Ministerstvo práce a sociálních věcí české republiky

Operační program Zaměstnanost

2014-2020

verze 29. 3. 2013

[1 Úvod 4](#_Toc352311549)

[2 Identifikace potřeb a problémů ČR v oblasti rozvoje lidských zdrojů 5](#_Toc352311550)

[2.1 Analýza problémů a identifikace příčin 5](#_Toc352311551)

[2.2 Relevantní národní strategie identifikující výzvy a rozvojové potřeby 15](#_Toc352311552)

[2.2.1 Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-2020 15](#_Toc352311553)

[2.2.2 Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby 17](#_Toc352311554)

[2.2.3 Relevantní resortní dokumenty 18](#_Toc352311555)

[2.3 Národní program reforem 20](#_Toc352311556)

[2.3.1 Cíle v Národním Programu reforem 20](#_Toc352311557)

[2.3.2 Relevantní potřeby a reformní priority identifikované v Národním programu reforem 21](#_Toc352311558)

[2.4 Vybrané dokumenty a doporučení na evropské úrovni 23](#_Toc352311559)

[2.4.1 Relevantní doporučení Rady a hlavní směry ekonomických politik 23](#_Toc352311560)

[2.4.2 Stanovisko útvarů Komise k vývoji v oblasti Dohody o partnerství a programů v ČR pro období 2014–2020 24](#_Toc352311561)

[2.5 Shrnutí slabých a silných stránek 25](#_Toc352311562)

[3 Strategie operačního programu 26](#_Toc352311563)

[3.1 Popis strategie (zdůvodnění výběru tematických cílů, investičních priorit a finančních alokací) 26](#_Toc352311564)

[3.2 Zdůvodnění finančních alokací 30](#_Toc352311565)

[3.3 Konzistence s Partnerskou dohodou 34](#_Toc352311566)

[3.4 Naplnění mechanismu koncentrace 34](#_Toc352311567)

[4 Popis prioritních os 35](#_Toc352311568)

[4.1 Prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly 35](#_Toc352311569)

[4.1.1 Investiční priority a specifické cíle 35](#_Toc352311570)

[4.1.2 Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory 36](#_Toc352311571)

[4.1.3 Popis podporovaných aktivit v rámci vybraných investičních priorit 39](#_Toc352311572)

[4.1.4 Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu 51](#_Toc352311573)

[4.1.5 Milníky implementace 52](#_Toc352311574)

[4.1.6 Kategorizace intervencí 52](#_Toc352311575)

[4.1.7 Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců) 52](#_Toc352311576)

[4.2 Prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou 53](#_Toc352311577)

[4.2.1 Investiční priority a specifické cíle 53](#_Toc352311578)

[4.2.2 Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory 55](#_Toc352311579)

[4.2.3 Popis podporovaných aktivit v rámci vybraných investičních priorit 58](#_Toc352311580)

[4.2.4 Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu 68](#_Toc352311581)

[4.2.5 Milníky implementace 69](#_Toc352311582)

[4.2.6 Kategorizace intervencí 69](#_Toc352311583)

[4.2.7 Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců) 69](#_Toc352311584)

[4.3 Prioritní osa 3 a Sociální inovace a mezinárodní spolupráce 70](#_Toc352311585)

[4.3.1 Investiční priority a specifické cíle 70](#_Toc352311586)

[4.3.2 Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory 73](#_Toc352311587)

[4.3.3 Popis podporovaných aktivit v rámci vybraných investičních priorit 75](#_Toc352311588)

[4.3.4 Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu 81](#_Toc352311589)

[4.3.5 Milníky implementace 81](#_Toc352311590)

[4.3.6 Kategorizace intervencí 81](#_Toc352311591)

[4.3.7 Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců) 81](#_Toc352311592)

[4.4 Prioritní osa 4 Efektivní veřejná správa 82](#_Toc352311593)

[4.4.1 Investiční priority a specifické cíle 82](#_Toc352311594)

[4.4.2 Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory 83](#_Toc352311595)

[4.4.3 Popis prioritní osy 85](#_Toc352311596)

[4.4.4 Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu 88](#_Toc352311597)

[4.4.5 Milníky implementace 89](#_Toc352311598)

