nové programy, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů)
- Zvýšení odborné a pedagogické způsobilosti lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídících pracovníků působících ve sféře dalšího profesního vzdělávání

Cílovými skupinami příjemců pomoci jsou v souladu s cíli priority 3 zejména MPSV, další orgány státní správy, kraje a obce, vzdělávací a poradenské instituce, profesní sdružení, zástupci zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů, nestátní neziskové organizace poskytující další profesní vzdělávání.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou zejména založení systému dalšího profesního vzdělávání; budování „měkké“ infrastruktury pro další profesní vzdělávání; rozvoj podpůrných systémů pro další profesní vzdělávání; rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání podle požadavků trhu práce a potřeb rozvoje ekonomiky; vzdělávání lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídících pracovníků působících ve sféře dalšího vzdělávání.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 3.3 obdrží zhruba 32,2 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 3. Implementačním orgánem pro toto opatření bude MPSV.

2.2.4 Priorita 4 Adaptabilita a podnikání

Popis a zdůvodnění

Implementace Priority 4 přispěje k naplnění cílů NAPZ 2002 v Pilíři 2 – Rozvoj podnikání a vytváření pracovních míst a v Pilíři 3 – Podpora adaptability zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců. Implementace Priority 4 podstatnou měrou přispěje i k naplnění cílů Akčního programu k posílení konkurenceschopnosti průmyslu ČR. V rámci této priority budou podporována i opatření na sektorově specifické odborné vzdělávání, která jsou komplementární k opatřením a aktivitám operačního programu Průmysl a podnikání a Společného regionálního operačního programu.

Struktura odvětví se v České republice značně změnila. Nejvýraznějšího růstu dosáhla sféra služeb. I přesto je poměr osob zaměstnaných ve službách znatelně nižší než v západoevropských zemích. Další růst umožňují existující příležitosti zejména ve spojení s cestovním ruchem a jinými činnostmi zabývajících se využitím volného času a v zajištění osobních služeb, z nichž mnoho nabízí veřejný sektor. Opatření v rámci této priority mají napomoci sladění potřeb zaměstnavatelů na pracovní sílu a nabídky ze strany pracovní síly, poskytnout pobídky pro vnitropodnikové vzdělávání a napomoci udržení či vytváření nových pracovních míst. Vedle toho je nutné rozvíjet i nové formy organizace práce .

Vládní politika směřuje jednak k pomoci mimopražským regionům tak, aby se podílely na růstu turistického ruchu, jednak v doporučení soustředit se zejména na možnosti růstu zaměstnanosti ve sféře služeb v rámci strategií rozvoje regionů. Současně je však v některých oblastech nedostatek osob s nezbytnou kvalifikací ke zvýšení zaměstnanosti v tomto sektoru. Poměrně nízká úroveň možností zaměstnání na poloviční úvazek vyhovující lidem s domácími povinnostmi však také omezuje zaplnění volných míst ve sféře služeb, z nichž mnoho vyžaduje pružný přístup k požadavkům, které se neshodují s tradičním pracovním dnem.

Operační program přispěje k rozšíření opatření politiky zaměstnanosti, která se v praxi osvědčila. Z hlediska MPSV se jedná o podporu vzniku žádoucí nové zaměstnanosti v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, potřebné k nahrazení ztráty pracovních míst v podnicích procházejících restrukturalizací výrobních činností.

Schopnost a ochota zaměstnavatelů i zaměstnanců reagovat na změny v poptávce po zboží a službách jsou předpokladem úspěšné ekonomiky a tím i dostatečného počtu pracovních míst. To platí na úrovni celé ekonomiky, jednotlivých odvětví, regionů, ale hlavně na úrovni jednotlivých podniků. Zesílená spolupráce na úrovni podniků je považována za klíčový faktor uplatnění inovace a trvalého procesu přizpůsobování na každém pracovišti.

Analýza vývoje průmyslu a s tím souvisejících kvalifikačních požadavků na pracovníky v sektoru ukázala určité nedostatky v oblasti lidských zdrojů. Program v navrhovaných opatřeních doplňuje a navazuje na rozvojové opatření **OP Průmysl a podnikání** a s ní související opatření. Opatření obou programů by měla napomoci podnikům rozvíjet potenciál svých zaměstnanců, napomoci vzniku adaptabilních

a flexibilních kvalifikovaných pracovních sil (s přihlédnutím k regionálním specifikům) schopných reagovat na požadavky trhu, kde zavádění progresivních výrobních a procesních technologií bude klást nové požadavky na odbornou způsobilost, specializaci a interdisciplinaritu.

Předpokládá se, že Priorita 4 absorbuje zhruba 15,8 % z celkového objemu finančních prostředků alokovaných na OP RLZ.

V rámci této priority budou prováděna následující dvě opatření:

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

Opatření 4.2: Specifické vzdělávání

Horizontální témata v Prioritě 4

Rovné příležitosti

V rámci této priority budou podporovány aktivity zajišťující zlepšení přístupu zaměstnanců podniků a organizací ke vzdělávání. Zaměstnavatelům budou poskytnuty pobídky k provádění dalšího vzdělávání zaměstnanců. Téma rovných příležitostí bude respektováno při výběru účastníků vzdělávacích programů. Bude podporováno širší využívání nových forem organizace práce nabízejících možnost zlepšení přístupu žen na trh práce. Patříčná pozornost bude také věnována podnikání žen.

Udržitelný rozvoj

Schopnost a připravenost zaměstnavatelů i zaměstnanců přizpůsobovat se měnícím se podmínkám je nezbytným předpokladem fungující ekonomiky a sociálního rozvoje. Bude vyžadováno, aby projekty do svých činností zahrnuly aspekty udržitelného rozvoje a integrovaly je spolu s proaktivními a preventivními přístupy do všech projektových aktivit. Zvláštní pozornost v této prioritě bude v souladu s doporučeními Státní politiky životního prostředí věnována problematice využívání energií, nových technik snižujících znečištění vzduchu a vod a odpadům. Speciální vzdělávání a vzdělávání k rozvoji cestovního ruchu budou spolu s jejich environmentálním pojetím součástí této priority. Navíc bude touto prioritou rovněž podporováno environmentální vzdělávání a osvěta.

Informační společnost

Rozvoj informačních a komunikačních technologií bude mít v příštím období příznivý vliv na ekonomiku, což přispěje také ke zvýšení konkurenceschopnosti podniků a zvýšení nabídky pracovních příležitostí v mnoha sektorech. Cílem opatření v rámci této priority je podpora zvýšení znalostí zaměstnanců, zaměstnavatelů a začínajících podnikatelů v oblasti moderních informačních a komunikačních technologií.

Podpora místním iniciativám

Spoluúčast místních iniciativ v rámci vytvářených partnerství může pozitivně ovlivnit účinnost a adresnost některých projektů, zejména z hlediska jejich konkrétního zacílení na lokální potřeby a zájmy a povzbuzení zájmu či motivace skupin občanů, zvláště těch, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání v důsledku zaostávání jejich odborné kvalifikace. Významnou roli mohou místní iniciativy sehrát při podpoře vzniku systému environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty a jeho následném využívání. Mohou se rovněž uplatnit při využívání vzdělávacích a poradenských programů v rámci služeb cestovního ruchu, lázeňství, ekoturistiky atd.

PRIORITA 4 ADAPTABILITA A PODNIKÁNÍ - kvantifikace cílů		
Typ	Název	Cílové hodnoty - kvantifikace
Vstupy	Celkový rozpočet na prioritu	67, 36 MEUR
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	59 000
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	1 200
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	44 000
	Počet podpořených pracovních míst	2 500
Výsledky	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	76 %
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	83 %
	Počet organizací, které zavedly nově vytvořené/ inovované programy řízení lidských zdrojů	570
	Počet nově vytvořených environmentálních kurzů	130
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	60 %

Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

Popis a zdůvodnění

Situaci v ČR lze charakterizovat nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce, slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků. I přes ekonomické oživení lze očekávat dopady dokončení privatizace a přechodu podniků do rukou strategických vlastníků na uvolňování pracovníků. Důležitým faktorem ovlivňujícím konkurenceschopnost je i flexibilita pracovníků a jejich přizpůsobení novým podmínkám. Národní plán zaměstnanosti na rok 1999 i Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001 se přizpůsobitelností zabývaly pouze všeobecně. Navrhovaným opatřením byla v Národním plánu zaměstnanosti z roku 1999 „podpora pružných forem organizace práce a pracovní doby“. Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001 obsahoval opatření zaměřující se na přizpůsobitelnost, kterým je podpora alternativních pružných forem zaměstnání. Opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002 se zaměřuje na šetření stavu využívání forem organizace práce, pracovní doby a pracovně právních vztahů za období nabytí účinnosti novely Zákoníku práce po 1.1.2001 s cílem shrnout pozitivní a negativní zkušenosti a připravit podklady pro novou právní úpravu v této oblasti.

Realizace tohoto opatření OP RLZ přispěje ke zvýšení rozsahu a účinnosti níže popsanych nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti implementovaných úřady práce. Narozdíl od opatření navrhovaných v rámci priorit 1 a 2, které jsou zaměřeny na řešení problémů ohrožených skupin na trhu práce, je toto opatření zaměřeno na podporu konkurenceschopnosti podniků a organizací v oblastech ekonomiky s růstovým potenciálem.