[4.4.6 Kategorizace intervencí 89](#_Toc352311599)

[4.4.7 Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců) 89](#_Toc352311600)

[4.5 Prioritní osa 5 Technická pomoc 90](#_Toc352311601)

[4.5.1 Specifický cíl 90](#_Toc352311602)

[4.5.2 Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory 90](#_Toc352311603)

[4.5.3 Popis podporovaných aktivit a očekávaného příspěvku ke specifickým cílům 90](#_Toc352311604)

[4.5.4 Specifické indikátory výstupu 91](#_Toc352311605)

[4.5.5 Kategorizace intervencí 91](#_Toc352311606)

[5 Finanční rámec 2014-2020 92](#_Toc352311607)

[5.1 Stručný popis 92](#_Toc352311608)

[5.2 Tabulka alokací za celý OP podle jednotlivých let 92](#_Toc352311609)

[5.3 Tabulka alokací za celé období podle jednotlivých prioritních os 92](#_Toc352311610)

[6 Integrovaný přístup k územnímu rozvoji 93](#_Toc352311611)

[6.1 Přístup k využití komunitně vedeného místního rozvoje 93](#_Toc352311612)

[6.2 Přístup k využití Integrovaných územních investic 94](#_Toc352311613)

[6.3 Opatření pro meziregionální a nadnárodní aktivity 94](#_Toc352311614)

[6.4 Plánované intervence ve prospěch makro-regionálních strategií 94](#_Toc352311615)

[6.5 Specifické potřeby území zasažených chudobou a vyloučením, se zvláštním ohledem na vyloučené komunity 94](#_Toc352311616)

[6.6 Přístup k využití Integrovaných plánů rozvoje území 95](#_Toc352311617)

[7 Implementační uspořádání a koordinace 96](#_Toc352311618)

[7.1 Určení „povinných“ subjektů – Řídicí orgán, Certifikační orgán, Auditní orgán 96](#_Toc352311619)

[7.2 Popis aktivit pro zapojení partnerů do provádění OP 96](#_Toc352311620)

[7.2.1 Posilování kapacit sociálních partnerů a NNO 96](#_Toc352311621)

[7.3 Popis mechanismů pro zajištění koordinace 97](#_Toc352311622)

[7.4 Ex-ante kondicionality 98](#_Toc352311623)

[7.5 Shrnutí vyhodnocení administrativní zátěže pro příjemce a akční plán pro její snížení 109](#_Toc352311624)

[8 Horizontální témata 109](#_Toc352311625)

[8.1 Popis specifických aktivit na ochranu životního prostředí, změny klimatu 109](#_Toc352311626)

[8.2 Popis specifických aktivit na rovné příležitosti a nediskriminaci 109](#_Toc352311627)

[8.3 Popis příspěvku k rovnosti žen a mužů 110](#_Toc352311628)

# Úvod

**Operační program Zaměstnanost** (OPZ) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. OPZ je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020, a další klíčové strategické dokumenty (národní i evropské), které jsou uvedeny dále.

Operační program vymezuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování.

S ohledem na způsobilost výdajů financovaných z Evropského sociálního fondu podporuje OPZ intervence nehmotného charakteru.

Řídicím orgánem operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příprava MPSV na čerpání fondů EU v období 2014-2020 probíhala již od roku 2011, a to v rámci Pracovní skupiny MPSV pro tvorbu strategie a priorit pro využívání fondů EU v období 2014–2020. Tato skupina se skládala ze zástupců jednotlivých věcných sekcí MPSV a jejím hlavním úkolem byla příprava problémových analýz pro oblast zaměstnanosti a sociálního začleňování a navazující příprava priorit pro čerpání fondů EU po roce 2014. Podklady vytvořené v rámci pracovní skupiny pak byly využity pro tvorbu první verze operačního programu Zaměstnanost.

Do procesu přípravy a vypracování OPZ byla zapojena celá řada subjektů. Byla založena Pracovní skupina pro programování na období 2014-2020 k přípravě OP Zaměstnanost, kterou tvoří zástupci jednotlivých resortů, regionů, měst a obcí, nestátních neziskových organizací, sociálních a dalších partnerů. V rámci této pracovní skupiny bylo dále ustaveno 5 pracovních podskupin, ve kterých bylo detailně diskutováno obsahové zaměření jednotlivých prioritních os operačního programu.

Bude dále doplněno.

# Identifikace potřeb a problémů ČR v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Tato kapitola si klade za cíl shrnout potřeby a problémy ČR v oblasti trhu práce, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou a veřejné správy, které byly identifikovány v relevantních národních strategických a analytických dokumentech, Národním programu reforem a Specifických doporučeních Rady. Identifikované potřeby jsou následně sumarizovány v kapitole v podobě přehledného shrnutí silných a slabých stránek, statistické údaje k jednotlivým popisovaným ukazatelům jsou pak uvedeny v podobě přehledové tabulky potřeb, tematických cílů, investičních priorit a specifických cílů (kap. ).

## Analýza problémů a identifikace příčin

**Zaměstnanost**

Celková míra zaměstnanosti byla sice v roce 2011 o 2,3 p.b. vyšší než průměr EU-27, avšak současně byla o 4,1 p.b. nižší než cíl pro rok 2020. Míra zaměstnanosti v letech 2009-2011 v důsledku krize výrazně poklesla, přičemž v roce 2011 byla o 1,5 p.b. nižší než v roce 2008. K jejímu zvýšení na cílovou hodnotu 75 % bude proto nutné zacílení zejména na skupiny osob, u kterých míra zaměstnanosti relativně nejvíce zaostává (starší, mladí, nízkokvalifikovaní a ženy) a rovněž podporu neaktivních osob za účelem využití jejich potenciálu na trhu práce.

Ačkoli se míra zaměstnanosti starších osob oproti roku 2000 zvýšila o 11,3 p.b., je stále výrazně nižší než cíl pro rok 2020 (v roce 2011 byla nižší o 7,4 p. b.).

Míra zaměstnanosti nízkovalifikovaných osob je výrazně pod průměrem EU-27 (v roce 2011 byla nižší o 12,6 p. b.) a navíc má klesající tendenci (ze 45,8 % v roce 2000 na 40,4 % v roce 2011).

Míra zaměstnanosti mladých osob (20-29 let) byla v roce 2011 nižší než průměr EU-27 (o 2,9 p. b.), a navíc má klesající tendenci (v roce 2000 byla 66 %, v roce 2011 již pouze 58,3 %). Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) byla sice v roce 2011 o 3,4 p. b. nižší než průměr v EU-27, avšak oproti roku 2008 se téměř zdvojnásobila (z 9,9 % v roce 2008 na 18,0 % v roce 2011). Podíl mladých osob mimo trh práce nebo vzdělávání je sice pod průměrem EU-27, avšak má rostoucí tendenci (z 6,7 % v roce 2008 na 8,8 % v roce 2010).

Míra nezaměstnanosti, ačkoli zůstává pod průměrem EU-27, se v posledních letech zvýšila o více než polovinu (ze 4,4 % v roce 2008 na 6,7 % v roce 2011). Hrozí nebezpečí změny charakteru nezaměstnanosti na převážně strukturální nezaměstnanost, jejíž řešení bude obtížné a finančně náročné. V roce 2011[[1]](#footnote-1) připadalo na jedno volné pracovní místo 14,2 uchazeče o zaměstnání (oproti 2,5 uchazečům na jedno místo v roce 2007).

Výdaje na APZ vyjádřené podílem k HDP jsou jedny z nejnižších v EU-27. V roce 2011 bylo na APZ vynaloženo pouze 0,10 % HDP, což je zhruba pětina průměrné výše výdajů na APZ v EU-27.