Toto opatření se zaměří na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a na rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální změny realizací odpovídajících programů odborného vzdělávání, včetně vzdělávání v oblasti informačních technologií, udržitelného rozvoje a podpory zdraví na pracovišti. Důraz bude kladen především na podporu aplikace moderních forem a metod dalšího vzdělávání dospělých. Realizace moderních způsobů řízení organizací, s důrazem na koncepční řízení lidských zdrojů, především v malých a středních podnicích bude také podporována.

V typech zaměstnání v České republice je značný nedostatek pružnosti a rozmanitosti. Poměrný nedostatek přizpůsobitelnosti zaměstnanců bude mít pravděpodobně vliv na průmyslovou restrukturalizaci a regeneraci. Opatření OP RLZ se proto zaměří i na využívání pružných forem organizace práce.

Navrhované opatření se proto zaměří na rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetencí zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající změny prostřednictvím odpovídající nabídky rekvalifikačních programů a vzdělávání, s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií. Důležitým předpokladem je i realizace programů řízení lidských zdrojů v organizacích.

Vedle rozvoje vzdělávacích aktivit se opatření zaměří i podporu zachování pracovních míst, vytváření nových pracovních míst.

Opatření se bude vztahovat i na zájemce o zahájení podnikání jako potencionální zaměstnavatele tak, aby v nově vznikajících organizacích byly vytvářeny podmínky pro rozvoj zaměstnanců ve vazbě na měnící se ekonomické podmínky.

Globální cíl:

Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

Specifické cíle:

- Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikace a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami
- Zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání v organizacích
- Podporovat zachování stávajících udržitelných pracovních míst prostřednictvím adaptace a stimulovat tvorbu nových pracovních míst
- Rozšířit uplatňování pružných forem organizace práce
- Rozvíjet aktivity zaměstnavatelů zaměřené na podporu ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti

Cílovými skupinami příjemců pomoci jsou v souladu s cíli priority 4 zejména zaměstnanci, zaměstnavatelé, zájemci o zahájení podnikání.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou zejména podporu specifického vzdělávání zabezpečeného zaměstnavateli, programy řízení lidských zdrojů v organizacích, odborné vzdělávání zaměstnanců, vytváření nových pracovních míst, rozvoj uplatňování nových forem organizace práce, podporu začínajícím podnikatelům včetně sebezaměstnaných, podporu ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 4.1 obdrží zhruba 57,8 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 4. Implementačním orgánem pro toto opatření budou Správa služeb zaměstnanosti MPSV a síť úřadů práce.

Opatření 4.2 Specifické vzdělávání

Popis a zdůvodnění

Toto opatření bude podporovat specifické aktivity vybraných sektorů průmyslu, podnikání, služeb a cestovního ruchu vzhledem k jejich potenciálu růstu, vyjádřenému schopností těchto sektorů absorbovat uvolněnou pracovní sílu. Opatření podpoří i průřezové aktivity ve vzdělávání v oblasti životního prostředí s ohledem na jejich význam pro hodnotovou orientaci při celoživotním vzdělávání. Činnosti v rámci tohoto opatření přispějí ke zvýšení adaptability cílových skupin na změny ekonomických, sociálních, technologických a environmentálních podmínek. Současně podpoří získávání dostatečných znalostí managementu podniků a služeb, což napomůže trvalému udržení vysoké kvalifikovanosti jejich zaměstnanců.

Průmysl je významným zdrojem tvorby HDP a zaměstnává cca 26 % z celkového počtu pracovníků v ČR. Rozvoj průmyslu a tím i rozvoj zaměstnanosti v tomto sektoru bude záviset na schopnosti rychle a efektivně získávat nové poznatky, uplatňovat je v praxi, na urychleném zapojení se do mezinárodní spolupráce v oblasti výzkumu, vývoje a inovačních aktivit.

Cestovní ruch (CR) je odvětvím, které se významně podílí na tvorbě HDP. CR zaměstnává cca 3 % celkového počtu pracovníků přímo v tzv. průmyslu cestovního ruchu (přímé uspokojování potřeb turistů). Rozvoj cestovního ruchu v ČR vyžaduje vedle budování kvalitní infrastruktury a nabídky produktů) vytváření podmínek pro přípravu a výchovu kvalifikovaných pracovních sil, které by tomuto odvětví zaručily konkurenceschopnou nabídku služeb pro dosažení výkonů alespoň srovnatelných s okolními státy EU.

Problematika spojená s ochranou životního prostředí je na jedné straně průřezovou oblastí, která ovlivňuje různou měrou všechny další sektory (to je mj. vyjádřeno konceptem horizontálních aktivit pro udržitelný rozvoj), ale na druhé straně je součástí hospodářství s dynamickým rozvojovým potenciálem. Cílem SP EVVO je pak vybudovat komplexní fungující systém environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty v ČR.

Opatření „Specifické vzdělávání“ se soustředí zejména na podporu rozvoje nové znalostní ekonomiky, na posílení profesní kvalifikovanosti a vzdělanosti ve vybraných sektorech (průmysl, životní prostředí a cestovní ruch), zejména specifických, dosud nedostatečně rozvíjených oblastí (např. inovace v průmyslu, rozvoj IT, integrace environmentálních hledisek do řízení běžných činností, regionální marketing a management CR).

Budováním kapacit informačních středisek a poraden zaměřených na problematiku životního prostředí bude zajištěn širší přístup veřejnosti ke strukturovaným a srozumitelným informacím o stavu životního prostředí, a vytvoří lepší podmínky pro kompetentní účast veřejnosti na rozhodování o otázkách životního prostředí.

Opatření „Specifické vzdělávání“ zahrnuje zvýšení kvalifikační úrovně a znalostí pracovníků, podnikatelů, dalších osob a skupin a zajišťování jejich přístupu k informacím.

Globální cíl:

Rozvoj adaptability a kvalifikace pracovní síly v sektorech podnikání a služeb a zvyšování povědomí o horizontálním tématu udržitelného rozvoje

Specifické cíle:

- Zvýšení kvalifikační úrovně a dovedností pracovníků podniků v souvislosti se zaváděním progresivních systémů řízení výrobních procesů, se zavedením high-tech³¹, sofistikovaných produktů a služeb, informačních a komunikačních technologií (ICT), a se zaváděním technik³² šetrných k životnímu prostředí
- Zlepšení profesní přípravy a vzdělávání absolventů škol zaměřených na CR, pracovníků a podnikatelů a vzdělávání odborníků na CR ve veřejné správě
- Zkvalitnění regionálního marketingu a managementu CR
- Budování kapacit regionálních systémů EVVO, založených na existenci regionální sítě environmentálně zaměřených informačních a vzdělávacích středisek
- Zvyšování povědomí občanů, podniků a institucí o environmentální legislativě a informování o jejich právech, příležitostech a povinnostech v environmentální oblasti, zejména prostřednictvím implementace projektů Místní Agendy 21

Cílové skupiny příjemců pomoci zahrnují v souladu s cíli priority 4 podniky, zvláště malé a střední, orgány veřejné správy, veřejné instituce a NNO.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou specifické vzdělávání, rozvoj specifických vzdělávacích programů, přípravu a implementaci programů EVVO.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 4.2 obdrží zhruba 42,2 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 4. Implementačními orgány pro toto opatření budou MPO, MMR a MŽP.

³¹ high-tech (podle nomenklatury OECD-ISIC)

³² techniky - technologie a postupy

2.2.5 Priorita 5 Technická pomoc

Popis a zdůvodnění

Česká republika bude po předpokládaném vstupu do EU v roce 2004 poprvé využívat pomoci ze strukturálních fondů. Dosavadní zkušenosti designovaných řídicích struktur s implementací rozsáhlých operačních programů spolufinancovaných ze zdrojů EU jsou omezené. Program Phare poskytoval určitou možnost pro získání praktických zkušeností, nicméně rozsah programů z hlediska objemu finančních prostředků, geografického pokrytí a šíře podporovaných opatření není srovnatelný s implementací OP RLZ.

Pravidla pro strukturální fondy stanoví náročné požadavky na implementační struktury, zejména na správnost postupů při řízení a kontrole. OP RLZ bude implementován prostřednictvím několika ministerstev a jejich implementačních struktur, které zatím nemají dostatek zkušeností a budou mít jen velmi omezené možnosti tyto zkušenosti získat v období do zahájení implementace OP RLZ. Během programování OP RLZ vyjádřily všechny implementující orgány potřebu využívat technickou pomoc při řízení a administraci jejich části programu.

Příprava, hodnocení, výběr a monitorování programů a projektů na podporu rozvoje lidských zdrojů spolufinancovaných z ESF je prokazatelně administrativně náročnější než podpora podnikání nebo investic do infrastruktury³³. S ohledem na tuto skutečnost a výše uvedené, OP RLZ využije v plné výši hranici pro úhradu nákladů na technickou pomoc při řízení, implementaci, monitorování a kontrole OP RLZ, tak jak je stanovena v Nařízení Komise (ES) č. 1685/2000, pravidlo č. 11, bod 2.

Tato priorita je průřezová, tj. podporuje realizaci všech priorit a opatření OP RLZ a bude zahrnovat následující 2 opatření:

Opatření 5.1 Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací OP RLZ

Opatření 5.2 Ostatní oprávněné činnosti

Tato priorita poskytne technickou pomoc Řídicímu orgánu a implementačním orgánům pro řádné řízení a administraci programu zahrnující aktivity spojené s procesem výběru a hodnocení projektů, poradenství pro žadatele, monitorování postupu realizace a podporu koordinace při implementaci programu. V rámci priority budou také realizována opatření Komunikačního akčního plánu pro OP RLZ. Priorita bude podporovat i aktivity zaměřené na hodnocení výsledků a dopadů programu. Podporován bude také provoz a další rozvoj monitorovacího a informačního systému.

Předpokládá se, že Priorita 5 absorbuje zhruba 4,8 % z celkového objemu finančních prostředků alokovaných na OP RLZ.

³³ Viz např. studie EK: Hodnocení administrativní kapacity nutné pro kandidátské země pro efektivní řízení SF

Globální cíl :

Zajistit řádnou implementaci OP RLZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních manažerských a expertních služeb pro řízení a administraci programu

Opatření 5.1 Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací OP RLZ

Typy činností zahrnou například následující:

- podpora sekretariátu Monitorovacího výboru
- vypracování návrhů zpráv pro jednání výborů
- 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 RLZ při přípravě projektů/akcí
- audit a kontrola projektů/akcí prováděná na místě.

Navrhovaná maximální výše způsobilých výdajů z ESF na opatření 5.1. činí 2,17 % celkového příspěvku z ESF na OP RLZ. Míra spolufinancování z ESF činí 75 %. Podíl opatření 5.1 je zhruba 45,2 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 5.

Opatření 5.2 Ostatní oprávněné činnosti

Typy činností zahrnou například následující:

- propagace programu na veřejnosti, semináře, informační akce
- výzkumné studie a šetření zaměřené na další rozvoj programu
- evaluace (vč. závěrečného hodnocení), sledovací studie
- provoz, údržba a další rozvoj monitorovacího a informačního systému
- studie a výměnu zkušeností s multiplikačním účinkem
- příprava programových dokumentů pro další programovací období vč. ex-ante hodnocení

Podíl opatření 5.2 je zhruba 54,8 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 5. Míra spolufinancování z ESF činí 75 %.

Podrobný seznam cílových příjemců a popis činností je uveden v Dodatku OP RLZ. Technická pomoc bude realizována prostřednictvím jednoho nebo více orgánů pro výkon technické pomoci a, bude-li to vhodné, i jednotlivými pracovníky najatými Řídícím orgánem nebo Zprostředkujícími subjekty.

KAPITOLA 3: FINANČNÍ RÁMEC 2004-2006

Finanční rámec OP RLZ 2004-2006

Celkový finanční rámec OP RLZ vychází z finančního rámce NRP, který určuje rozdělení prostředků ze strukturálních fondů EU pro regiony Cíle 1 na jednotlivé operační programy.

Alokace finančních prostředků jak z EU tak i z národních zdrojů má povahu indikativních údajů a je výsledkem koordinace plánovaných finančních prostředků podle požadavků jednotlivých subjektů (partnerských resortů) vstupujících do OP RLZ s výše zmíněným finančním rámcem NRP.

Při stanovení finančního rámce resp. podílů na jednotlivé priority Řídící orgán vycházel zejména z globálního a specifických cílů, strategie a věcného zaměření priorit OP RLZ. V souladu se strategií OP RLZ i oblastmi podpory z ESF je prioritním cílem podpora cílových skupin jednotlivců, která je i finančně náročnější, než podpůrné činnosti na rozvoj systémů a struktur a na posilování kapacit poskytovatelů služeb pro cílové skupiny.

Řídící orgán přihlédl i k odhadu absorpční kapacity jednotlivých priorit z hlediska dostupnosti prostředků na spolufinancování, fungování národních podpůrných a rozvojových programů a existence administrativních struktur pro implementaci. Byla provedena i verifikace reálnosti návrhu finančního rámce prostřednictvím kvantifikace indikátorů na úrovni výstupů a výsledků.

OP RLZ bude spolufinancován v poměru 75 % ze zdrojů EU (ESF) a 25 % ze zdrojů ČR, pouze opatření 2.1 bude kofinancováno 80 % z ESF a 20 % z národních zdrojů. Podíl 25% ze zdrojů ČR zahrnuje národní veřejné zdroje. Národní veřejné zdroje budou takřka výhradně zajištěny ministerstvy odpovědnými za realizaci jednotlivých priorit a opatření OP RLZ, jmenovitě MPSV, MŠMT, MPO, MŽP a MMR.

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

Indikativní finanční tabulka pro OP RLZ na rok 2004, 2005, 2006 (EUR)

Priorita	Celkové náklady	Veřejné											Soukromé	Kohезní fond	Jiné finanční nástroje	EIB půjčky	
		Celkem	Účast Společenství					Národní veřejná účast									
			Celkem	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Celkem	Centrální	Regionální	Místní	Jiné					
Priorita 1	136 802 455	136 802 455	102 601 841	0	102 601 841	0	0	34 200 614	34 200 614	0	0	0	0	0	0	0	0
2004																	
Celkem za ERDF																	
Celkem za ESF	31 885 215	31 885 215	23 913 911	0	23 913 911	0	0	7 971 304	7 971 304	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																	
Celkem za FIFG																	
2005																	
Celkem za ERDF																	
Celkem za ESF	45 669 805	45 669 805	34 252 354	0	34 252 354	0	0	11 417 451	11 417 451	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																	
Celkem za FIFG																	
2006																	
Celkem za ERDF																	
Celkem za ESF	59 247 435	59 247 435	44 435 576	0	44 435 576	0	0	14 811 859	14 811 859	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																	
Celkem za FIFG																	
Priorita 2	54 338 159	54 338 159	42 750 768	0	42 750 768	0	0	11 587 391	11 587 391	0	0	0	0	0	0	0	0
2004																	
Celkem za ERDF																	
Celkem za ESF	12 664 859	12 664 859	9 964 130	0	9 964 130	0	0	2 700 729	2 700 729	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																	
Celkem za FIFG																	
2005																	
Celkem za ERDF																	
Celkem za ESF	18 140 121	18 140 121	14 271 814	0	14 271 814	0	0	3 868 307	3 868 307	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																	
Celkem za FIFG																	
2006																	
Celkem za ERDF																	
Celkem za ESF	23 533 179	23 533 179	18 514 824	0	18 514 824	0	0	5 018 355	5 018 355	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																	

Celkem za FIG																
Priorita 3	143 642 580	143 642 580	107 731 934	0	107 731 934	0	0	35 910 646	35 910 646	0	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	33 479 475	33 479 475	25 109 606	0	25 109 606	0	0	8 369 869	8 369 869	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	47 953 296	47 953 296	35 964 972	0	35 964 972	0	0	11 988 324	11 988 324	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	62 209 809	62 209 809	46 657 356	0	46 657 356	0	0	15 552 453	15 552 453	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
Priorita 4	67 357 821	67 357 821	50 518 365	0	50 518 365	0	0	16 839 456	16 839 456	0	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	15 699 415	15 699 415	11 774 561	0	11 774 561	0	0	3 924 854	3 924 854	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	22 486 575	22 486 575	16 864 931	0	16 864 931	0	0	5 621 644	5 621 644	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	29 171 831	29 171 831	21 878 873	0	21 878 873	0	0	7 292 958	7 292 958	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
Technická pomoc	20 288 500	20 288 500	15 216 375	0	15 216 375	0	0	5 072 125	5 072 125	0	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																

Celkem za ESF	4 728 740	4 728 740	3 546 555	0	3 546 555	0	0	1 182 185	1 182 185	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	6 773 064	6 773 064	5 079 798	0	5 079 798	0	0	1 693 266	1 693 266	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	8 786 696	8 786 696	6 590 022	0	6 590 022	0	0	2 196 674	2 196 674	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
Celkem	422 429 515	422 429 515	318 819 283	0	318 819 283	0	0	103 610 232	103 610 232	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	422 429 515	422 429 515	318 819 283	0	318 819 283	0	0	103 610 232	103 610 232	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIG																
Přechodná podpora**																
Regiony nepřijímající přechodnou podporu																
Regiony přijímající přechodnou podporu																
Celkem																
Regiony nepřijímající přechodnou podporu																
Regiony přijímající přechodnou podporu																

Poznámka: příspěvek z ESF se vztahuje k celkovým veřejným výdajům

KAPITOLA 4: ŘÍZENÍ, IMPLEMENTACE A HODNOCENÍ

4.1 Úvod

V souladu s Nařízením Rady (ES) č. 1260/1999, se článkem 18, odst. 2., písm. d) je v této kapitole popsán implementační rámec programu, struktura institucí a orgánů, procedury a opatření pro věcné a finanční řízení OP RLZ pro území ČR zařazeného do Cíle 1.