Průběh hospodářské krize zvrátil trend v nivelizování rozdílů míry regionální zaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR, neboť rozdíly mezi nimi opětovně vzrostly. Regionální diferenciace nezaměstnanosti, která v období 2006-08 postupně klesala v důsledku pozitivního ekonomického růstu, se v roce 2009 vlivem hospodářské recese výrazně zvýšila, jak na úrovni krajů, tak na úrovni okresů. V následujícím období opět mírně klesá. Dlouhodobě nejvyšší míru zaměstnanosti vykazuje hlavní město Praha, Středočeský, Jihočeský a Plzeňský kraj. Naopak nejnižší je sledována v Ústeckém, Moravskoslezském a Olomouckém kraji, které také vykazují dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti stejná nebo vyšší než celorepublikový průměr byla k 30. červnu 2012 celkem v 8 krajích. Vyšší dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) převažuje v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností, tj. v kraji Ústeckém, Moravskoslezském, Olomouckém, Karlovarském a Vysočina. Nejnižší její podíl byl v krajích s nízkou nezaměstnaností, tj. v Praze, Královéhradeckém a Jihočeském kraji.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nízká míra zaměstnanosti a rostoucí míra nezaměstnanosti | |
| 1. Nízká míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v ČR, především žen | |
| 1. Rostoucí míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let v ČR | |
| 1. Vysoká míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob v ČR | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Nízké výdaje na APZ (jak na jednoho uchazeče o zaměstnání, tak podílem na HDP) a z toho vyplývající nízký podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji APZ | IP 1.1 |
| 1. Nedostatečná tvorba volných pracovních míst | IP 1.1 |
| 1. Kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání neodpovídá požadavkům trhu práce | IP 1.1 |
| 1. Nedostatečná nabídka částečných úvazků a jiných flexibilních forem práce | IP 1.1 |
| 1. Nedostatečný hospodářský růst, který negeneruje nová pracovní místa | Externí faktor |
| 1. Nízká mobilita v ČR, neochota stěhovat se za prací | Nadnárodní mobilita v IP 1.4, jinak v OPZ neřešeno |
| 1. Nedostatečná motivace uchazečů o zaměstnání a neaktivních osob upřednostnit pracovní příjem před pobíráním podpor a dávek | Externí faktor |

**Rovnost žen a mužů**

Míra zaměstnanosti žen ve věku 20-34 let byla v roce 2011 52,5 %, což bylo o 9,2 p. b. méně, než průměrná míra zaměstnanosti žen v ČR. Na nízkou zaměstnanost žen má silný negativní dopad péče o děti. Ve věkové skupině 20-49 let pečující o 1 dítě ve věku do 6 let byla v roce 2009 míra zaměstnanosti žen v ČR nejnižší v celé EU-27 (31,2 % oproti průměru EU-27 65,1 %)[[2]](#footnote-2).

V roce 2011 pracovalo v ČR pouze 5,5 % zaměstnanců na částečný úvazek v porovnání s 19,5 % v EU-27. Žen na částečný pracovní úvazek pracovalo v ČR 9,4 % oproti průměru EU-27 32,1 %.

Vertikální segregace trhu práce na základě pohlaví je patrná jak v rámci státní správy, tak i v rámci soukromého sektoru. Horizontální segregace trhu práce na základě pohlaví je patrná zejména v zaměstnání v oblasti vzdělávání, zdravotní a sociální péče či informační a komunikační činnosti. Rozdíly v odměňování žen a mužů byly v ČR roce 2010 nejvyšší v celé EU-27 (25,9 % oproti průměru EU-27 17,1 %)[[3]](#footnote-3). Rozdíly v neprospěch žen v míře zaměstnanosti žen a mužů (18,2 %) a míře nezaměstnanosti (2,1 %) patřily v roce 2011 k nejvyšším v EU-27 (průměrný rozdíl v míře zaměstnanosti EU-27 byl 12,7 %, v míře nezaměstnanosti pouze 0,2 %). Péče o rodinu a domácnost je u žen druhým nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity (po starobním a invalidním důchodu).

Předškolní zařízení typu mateřské školy kapacitně nevyhovují, umístit dítě do mateřské školy se v České republice v současné době stává problematickým, a to zejména v některých oblastech, typicky v okrajových částech velkých měst. Počty odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy se neustále zvyšují, v posledních 4 letech o cca 10.000 odmítnutých žádostí ročně. Zatímco ve školním roce 2005/06 bylo neúspěšně vyřízeno 6 810 žádostí, ve školním roce 2011/12 to již bylo 49 186 žádostí. Přes očekávaný pokles počtu narozených dětí v následujících letech lze i nadále předpokládat nedostatečnost kapacit zařízení péče o děti předškolního věku.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nízká míra zaměstnanosti žen v ČR, především žen, které pečují o malé děti. | |
| 1. Nedostatečné podmínky pro slaďování pracovního a soukromého života v ČR | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Kvalifikace žen po dlouhých výpadcích v kariéře z důvodu péče o děti (či jiné závislé členy rodiny) neodpovídá požadavkům trhu práce | IP 1.2 |
| 1. Nedostatečná nabídka dostupné a kvalitní předškolní péče | IP 1.2 |
| 1. Nedostatečná nabídka částečných úvazků a jiných flexibilních forem práce | IP 1.2 |
| 1. Diskriminace žen, zejména žen s malými dětmi na trhu práce | IP 1.2 |
| 1. K práci nemotivující systém mateřského a rodičovského příspěvku, mateřské a rodičovské dovolené a daňového systému | Externí faktor |
| 1. Hodnotové nastavení společnosti - spíše stigmatizující pohled společnosti na pracující matky dětí mladších tří let | V OPZ neřešeno |

**Adaptabilita pracovní síly**

Adaptabilita podniků a jejich zaměstnanců na měnící se strukturu ekonomiky (přechod na znalostní ekonomiku, technologické změny, výzkum a vývoj, nové zdroje energií atd.) je jedním ze základních předpokladů ekonomického růstu. Nejvýraznější roli v posilování adaptability pracovní síly hraje vzdělávání.

Produktivita práce na zaměstnanou osobu představovala v roce 2010 73,4 % průměru EU-27. Produktivita práce na odpracovanou hodinu pak byla v roce 2010 ještě nižší - 67,8 % průměru EU-27. Ačkoli se produktivita práce s výjimkou roku 2009 dlouhodobě zvyšuje, ČR zaostává za některými obdobnými zeměmi v regionu, což poukazuje mj. na význam podpory vzdělávání zaměstnanců, aby bylo dosaženo reálné konvergence.

Podíl osob ve věku 25-64 let účastnících se dalšího vzdělávání v ČR měl v roce 2010 hodnotu 7,5 %, což je o 1,6 p. b. méně, než průměr EU-27 a o 7,5 p. b. méně než benchmark pro rok 2020 stanovený ve *Strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy*. Podíl starších pracovníků (55-64 let) účastnících se celoživotního učení v ČR pak byl pouze 2,6 %[[4]](#footnote-4). V roce 2011 došlo k výraznému skokovému nárůstu tohoto podílu na 11,4 %, tj. o 3,9 p.b., přičemž průměr EU-27 naopak poklesl o 0,2 p.b. Z dostupných informací však vyplývá, že prudký nárůst osob účastnících se dalšího vzdělávání v ČR v roce 2011 nepředstavuje trvalé, systémové zvýšení účasti na dalším vzdělávání v ČR, ale dočasný výkyv způsobený realizací projektů v operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-13 v prioritní ose 1 Adaptabilita zaměřené na vzdělávání zaměstnanců v podnicích[[5]](#footnote-5).

Přístup zaměstnavatelů ke vzdělávání zaměstnanců se liší především s ohledem na jejich velikost. Důraz na poskytování dalšího vzdělávání zaměstnancům je patrný spíše v kategorii velkých a středních podniků, zatímco u malých podniků je vzdělávání zaměstnancům poskytováno spíše zřídka.[[6]](#footnote-6) Na českém trhu práce se rovněž projevuje nesoulad mezi kvalifikační poptávkou zaměstnavatelů na jedné straně a kvalifikační úrovní pracovní síly na straně druhé, zejména u absolventů.[[7]](#footnote-7)