Do popisu řízení a kontroly programu se rovněž promítají relevantní právní normy ČR, usnesení vlády ČR a metodické pokyny Řídícího orgánu Rámce podpory Společenství (ŘO RPS) a Platebního orgánu (PO) pro příjem pomoci ze strukturálních fondů.

V souladu s Usnesením vlády ČR č. 401/2002 ze dne 17. dubna 2002 o vymezení obsahu operačních programů a v souladu s přijatou zásadou monofondovosti sektorových OP se partnery při vymezení obsahu priorit OP RLZ a při jeho přípravě a implementaci staly zejména: MPSV, MŠMT, MMR, MPO a MŽP. Zapojení těchto partnerských ministerstev se odráží v implementační struktuře OP RLZ, která vyplývá ze současné odpovědnosti jednotlivých ministerstev za jejich národní politiky a programy. MPSV si nicméně ponechá celkovou koordinaci a zodpovědnost za řízení OP RLZ, zatímco příslušná ministerstva budou pověřeny funkcemi spojenými s realizací a monitorováním jednotlivých opatření a projektů včetně spolufinancování.

Jasně oddělení řídicích, implementačních, platebních a kontrolních funkcí je hlavní zásadou při realizaci OP RLZ.

Ve smyslu článku 15, odst. 6 a v souladu s článkem 18, odst. 3 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 bude EK do tří měsíců po schválení OP RLZ předložen Programový dodatek (PD) potvrzený Monitorovacím výborem (MV) OP RLZ, který blíže specifikuje typy Konečných příjemců, procedury a opatření k věcné a finanční kontrole OP RLZ v souladu s Nařízením Komise (ES) č. 438/2001.

4.2 Orgány řízení OP RLZ

V souladu s vymezením obsahu OP RLZ bude řízení programu zajišťováno těmito orgány:

V souladu s článkem 18 odst.2d Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 bylo Usnesením vlády ČR č.102/2002 určeno MPSV jako **Řídící orgán** pro OP RLZ.

V souladu s článkem 9 odst.o Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 bylo Usnesením vlády ČR č.102/2002 určeno jako jediný **Platební orgán** pro realizaci pomoci ze strukturálních fondů (SF) a Fondu soudržnosti (FS) Ministerstvo financí ČR (MF).

V souladu s článkem 35 odst.1 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 bude nejpozději do 3 měsíců od rozhodnutí EK o poskytnutí prostředků na OP RLZ vytvořen **Monitorovací výbor** OP RLZ, sestavený na principu partnerství.

4.2.1 Řídící orgán

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

Na základě Usnesení vlády ČR č.102/2002 pověřil ministr práce a sociálních věcí výkonem funkce Řídícího orgánu OP RLZ útvar 72 MPSV, který je odpovědný za přípravu na ESF.

Adresa ŘO a odpovědné osoby je následující:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Odbor pro řízení pomoci z ESF (Odbor 72)

Na Poříčním právu 1,128 01 Praha 2, Česká republika

Paní Iva Šolcová, ředitelka

Telefon: 420 221 922 844

Fax: 420 221 923 128

E-mail: iva.solcova@mpsv.cz

Podle článku 34 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 ŘO zodpovídá zejména za:

- shromažďování statistických údajů o věcném a finančním plnění OP RLZ podle požadavků kladených na monitorování programu a předávání příslušných informací v souladu s mechanismy dohodnutými mezi ČR a EK při využití informačních systémů k tomuto určených³⁴;
- vypracování výročních zpráv a závěrečné zprávy o plnění programu, která je po schválení Monitorovacím výborem předložena EK;
- včasnou reakci na doporučení EK, resp. Řídícího orgánu Rámce podpory Společenství a Platebního orgánu, která vyplynou z přezkoumání výroční zprávy těmito orgány;
- předkládání žádostí o platby z ESF Platebnímu orgánu v souladu s procedurami stanovenými tímto orgánem; plnění delegovaných funkcí v rámci platebního mechanismu;
- zajištění jednotného, odděleného účetního systému užívaného subjekty, které se podílejí na řízení a provádění pomoci;
- zajištění správného provádění projektů financovaných v rámci pomoci, zejména zavedením interních kontrolních opatření, dodržováním zásad řádné správy finančních prostředků a reagováním na každý požadavek na nápravná opatření ze strany EK, resp. národních orgánů určených k vrcholnému řízení pomoci ze strukturálních fondů – ŘO RPS, PO, ústřední kontrolní orgán (MF);
- zajištění shody s politikami Společenství zejména v oblastech: hospodářské soutěže, zadávání veřejných zakázek, ochrany a zlepšování životního prostředí a odstraňování nerovností mezi muži a ženami;

³⁴ MPSV zodpovídá za zavedení MSSF všemi partnery v souladu s potřebou transparentního a úplného monitorování a vyhodnocování ve všech etapách plnění programu.

- zpracování komunikační strategie a komunikačního akčního plánu pro OP RLZ; plnění povinností v oblasti informací a propagace OP RLZ;
- zpracování návrhu Programového dodatku a jeho úpravu iniciovanou Monitorovacím výborem či samotným Řídícím orgánem; předložení Programového dodatku a jeho změn Monitorovacímu výboru ke schválení, úpravu Programového dodatku, z vlastní iniciativy či na žádost Monitorovacího výboru. Programový dodatek nebo upravený programový dodatek je do jednoho měsíce po schválení Monitorovacím výborem předán EK;

ŘO dále zodpovídá za:

- zpracování programových manuálů, vydávání směrnic a metodických nařízení pro řízení procesu implementace OP RLZ a zajištění jejího jednotného provádění na celém území ČR zařazeném pod Cíl 1 (sledování implementačních orgánů);
- ustavení Monitorovacího výboru a zřízení jeho sekretariátu, vypracování návrhu statutu, schválení statutu a jednacího řádu MV;
- zajištění kvalifikované a zkušené technické pomoci pro správnou a efektivní implementaci OP RLZ.

Řídící orgán OP RLZ přeneše na základě písemné dohody funkce spojené implementací opatření na jednotlivá partnerská ministerstva – navrhovatele příslušných opatření (MPSV, MŠMT, MMR, MPO a MŽP). Tato ministerstva budou v souladu se svou kompetencí k příslušným politikám implementačními orgány pro opatření, nebo jeho část, v jejich působnosti. Opatření 2.3 bude implementováno Zprostředkujícím subjektem s použitím mechanismu globálního grantu.

4.2.2 Platební orgán

V souladu s Nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 a Usnesením vlády ČR č.102/2002 bylo určeno jako jediný Platební orgán (PO) pro provádění pomoci ze SF a FS Ministerstvo financí ČR (tj. Národní fond).

MF v návaznosti na Nařízení Rady (ES) č.1260/1999 a na Nařízení Komise (ES) č.438/2001 a č. 448/2001 vypracovalo Metodiku finančních toků a kontroly SF a FS, jejíž konečná verze bude závazná pro všechny ŘO a PJ programů.

Platební orgán deleguje výkon platebních funkcí směrem ke Konečným příjemcům pomoci na Platební jednotku MPSV (PJ). Rozsah a podmínky těchto delegovaných funkcí je stanovený v dohodě mezi PO a PJ.

Platební orgán, souladu s články 32 a 39 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zodpovídá především za:

- předložení odhadu výdajů na běžný a následující rok EK, nejpozději do 30.4. každého roku;
- vypracování a předložení žádostí o platby a přijímání plateb od EK;

- certifikaci výkazů uskutečněných výdajů podle článku 9 Nařízení Komise 438/2001 a vydaných certifikací výdajů, na základě skutečně čerpaných prostředků Konečnými příjemci;
- platby přijaté od EK;
- zajištění co nejrychlejšího převodu příspěvku EU ke Konečným příjemcům;
- navrácení nevyužitých a neoprávněně vyplacených prostředků EK.

4.2.3 Platební jednotka

Usnesením vlády ČR č. 822/2002 bylo stanoveno delegování některých činností z PO na Platební jednotky (PJ) pro jednotlivé operační programy. PJ pro OP RLZ byl pověřen Odbor platební jednotky ESF MPSV (odbor 65). Funkce Platební jednotky nebudou již dále delegovány. Aby byla zaručena věcná nezávislost, je Platební jednotka OP RLZ v rámci MPSV organizačně oddělená od Řídícího orgánu.

Platební jednotka bude, na základě písemné dohody s Platebním orgánem o delegování pravomocí, vykonávat zejména následující činnosti:

- příjem žádostí o platby Konečným příjemcům od Řídícího orgánu za celý OP RLZ;
- ověření žádostí o platby před provedením platby;
- předkládání PO žádostí o převod prostředků z ESF;
- provedení převodu prostředků z ESF Konečným příjemcům;
- poskytnutí informací o všech transferech prostředků ESF Konečným příjemcům Řídícímu orgánu;
- zasílání souhrnných výkazů o uskutečněných platbách Konečným příjemcům Platebnímu orgánu a vkládání dat do MSSF;
- vypracování informace o neoprávněně nebo nesprávně vyplacených částkách a její předání PO a ŘO a odborům finanční kontroly MF a MPSV.