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nízká úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků | |
| 1. Nesoulad mezi kvalifikační úrovní pracovní síly a požadavky trhu práce | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Nedostatečné zdroje (zejména v případě malých a středních) podniků na průběžné vzdělávání svých zaměstnanců a podporu moderních systémů řízení lidských zdrojů | IP 1.3 |
| 1. Počáteční vzdělávání neposkytuje svým absolventům takové znalosti a dovednosti, které očekávají zaměstnavatelé | Částečně v IP 1.3, primárně v OP VVV |
| 1. Ani kvalitní počáteční vzdělávání nemůže poskytnout průpravu na celé období profesní kariéry (35 a více let) | IP 1.3 |
| 1. Nedostatečná nabídka vzdělávacích programů odpovídající požadavkům podniků | IP 1.3 |
| 1. Podniky procházející restrukturalizací nebo končící svoji činnost často poskytují propouštěným zaměstnancům jen malou podporu při nalezení nového uplatnění | IP 1.3 |
| 1. Nedostatečně funkční systém dalšího vzdělávání (nedostatečné předvídání kvalifikačních potřeb, nedostatečné poradenství k volbě povolání a kariérové poradenství) | IP 1.4 |
| 1. Rychlé technologické změny na globálním trhu, které neustále mění požadavky trhu práce na pracovní sílu | Externí faktor |
| 1. Chybějící strategické a koncepční uchopení dalšího vzdělávání | Externí faktor |
| 1. Nízká geografická mobilita pracovní síly, neochota stěhovat se za prací | V OPZ neřešeno |

**Služby zaměstnanosti**

V roce 2011 bylo nástroji APZ podpořeno pouze 12,8 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, kteří prošli evidencí na ÚP ČR v roce 2011. Snížení stavu zaměstnanců ÚP ČR v roce 2011 o cca 2 tis. osob, které nebylo vykompenzováno původně připravovanými nástroji, výrazně oslabilo možnosti a praktický výkon nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména zprostředkování, poradenství. Rozsah aktivní politiky zaměstnanosti je nedostatečný, neodpovídá potřebám všech uchazečů. Struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti již dostatečně neodpovídá změněným podmínkám na trhu práce. Regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti nejsou dostatečně řešeny.

V současné době mohou veřejné služby zaměstnanosti jen obtížně plnit své úkoly zejména v oblasti prevence nezaměstnanosti a kariérového poradenství. Je tedy potřeba zaměřit se na potřebné personální zajištění veřejných služeb zaměstnanosti, na nastavení podmínek pro spolupráci se soukromými službami zaměstnanosti, na implementaci nových způsobů práce s uchazeči o zaměstnání a na optimalizaci provozu služeb zaměstnanosti.

Spolupráce služeb zaměstnanosti s aktéry na trhu práce (zaměstnavateli, vzdělávacími zařízeními, krajskými orgány, municipalitami) je nedostatečná. Tito aktéři nejsou náležitě zapojeni do stanovování potřeb trhu práce, ani do realizace opatření politiky zaměstnanosti.

Současný stav rozvoje dalšího vzdělávání v ČR je poznamenán chybějícím strategickým a koncepčním uchopením, nedostatkem monitorování kvalifikačních potřeb trhu práce a jejich předvídání a v neposlední řadě i neexistujícími nástroji, které by další vzdělávání podporovaly a stimulovaly. Chybí systémové zavedení prvků finanční podpory pro účast v dalším vzdělávání, informovanost občanů o přínosech a významu dalšího vzdělávání a o možnostech uplatnitelnosti na trhu práce je nízká, obdobně jako úroveň funkčního kariérového poradenství, které by zjišťovalo získané kompetence klientů a navrhovalo další cestu k získání či prohloubení jejich kvalifikace.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Kapacita institucí trhu práce je nízká a poskytované služby neodpovídají zcela potřebám klientů | |
| 1. Kvalita systému dalšího vzdělávání je nedostatečná | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Nedostatečné personální zajištění činností vykonávaných institucemi trhu práce | IP 1.4 |
| 1. Nedostatečné proškolování zaměstnanců institucí trhu práce | IP 1.4 |
| 1. Nabídka nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti již dostatečně neodpovídá potřebám | IP 1.4 |
| 1. Rozsah a kvalita statistických informací o trhu práce a aktivní politice zaměstnanosti jsou stále nedostatečné, vyhodnocování efektivity jednotlivých nástrojů není systematicky prováděno | IP 1.4 |
| 1. Aktéři na trhu práce nejsou dostatečně zapojeni do stanovení cílů politiky zaměstnanosti, ani do realizace aktivní politiky zaměstnanosti | IP 1.4 |
| 1. Nízké výdaje na APZ (jak na jednoho uchazeče o zaměstnání, tak podílem na HDP) a z toho vyplývající nízký podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji APZ | IP 1.1 |
| 1. Nedostatečně funkční systém dalšího vzdělávání (nedostatečné předvídání kvalifikačních potřeb, nedostatečné poradenství k volbě povolání a kariérové poradenství) | IP 1.4 |
| 1. Absence daňového zvýhodnění dalšího vzdělávání | Externí faktor |