4.2.4 Monitorovací výbor

Na návrh ŘO se nejpozději do 3 měsíců od schválení pomoci zřídí Monitorovací výbor OP RLZ.

MV je vytvořen na principu partnerství a sestává ze zástupců partnerských ministerstev, včetně zástupce Ministerstva informatiky, krajů, sociálních partnerů, nestátních neziskových organizací. Počet členů MV a jeho působnost se stanoví v jeho Statutu a v Jednácím 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.

Zástupce EK se účastní práce MV v poradní funkci; dále jsou na jednání MV dle potřeby přizváni zástupci instituce poskytující technickou pomoc a případně další osoby.

V souladu s článkem 35 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 je MV povinen sledovat plnění programu - jeho účinnosti a správnosti provádění pomoci z ESF, a to zejména:

- zajištění souladu navrhovaných postupů a opatření s předpisy EU a legislativou ČR;
- pokrok v dosažení cílů programu;
- efektivnost vynaložených veřejných prostředků (ESF a národních).

MV posuzuje a schvaluje:

- Programový dodatek, včetně materiálních a finančních ukazatelů užívaných k monitorování pomoci;
- úpravy Programového dodatku v průběhu plnění programu (MV schvaluje realokaci prostředků mezi jednotlivými opatřeními a navrhuje realokaci mezi jednotlivými prioritami, která podléhá schválení EK);
- kritéria pro výběr projektů financovaných v rámci jednotlivých opatření;
- návrhy na reakci ze strany ŘO na doporučení EK, resp. ŘO RPS a Platebního orgánu, které se týkají plnění programu;
- výroční a závěrečné zprávy o provádění programu.

V případě zjištěných nedostatků navrhuje Řídicímu orgánu OP RLZ postupy a opatření k jejich odstranění.

4.2.5 Implementační orgány

Implementační orgány na úrovni realizace jednotlivých opatření jsou podle směrnic EK obsaženy v pracovním podkladu 1 „Vademekum pro plány strukturálních fondů a programové dokumenty“ indikovány v popisu opatření OP RLZ a budou podrobně specifikovány v Programovém dodatku. Rozsah jejich úkolů a činností bude určen písemnou dohodou s Řídicím orgánem.

ŘO deleguje na tyto implementační orgány zejména odpovědnost za výběr projektů, uzavírání závazků, monitorování (včetně shromažďování dat o projektech a jejich vkládání do MSSF) a kontrolu projektů, ověřování žádostí o platby. Implementační orgány budou odpovídat i za zajištění odpovídající informovanosti potenciálních příjemců pomoci a jejich partnerů o možnostech financování z příslušných opatření OP RLZ a za jeho propagaci. Řídicí orgán si však ponechává celkovou zodpovědnost za implementaci OP RLZ.

Implementační orgány zahrnují jak Zprostředkující subjekty, tak Určené konečné příjemce, kteří vybírají projekty výzvou pro podávání žádostí. Je zde nicméně jasné oddělení mezi orgány podřízenými ŘO (Zprostředkujícím subjektům) a žadateli o pomoc z ESF (Koneční příjemci). Implementační orgány vykonávají úkoly vůči Konečným příjemcům, které na ně přenesl ŘO a jsou odpovědné ŘO. KP žádají o

prostředky ESF a řídí projekty. Implementační orgány nicméně mohou žádat o technickou pomoc v rámci obou opatření OP RLZ pro technickou asistenci, zatímco náklady Konečných příjemců nejsou uznatelné v rámci opatření 5.1. Jejich náklady na řízení a administrativu mohou být do přiměřené výše kryty z rozpočtů projektů.

Návrhy na výběr projektů k realizaci budou vesměs provádět hodnotící/výběrové komise, za které zodpovídají příslušné implementační orgány. Složení hodnotících komisí bude respektovat princip partnerství. Řídící orgán stanoví, kteří partneři budou povinně zastoupeni ve všech hodnotících/výběrových komisích. Mezi tyto partnery patří zejména Řídící orgán anebo ministerstvo odpovědné za příslušné opatření, další partnerská ministerstva, kraje, ekonomičtí a sociální partneři.

4.3 Monitorování a hodnocení programu

4.3.1 Proces monitorování

V návaznosti na obsah OP RLZ, Programového dodatku a metodických pokynů EK zpracuje ŘO směrnici (metodický pokyn, manuál), ve které budou podrobně uvedeny postupy provádění monitorování programu a věcné a finanční ukazatele pro monitorování a hodnocení programu.

ŘO plně zodpovídá za řádné, včasné a efektivní provádění monitorování programu. V souladu s psanými dohodami o spolupráci přesouvá ŘO část svých úkolů v monitorování na své partnery - implementační orgány.

ŘO zodpovídá za zavedení jednotného informačního systému (MSSF) pro shromažďování spolehlivých finančních a statistických údajů a informací o provádění pomoci z OP RLZ u všech subjektů monitorujících plnění programu.

Účelem informačního systému je:

- zabezpečení sběru technických a finančních údajů o realizaci projektů;
- sledování monitorovacích ukazatelů na úrovni jednotlivých opatření a priorit programu;
- agregace výsledků monitorování za účelem vyhodnocení pomoci z ESF v souladu s požadavky ŘO, MV, ŘO RPS, PO a EK v jednotlivých fázích plnění programu;
- zajištění komunikace mezi jednotlivými Řídicími a Platebním orgánem, resp. útvary těchto orgánů.

ŘO na základě informací, údajů a dílčích zpráv o plnění programu, vytvořených Implementačními orgány, sestavuje zprávy pro MV, ŘO RPS, PO, orgány kontroly a EK. Informace a údaje o plnění programu jsou poskytovány ŘO v dohodnuté struktuře partnerským ministerstvům a regionálním orgánům za účelem hodnocení vlivu pomoci z OP RLZ na plnění národních politik.

4.3.2 Výroční a závěrečné zprávy o provádění pomoci z OP RLZ

Řídící orgán OP RLZ zajišťuje v souladu s článkem 37 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 vypracovávání výročních zpráv a závěrečné zprávy o provádění pomoci z ESF, včasné a řádné projednání zpráv a jejich schválení MV a předložení zpráv EK v termínech k tomu určených.

Harmonogram zpracování a předkládání zpráv na jednotlivých úrovních monitorování respektuje podmínku předložení výročních zpráv a závěrečné zprávy o provádění pomoci do šesti měsíců od skončení kalendářního roku, resp. do šesti měsíců po závěrečném datu způsobilosti výdajů v případě závěrečné zprávy.

Po projednání a schválení zpráv MV jsou tyto zprávy postoupeny ŘO RPS, PO a ústřednímu kontrolnímu orgánu³⁵.

Výroční zprávy a závěrečná zpráva obsahují závazně informace požadované článkem 37 odst.2 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

Jestliže EK po přezkoumání výroční zprávy předloží doporučení pro změny zaměřené na zlepšení účinnosti monitorování nebo řízení pomoci, přijme ŘO po projednání těchto doporučení EK a návrhů na zlepšení s MV příslušná opatření.

4.3.3 Hodnocení programu

Za účelem měření účinnosti provádění pomoci v souladu s články 40-43 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 k předběžnému hodnocení (ex-ante evaluation), hodnocení v polovině období (mid-term evaluation) a následnému hodnocení (ex-post evaluation), bude OP RLZ předmětem hodnocení zaměřeném na posouzení jeho dopadu a na analýzu jeho účinku na specifické strukturální problémy. Za hodnocení (s výjimkou hodnocení následného) odpovídá ŘO ve spolupráci s EK. Zároveň bude Řídící orgán užívat níže zmíněných postupů, které umožní zajistit systematický přístup, kvalitní úroveň hodnocení a vznik expertních kapacit pro účely hodnocení.

V případě OP RLZ bude vzhledem ke zkrácenému období provedeno pouze předběžné a následné hodnocení dle Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a dále závěrečné hodnocení.

Účinnost projektů je měřena podle:

- jejich dopadu na cíle stanovené v čl. 158 Smlouvy o Evropském společenství, zejména na posílení hospodářské a sociální soudržnosti Společenství;
- dopadu priorit navržených v plánu rozvoje a priorit pojatých do Rámce podpory Společenství a každého případu pomoci.

³⁵ Výroční zpráva pro rok 2004 bude připravena v souladu se směrnicí ŘO a po projednání předložena ŘO RPS.

ŘO zodpovídá za sběr dat, zejména za sledování monitorovacích ukazatelů, včetně jejich vývoje v čase tak, aby hodnocení bylo provedeno co nejúčinnějším způsobem.

V návaznosti na výše zmíněné zodpovědnosti se bude jednat o provedení (i) kvantitativního monitorování jednotlivých projektů i samého programu, (ii) monitorovacích studií za účelem identifikace doplňkových údajů a dalších kvantitativních položek týkajících se výsledků a dopadů opatření programu, (iii) průřezových studií zaměřených na otázku naplňování horizontálních témat, a (iv) studií testujících kvalitu a kapacitu implementace a řízení.

Hodnocení bude provedeno nezávislými hodnotiteli v součinnosti s ŘO a MV.

Výsledky hodnocení jsou veřejně přístupné tak, aby byl zabezpečen transfer získaných zkušeností.