**Sociální začleňování**

V roce 2010 činila v ČR míra materiální deprivace 6,2 %, podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou byl na úrovni 6,4 % a míra ohrožení chudobou činila 9 %. Podle souhrnného indikátoru, který byl vytvořen na základě uvedených tří ukazatelů, bylo  v ČR v roce 2010 ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením 14,4 % z celkové populace (cca 1 495 tis. osob). Podíl populace ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením byl v ČR v roce 2010 nejnižší ze všech zemí EU (průměr EU-27 činil 23,5 %).

Významnými faktory nízké míry relativní chudoby v ČR však jsou nízká míra příjmových nerovností a poměrně vysoká efektivita sociálních transferů v kombinaci s nízkou úrovní příjmového mediánu. Sociální transfery významně ovlivnily celkovou míru chudoby v ČR. Bez důchodů a ostatních sociálních transferů by v ČR bylo pod hranicí ohrožení chudobou 37,2 % osob (tj. cca 2,6 krát více). Existuje však významná skupina osob, na jejíž ohrožení chudobou mají sociální transfery ve srovnání s celkovou populací nízký vliv. Jedná se zejména o neúplné rodiny a vícečetné rodiny a o dlouhodobě nezaměstnané osoby.

Chudoba a sociální vyloučení mají velmi úzkou souvislost s nezaměstnaností, a to zejména dlouhodobou. Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je v podmínkách ČR spojena především s nízkou kvalifikací, zdravotním znevýhodněním a s diskriminací ze strany zaměstnavatelů – zvláště vůči etnickým skupinám, ženám s malými dětmi a vůči osobám ve věku 50+. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky a jejich šance na uplatnění na trhu práce proto dále klesají.

Míra rizika chudoby dětí je výrazně vyšší v porovnání s průměrem za celou populaci. Míra ohrožení chudobou u osob žijících v domácnostech s dětmi činila 11,4 %. Mezi domácnostmi s dětmi byly chudobou nejvíce ohroženy neúplné rodiny (37,7 %) a domácnosti se dvěma dospělými a třemi a více dětmi (20,9 %). ČR patří mezi několik málo zemí v EU, ve kterých je stabilně zjišťován velký rozdíl mezi relativně nízkou mírou rizika celkové příjmové chudoby a celkově výrazně vyšší mírou rizika chudoby dětí. To představuje neuspokojivý stav, kdy děti jsou v ČR pro rodiny z hlediska příjmové a materiální deprivace výrazným rizikem.

Provázanost služeb zaměstnanosti a sociálních služeb, sociálních a zdravotních služeb i dalších navazujících služeb je velmi omezená. I přes snahu o zlepšení v posledních letech přetrvává nízká nabídka komunitních, terénních a ambulantních (popřípadě kvalitních pobytových) služeb poskytovaných v přirozeném prostředí osob a reagujících na jejich aktuální potřeby. Stejně významná jako komplexnost přístupu k řešením je i diferencovanost řešení podle podmínek.

Poměrně nízkou podporu mají stále tzv. neformálně pečující – ať již rodinní příslušníci nebo jiné fyzické osoby, a to i při ukončení péče a návratu pečovatele na trh práce. Poskytování větší podpory neformálně pečujícím má přitom potenciál zlepšit poskytovanou pomoc a omezit přechod osob do pobytových sociálních služeb.