Základní postupy hodnocení jsou stanoveny v Rámci podpory Společenství. Byla vypracována detailní evaluační strategie pro OP RLZ, která je součástí Programového dodatku.

4.3.3.1 Typy hodnocení **Předběžné hodnocení (ex – ante)**

Účelem předběžného hodnocení je ověřit vhodnost navrhovaných strategií, priorit a opatření, včetně finančních alokací a to v rámci přípravy programových dokumentů (OP RLZ a Programového dodatku).

Hodnocení zahrnuje analýzu silných a slabých stránek, potenciálu ČR z hlediska RLZ. Posoudí shodu zvolené strategie a konkrétních cílů se specifickými charakteristikami regionů v Cíli 1 a očekávané dopady priorit programu. V hodnocení se bere do úvahy zajištění souladu s politikami Společenství. Dále se ověří relevantnost navrhovaných realizačních a monitorovacích mechanismů vůči cílům programu.

Provedením ex-ante hodnocení Řídící orgán pověřil Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce jako instituci s ověřenou zkušeností pro tento druh hodnocení. Ex-ante hodnocení probíhalo paralelně se zpracováním programu. Tým pro ex-ante hodnocení zpracoval úvodní zprávu a po obdržení pracovních verzí dokumentu k nim zpracoval celkem tři průběžné zprávy obsahující připomínky a doporučení metodického a i věcného charakteru. Poté byla vypracována závěrečná zpráva. Tato doporučení byla ŘO vzata v úvahu a v maximálně možné míře zapracována do dokumentu.

Závěrečné hodnocení (final)

Závěrečné hodnocení bude zaměřeno na posouzení výsledků programu vzhledem ke stanoveným cílům, jeho relevance potřebám, komplementarity programu vzhledem k existujícím národním politikám, k Evropské strategii zaměstnanosti a k strategii sociální inkluze. Částečně bude také hodnoceno naplňování horizontálních témat stejně jako funkčnost monitorovacího systému, výkonnost systému implementace včetně způsobu výběru projektů a rozsahu a kvality technické asistence.

Základním cílem závěrečného hodnocení bude formulace závěrů a doporučení pro další programové období. Zároveň bude závěrečné hodnocení sloužit jako informační základna pro hodnocení ex-post, včetně přípravy a ověření vhodné struktury dat a bude proto zpracováno do konce roku 2005.

Následné hodnocení (ex – post)

Účelem následného hodnocení je posoudit výsledky a dopady OP RLZ.

Na základě hodnocení výsledků plnění programu následné hodnocení posoudí využití prostředků, účinnost a efektivitu pomoci a jejího dopadu na hospodářskou a sociální soudržnost. Vyhodnocují se jak úspěchy, tak nedostatky v provádění pomoci, dosažené cíle, resp. výsledky pomoci a úroveň jejich trvalé udržitelnosti.

Za následné hodnocení je odpovědná EK ve spolupráci s ŘO.

Hodnocení provádějí nezávislí hodnotitelé a musí být dokončeno do tří let od konce období programování.

Předběžné hodnocení (ex – ante) pro následné programové období

Vzhledem k tomu, že do konce roku 2006 má být připraven programový dokument pro další programové období, proces jeho ex – ante hodnocení bude muset začít také v roce 2006.

4.3.3.2 Organizační rámec hodnocení

Za hodnocení (s výjimkou ex – post hodnocení) je odpovědný Řídicí orgán ve spolupráci s Evropskou komisí. Monitorovací výbor projednává výsledky hodnotících zpráv a na základě těchto zpráv vydává rozhodnutí.

Organizační rámec hodnocení respektuje, že hodnotící činnosti vyžadují expertní zázemí a dovednosti v oblasti analýz a znalosti jak národních, tak evropských politik. Zároveň musí být zajištěna nezávislost mezi zpracováním a implementací programu na jedné straně a jeho hodnocením na straně druhé. Je nutno vzít v úvahu, že program pokrývá pouze krátké období (2004 – 2006) a je nutné zajistit kontinuitu a hladký průběh hodnocení pro další programové období.

Řídicí orgán – bude zodpovědný za celý hodnotící proces a jeho organizaci. ŘO bude dohlížet na implementaci strategie hodnocení²⁷. ŘO bude zodpovědný za formulaci zadání (TOR), za výběr nezávislých externích hodnotitelů, za monitorování plnění úkolů v rámci hodnocení. ŘO bude projednávat potřebné záležitosti s Monitorovacím výborem a s Evropskou komisí a bude spolupracovat s Pracovní skupinou pro hodnocení.

²⁷ Strategie hodnocení je připojena jakožto příloha Programového dodatku.

Pracovní skupina pro hodnocení programů RLZ a zaměstnanosti byla podle doporučení Evropské komise²⁸ založena v červnu 2002. Pracovní skupina pro hodnocení je technickým orgánem pro zajištění jednotnosti a na podporu rozvoje metod hodnocení v rámci všech programů ESF. Pracovní skupina pro hodnocení bude ve svých činnostech nadále pokračovat.

4.4 Soulad s politikami Společenství

Obsah OP RLZ je stanoven v souladu s článkem 2 (1) Nařízení Rady (ES) 1784/1999 o Evropském sociálním fondu, které specifikuje rozsah činností, na které je směřována podpora z ESF.

V souladu s článkem 12 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 podporuje OP RLZ pouze takové aktivity, které jsou v souladu se Smlouvou o založení Evropského společenství, s nástroji přijatými v jejím rámci a s politikami a akcemi Společenství, včetně pravidel pro hospodářskou soutěž (veřejnou podporu), o zadávání veřejných zakázek, o ochraně a zlepšování životního prostředí a o odstraňování nerovností a vyrovnávání příležitostí mezi muži a ženami.

Veřejné zakázky

Postup při zadávání a výběru projektů bude zajišťován v souladu se zákonem č.199/1994 Sb. ve znění pozdějších dodatků, o zadávání veřejných zakázek, nebo v souladu s jakoukoli novou legislativou nahrazující tento zákon ve shodě se směrnicemi EU o zadávání veřejných zakázek. Všechny projekty spolufinancované z ESF mají z hlediska výběru dodavatele charakter veřejné zakázky. U příslušných veřejných zakázek (nad stanovený limit), na něž je požadován příspěvek z ESF, je nezbytné zajistit jejich zveřejnění v Úředním věstníku ES.

Veřejná podpora

Poskytování veřejné podpory je v České republice regulováno zákonem č.59/2000 o veřejné podpoře. Zákon je doplněn systémem metodických pokynů pro jednotlivé oblasti intervencí (od regionální podpory, přes podporu zaměstnanosti, podporu malých a středních podniků až po vzdělávání), které stanovují pravidla, za jakých lze veřejnou podporu v příslušné oblasti čerpat. Tyto metodické pokyny jsou plně kompatibilní s legislativou EU. Rozhodnutí o poskytnutí veřejné podpory na základě těchto pokynů a na základě stropu stanoveného regionální mapou intenzity veřejné podpory na období 2002-2006 pro NUTS II vydává Úřad pro ochranu hospodářské soutěže. Toto rozhodnutí podléhá souhlasu EK. K programovému dokumentu je přiložen doplňující přehled veřejné podpory, jenž poskytuje podrobnější informace o schématech podpory, která budou realizována v rámci každého opatření.

Ochrana a zlepšování životního prostředí

²⁸ Směrnice pro systémy monitorování a hodnocení pomoci z ESF v období 2002 – 2006.

Projekty spolufinancované z ESF musí zohledňovat principy a cíle trvale udržitelného rozvoje a být plně v souladu s legislativou ČR i ES v oblasti ochrany životního prostředí. V oblasti rozvoje lidských zdrojů se nepředpokládá významný vliv na životní prostředí, nicméně na OP RLZ je prováděno Strategické posouzení vlivu na životní prostředí. Při výběru projektů k realizaci bude brán zřetel na dodržování principů ochrany a zlepšování životního prostředí a to v souladu s cíli udržitelného rozvoje jak jsou definovány ve Státní politice životního prostředí (schválené vládou ČR usnesením č. 38/2001) a se Státním programem environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty.

Rovné příležitosti pro muže a ženy

Projekty spolufinancované z ESF musí přispívat k naplňování principu rovných příležitostí pro muže a ženy. Ve všech opatřeních OP RLZ musí být v rámci výběru, realizace i závěrečného hodnocení sledován vliv na rovné příležitosti a proporcionální zapojování mužů a žen do aktivit projektu.

4.5 Finanční řízení OP RLZ

Finanční toky OP RLZ

Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 vymezuje požadavky legislativy EU vztahující se k systému metodiky finančních toků z rozpočtu EU. Ministerstvo financí vypracovalo Metodiku finančních toků a kontroly strukturálních fondů a Fondu soudržnosti EU (Usnesení vlády České republiky, červen 2003).

OP RLZ stanovuje příspěvek z ESF jakožto víceletý závazek ve zkráceném programovacím období 2004 – 2006. Závazek plynoucí z OP RLZ bude transformován do ročních rozpočtových závazků EK na léta 2004, 2005 a 2006, zatímco zároveň musí být rozpočtové závazky EK z let 2004, 2005, 2006 vyčerpány do konce let 2006, 2007 a 2008. Všechny platby z a do EU budou probíhat v Eurech.

Finanční toky mezi EK a Českou republikou

Fondy vyčleněné pro financování v rámci ESF budou alokovány v souladu s finančním plánem OP RLZ (připojeným k rozhodnutí Komise).

Výši ročního závazku pro OP RLZ stanovuje Evropská komise každý rok nejpozději k 30. dubnu. Platební orgán zašle Evropské komisi aktualizovanou předpověď žádostí o platby na běžný i následující rok²⁹. Řídící orgán OP RLZ předloží tudíž Platebnímu orgánu předpovídanou výši žádostí o platbu z fondů ESF nejpozději do 31. března daného roku.

Převody z fondů ESF Evropské komise budou probíhat v podobě zálohových plateb (plateb na účet), průběžných plateb a platby konečného zůstatku dle Článku 32 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999

- *Platba na účet* bude provedena dle rozhodnutí Komise o OP RLZ. Bude použita pro podporu nastartování programu včetně zálohových plateb

²⁹ Článek 32 (7) Nařízení Komise (ES) č. 1260/1999.

Konečným příjemcům v případě, že ji Platební orgán uzná za oprávněnou a schválí ji. Celou platbu na účet, anebo její část musí Platební orgán vrátit Komisi, jestliže do 18 měsíců po jejím rozhodnutí udělit příspěvek z fondů není zaslána žádná žádost o platbu z ESF³⁰

- *Průběžné platby* budou prováděny na základě žádosti Platebního orgánu na Evropskou komisi o doplnění zůstatku příslušného účtu třikrát ročně. Poslední žádost o průběžnou platbu v kalendářním roce musí být doručena Komisi nejpozději 31. října. EK převede požadované prostředky na účet OP RLZ do dvou měsíců po obdržení žádosti o platbu. Celkový součet zálohové platby a průběžných plateb nesmí překročit 95% celkové alokace EU na OP RLZ, což bude ověřovat ŘO.
- *Platba konečného zůstatku* bude vyplacena v případě, že EK obdrží (i) certifikované prohlášení o uskutečněných výdajích do 6 měsíců ode dne konečného termínu pro provádění plateb; (ii) závěrečnou zprávu o implementaci OP RLZ, kterou vypracuje ŘO a Evropská komise zprávu schválí; (iii) prohlášení při ukončení pomoci (winding-up) vystavené příslušným odpovědným orgánem³¹.

Vracení prostředků do rozpočtu EU

Nevyužité prostředky³² či ty prostředky, které nebyly poskytnuty v souladu s platnými právními předpisy či s uzavřenými smlouvami nebo dohodami, budou vráceny do rozpočtu EU. Platební orgán rozhodne o nakládání s nevyužitými či nesprávně využitými prostředky dle Nařízení o strukturálních fondech. Platební orgán bude také evidovat databázi částek vrácených do rozpočtu EU a připraví výroční zprávu o částkách, které mají být vráceny k datu vypracování této zprávy.

Finanční toky mezi Platebním orgánem a Konečným příjemcem

Ve výjimečných případech může PA schválit použití platby na účet pro financování nákladů projektu před uskutečněním výdaje Konečným příjemcem vždy na základě dohody mezi Platebním orgánem a Řídicím orgánem OP RLZ. Nicméně tyto zálohové platby nemohou být považovány za vzniklé náklady a nemohou být součástí žádostí o platby adresovaných Komisi.

Koneční příjemci zasílají své žádosti o provedení platby z ESF Řídicímu orgánu OP RLZ prostřednictvím Zprostředkujících subjektů, tam kde je to relevantní, v intervalech, jež jsou specifikovány ve smlouvě mezi Řídicím orgánem, či Zprostředkujícím subjektem a Konečným příjemcem (např. měsíčně či čtvrtletně).

ŘO/ZS ověří žádost o platbu a oprávněnost fakturace a v případě schválení jí předá Platební jednotce OP RLZ. PJ musí ověřit, zda je žádost řádně schválená a poté pošle žádost o provedení platby Platebnímu orgánu. PO převede finanční prostředky na účet PJ (náležící Ministerstvu financí) do pěti pracovních dnů od obdržení této žádosti.

³⁰ Článek 32 (2) Nařízení Komise (ES) č. 1260/1999.

³¹ Viz Článek 38 (1) (f) Nařízení Komise (ES) č. 1260/1999.

³² Prostředky budou považovány za nevyužité, nebude-li v průběhu 18 měsíců ode dne schválení příspěvku zaslána Evropské komisi žádná žádost o platbu.

Po převodu požadovaných prostředků provede Platební jednotka OP RLZ platby Konečným příjemcům z běžného účtu. Platby jsou Konečným příjemcům převáděny v českých korunách a pouze na bankovní účet, který je specifikován ve smlouvě mezi Řídícím orgánem či Zprostředkujícím subjektem a Konečným příjemcem. Hotovostní platby ani šeky nejsou přípustné.

Řídící orgán bude předkládat Platební jednotce žádosti o provedení plateb jednou měsíčně. Součástí každé žádosti musí být požadované dokumenty, především příslušné faktury a osvědčení o provedené práci.

4.6 Finanční kontrola OP RLZ

Obecná ustanovení

Finanční kontrola operačního programu RLZ bude prováděna v souladu s Článkem 38 Nařízení Komise (EK) číslo 1260/1999, Nařízením Komise (EK) číslo 438/2001 a příslušnými národními předpisy, tj. zákon číslo 320/2001 Sb. o finanční kontrole, metodologické směrnice pro finanční toky a kontrolu strukturálních fondů přijaté vládou České republiky a metodologické směrnice vydané ministerstvem financí.

Hlavní zásadou pro systém finanční kontroly RLZ je jasné oddělení kontroly řízení podle Článku 4 Nařízení 438/2001 (kontrola ověřování) od nezávislé kontroly v souladu s Článkem 10 tohoto Nařízení (kontrola vzorku operací).

Řídící a kontrolní systémy OP RLZ

Platební orgán, Platební jednotka, Řídící orgán a Zprostředkující subjekty musí zavést všechny nezbytné řídicí a kontrolní systémy (kontrola řízení ve smyslu Článku 26 a 27 zákona číslo 320/2001 Sb. o finanční kontrole), aby bylo možné zjistit administrativní, systémové nebo funkční nesrovnalosti a zajistit předcházení vzniku těchto nesrovnalostí.

Vnitřní kontrolní systém OP RLZ musí zohledňovat následující obecné požadavky:

- manuál bude vypracován na všech úrovních řízení a bude zahrnovat podrobné písemné pracovní postupy vykonávaných činností;
- působení řídicích a kontrolních systémů bude předmětem auditu (může být prováděn vnitřním odborem auditu vytvořeným v rámci implementačních subjektů OP RLZ)

Musí být zajištěny následující klíčové požadavky:

- užívání systému dvojího podpisu;
- spolehlivé, přesné a včasné podvojně účetnictví;
- schvalovací, platební a účetní funkce musí být oddělené;
- bezpečné využívání informačních systémů

Finanční kontrola na úrovni ministerstva financí

Ministerstvo financí jako ústřední správní úřad pro finanční kontrolu v souladu s ustanovením zákona č. 320/2001 Sb. o finanční kontrole, metodicky řídí a koordinuje výkon celého systému finanční kontroly strukturálních fondů.

Ministerstvo financí vykonává následující kontrolní funkce:

- provádí kontroly podle Článku 9 (3) 438/2001 ve vztahu k Platební jednotce, Řídícímu orgánu a Zprostředkujícím subjektům OP RLZ zaměřené na jejich řídicí a kontrolní systémy;
- zpracovává a předkládá pravidelné zprávy v souladu s Články 5, 6, 7, 8 a 13 Nařízení EK č. 438/2001, zejména informace o organizaci Řídících, Platebních a Zprostředkujících orgánů, o vyhodnocení funkčnosti jejich řídicích a kontrolních systémů, o provádění a výsledcích kontrol vzorku operací atd.;
- metodicky řídí a koordinuje činnost odboru vnitřního auditu MPSV provádějícího kontrolu vzorku operací na místě.

Finanční kontrola prováděná na úrovni Řídícího orgánu OP RLZ

Řídící orgán OP RLZ ponese konečnou odpovědnost za správnost věcného využití poskytnutých peněžních prostředků v souladu s pravidly Evropských společenství, tedy i odpovědnost za provádění nezávislé finanční kontroly (podle části 8 zákona č. 320/2001 Sb. o finanční kontrole) a dodržování pravidel vnitřního kontrolního systému na všech úrovních řízení. Předběžné, průběžné a následné kontroly zahrnují fyzické a finanční prověření jednotlivých projektů, a to buď přímo na místě realizace projektů nebo u orgánů, které jsou povinny uchovávat veškeré originály svých technických postupů a výdajových dokladů.

Řídící orgán OP RLZ je odpovědný především za následující kontrolní funkce:

- přezkoumání žádostí o proplacení uskutečněných výdajů předložených Konečnými příjemci podpory (soulad se stanovenými výkonovými cíly a s finančním plánem projektu, souladu s politikami EU, znatelnosti výdajů atd.);
- provádění kontrol fyzické realizace projektů (podle Článku 4 Nařízení EK 438/2001) s cílem ověřit, že spolufinancované výrobky a služby byly dodány a požadované výdaje byly skutečně vynaloženy a jsou ve shodě s podmínkami smlouvy o financování;
- vydávání osvědčení o provedené práci;
- zajištění provádění kontroly vzorku operací a projektů na místě (podle Článku 10 Nařízení EK 438/2001) prostřednictvím nezávislého útvaru z hlediska řídicích a platebních funkcí programu, tj. odboru vnitřního auditu a kontroly MPSV (odbor 12);
- splnění podmínek stanovených v Článku 7 Nařízení EK 438/2001, které vyžadují, aby řídicí a kontrolní systém ve všech jeho úrovních poskytoval dostatečnou pomůcku pro audit v oblasti finančních toků a kontroly (tzv. audit trail);
- předkládání veškerých změn provedených v písemných postupech řízení Platebnímu orgánu a Platební jednotce.

Kontrola Nejvyšším kontrolním úřadem

Nejvyšší kontrolní úřad je oprávněn vykonávat nezávislou kontrolní činnost OP RLZ ve smyslu příslušných ustanovení zákona č.166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu.

Kontrolní činnosti prováděné Komisí a Evropským účetním dvorem

EK je oprávněna podle článku 38 (2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, po předchozím minimálně jednodenním upozornění, provádět kontroly na místě, včetně kontrol vzorků operací financovaných strukturálními fondy a řídicích a kontrolních systémů. EK může požádat členský stát, aby provedl kontrolu na místě k ověření správnosti jedné nebo více transakcí; těchto kontrol se mohou zúčastnit i zástupci EK.

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

Kontrola fyzické realizace projektů (článek 4)

Kontrolu fyzické realizace projektu podle článku 4 Nařízení EK 438/2001 uskutečňuje:

- Konečný příjemce – je povinen před provedením platby uživateli/dodavateli provést věcnou a formální kontrolu každé faktury. Pro účely této kontroly používá kontrolní seznam (checklist);
- Zprostředkující orgán – ověřuje aby závazky ze smlouvy s KP byly naplněny. Zprávy z provedených kontrol obsahují zhodnocení souladu se smlouvou a opatření navržená pro odstranění případných nesrovnalostí;
- Řídící orgán – jestliže se na realizaci opatření nepodílí Zprostředkující subjekt, je za provádění kontrol fyzické realizace projektu zodpovědný Řídící orgán. V případě, že se Zprostředkující orgán podílí na realizaci projektu, musí Řídící orgán ověřit, že byl proveden požadovaný počet kontrol. Pokud Řídící orgán uzná, že byly veškeré požadované kontroly provedeny, vydá formální osvědčení.

Kontrola vzorku operací a projektů (článek 10)

V rámci systému finanční kontroly OP RLZ podle Článku 10 Nařízení EK 438/2001 budou prováděny kontroly vzorku operací odborem vnitřního auditu a kontroly MPSV (odbor 12), který je věcně oddělen od řídicích a platebních funkcí programu. Systém kontrol a namátkové kontroly budou prováděny za použití kombinace kontrolních metod a účetních postupů.

Systém kontrol a namátkové kontroly bude vždy prováděn nezávisle na kontrole řízení (článek 4) – kontrola ověřování prováděná Řídícím orgánem anebo Zprostředkujícími orgány.

Prohlášení při ukončení pomoci OP RLZ (článek 15)

Vystavení prohlášení při ukončení pomoci je nutnou podmínkou pro zaslání žádosti o platbu konečného zůstatku Evropské komisi. Toto prohlášení je vystaveno po ukončení programovacího období.

Prohlášení při ukončení pomoci bude vystaveno centrální harmonizační jednotkou Ministerstva financí. Podle článku 15 Nařízení EK 438/2001 je centrální harmonizační jednotka nezávislá na:

- Řídícím orgánu OP RLZ;
- Platebním orgánu (tj. Národní fond) zodpovědným za provádění certifikace výdajů podle článku 9 Nařízení EK 438/2001;
- Zprostředkujících orgánech

Prohlášení při ukončení pomoci bude založeno na pravidelných zprávách o řídicích a kontrolních systémech a o hodnocení a výsledcích kontrol prováděných během trvání programu.

4.7 Informace a publicita

Řídící orgán zodpovídá za zajištění realizace Nařízení Komise (ES) č.1159/2000 k propagaci a informování o pomoci ze strukturálních fondů v souladu s článkem 46 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

Řídící orgán bude odpovídat za zajištění publicity o OP RLZ a zejména za to, že budou informováni případní a Koneční příjemci stejně jako:

- regionální a místní správa a další složky veřejné správy;
- odborové organizace a obchodní kruhy;
- ekonomičtí a sociální partneři;
- nestátní organizace, zejména subjekty podporující rovnoprávnost mezi muži a ženami a subjekty zabývající se ochranou a zlepšením životního prostředí;
- projektoví specialisté a navrhovatelé

o možnostech nabízených společnou pomocí Evropské unie a členských států z pohledu zajištění transparentnosti takovéto pomoci.

Řídící orgán bude také informovat širokou veřejnost o úloze, kterou hraje Evropská unie ve spolupráci s členskými státy v pomoci realizované prostřednictvím Evropského sociálního fondu a zvláště prostřednictvím OP RLZ a o výsledcích této pomoci.

Řídící orgán připravil ve spolupráci s hlavními partnery programu Komunikační akční plán, který je podrobně popsán v Programovém dodatku. Za provádění činností Komunikačního akčního plánu v rámci jednotlivých priorit a opatření OP RLZ budou odpovědná partnerská ministerstva. Monitorovací výbor OP RLZ zajistí přiměřeným způsobem informování o své práci a bude informovat o pokroku dosaženém v provádění pomoci v oblastech, za něž nese spoluodpovědnost. Náklady na realizaci Komunikačního akčního plánu budou spolufinancovány v rámci opatření na technickou pomoc.

4.8 Konzultační proces

Účelem konzultačního procesu je seznámení všech subjektů, které jsou zapojeny do realizace OP RLZ se zmíněným dokumentem, aby bylo zajištěno co nejefektivnější využití prostředků z ESF. Bylo rozhodnuto, že v rámci konzultačního procesu bude osloveno široké spektrum partnerů (ministerstva, kraje, úřady práce, Monitorovací výbor programů RLZ, NNO, sociální partneři atd.).

Aby bylo zajištěno, že OP RLZ bude skutečně národním dokumentem, byla již ve fázi přípravy OP založena ministrem práce a sociálních věcí *Pracovní skupina pro přípravu programových dokumentů na využívání strukturálních fondů*. Při zakládání pracovní skupiny byl plně respektován princip partnerství. Pracovní skupině předsedá zástupce MPSV a kromě zástupců regionů a partnerských ministerstev se jednání skupiny účastní jako experti také sociální partneři a zástupce NNO a veškeré materiály jsou jim poskytovány k posouzení.

První, pracovní verze OP RLZ byla vypracována k 30. 6. 2002 a počátkem července byl materiál rozeslán do připomínkového řízení. Obesláni byli členové a experti Pracovní skupiny a jimi navržené experti. Dále byl dokument v rámci konzultačního procesu zaslán s průvodním dopisem 8 náměstkům a vrchním ředitelům partnerských resortů a hejtmanům všech 13 krajů, ve kterých bude OP RLZ realizován. V prosinci 2002 byla další verze dokumentu upravená na základě připomínek a doporučení vzešlých z konzultačního procesu a na základě připomínek a doporučení týmu pro ex-ante hodnocení OP RLZ rozeslána do vnějšího připomínkového řízení před projednáváním ve vládě ČR. Připomínky a doporučení ministerstev a úřadu vlády byly vypořádány a zapracovány.

Počátkem září bylo uspořádáno jednání Monitorovacího výboru programů rozvoje lidských zdrojů a hlavním bodem zasedání bylo projednání a připomínky k OP RLZ.

Počátkem srpna byl OP RLZ v rámci procesu posuzování jeho vlivu na životní prostředí uveřejněn na internetových stránkách MPSV k volnému zasílání připomínek ze strany veřejnosti. Dne 13.8. byl uspořádán veřejný seminář k dílčím výsledkům SEA posouzení operačních programů za účasti zástupců resortů, regionů, NNO, odborné veřejnosti a SEA hodnotitelů. Představen a diskutován byl i OP RLZ. Dne 10.12. 2002 se uskutečnilo veřejné projednávání OP RLZ. Účelem veřejného projednávání byl sběr připomínek a diskuse ke konečnému návrhu OP RLZ a posouzení jeho vlivu na životní prostředí. Posuzovatel, konsorcium AGRIFOR Consult spol. s r.o., vydalo zprávu o posouzení vlivu OP RLZ na životní prostředí koncem listopadu 2002. Zpráva konstatuje, že nebyly prokázány přímé negativní vlivy programu na životní prostředí. Naproti tomu u většiny priorit konstatuje nepřímé pozitivní vlivy. Na základě této zprávy a výsledků veřejného projednávání vydalo MŽP k OP RLZ kladné stanovisko.