V roce 2011[[8]](#footnote-8) připadalo na jedno volné pracovní místo 14,2 uchazeče o zaměstnání (oproti 2,5 uchazečům na jedno místo v roce 2007). Vzhledem k tomu, že při současném nízkém počtu volných pracovních míst mají problém s uplatněním na trhu práce i osoby bez znevýhodnění, představuje rozvoj sociálního podnikání významnou příležitost pro začlenění osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených zpět na trh práce. Podpora podnikatelských dovedností rovněž obsahuje významný potenciál multiplikační tvorby dalších pracovních míst v nově vzniklých (mikro)podnicích, na která budou moci být umístěni uchazeči o zaměstnání, kteří sami nemají osobnostní předpoklady pro podnikání. Nicméně i přes některé úspěšné projekty, nelze označit rozvoj sociálního podnikání zatím za dostatečný, není plně využit jeho potenciál. Velký podíl na této situaci má malá informovanost široké veřejnosti o přínosech a podobě sociálního podnikání a rovněž nedostatečné povědomí o principech a přínosech sociálního podnikání mezi potenciálními zakladateli sociálních podniků.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Malá uplatnitelnost a nízká zaměstnanost osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených na trhu práce | |
| 1. Nastavení a dostupnost sociálních služeb neodpovídá potřebám osob vyloučených nebo vyloučením ohrožených pro jejich zařazení na trh práce | |
| 1. Sociální ekonomika není dostatečně rozvinuta a neodpovídá tak potřebám osob sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Nedostatečná provázanost služeb zaměstnanosti a sociálních služeb, sociálních a zdravotních služeb, jakož i dalších návazných služeb | IP 2.1, 2.2 |
| 1. Nízká funkční a finanční gramotnost osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených | IP 2.1 |
| 1. Diskriminace osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených v přístupu na trh práce | IP 2.1 |
| 1. Přetrvávající nízká nabídka komunitních, terénních a ambulantních (popřípadě kvalitních pobytových) služeb poskytovaných v přirozeném prostředí osob a reagujících na jejich aktuální potřeby | IP 2.1, 2.2 |
| 1. Nízká podpora neformálních pečujících, ať již rodinných příslušníků nebo jiných fyzických osob | IP 2.1 |
| 1. Nízká informovanost o potenciálu sociálního podnikání jak mezi veřejností, tak i mezi potenciálními zakladateli těchto podniků | IP 2.1 |
| 1. Nedostatečný hospodářský růst, který negeneruje nová pracovní místa | Externí faktor |

**Služby pro sociální začleňování**

Systém sociální ochrany vůči nejohroženějším osobám není dostatečně komplexní a efektivní. Efektivita sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb není navíc pravidelně vyhodnocována. Problémem systému sociálních služeb jsou i nedostatečně prováděné inspekce kvality v sociálních službách a neexistence standardů kvality v navazujících službách. Přetrvává vysoká míra využívání institucionální péče při řešení problémů sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených osob, dětí a rodin, což nepřispívá k začlenění podporovaných osob do společnosti, ale naopak může vést k jejich izolaci a segregaci. Pro zabezpečení efektivního fungování systému sociálních, zdravotních služeb, služeb pro rodiny a děti a navazujících služeb je nutné, aby i pracovníci v těchto službách měli odpovídající znalosti. V současné době přetrvává nedostatečná kvalifikace sociálních pracovníků, kteří často nemají odpovídající vzdělání a odborné kompetence. Chybí jim především znalosti metod sociální práce a systémů sociální ochrany a jejich aplikace v praxi.

Přes poměrně vyrovnanou životní úroveň a nízkou míru chudoby existují v České republice skupiny obyvatel, které mají ztížený přístup ke zdraví a zdravotním službám a jsou ohroženy nerovnostmi ve zdraví. V některých lokalitách a regionech se vyskytují specifická zdravotní rizika a nerovnosti ve zdraví související s negativní socioekonomickou a environmentální situací. Tato rizika dále prohlubují sociální vyloučení dotčených osob a zvyšují jejich ohrožení chudobou. Osoby s duševním onemocněním nemají přístup k moderní péči v důstojných podmínkách respektujících jejich lidskou individualitu a jsou nuceni k léčbě v ústavních zařízeních, což vede k jejich další sociální izolaci, stigmatizaci, nemožnosti zapojit se do života komunity a oslabení vnitřní koheze regionu.

Některá území a regiony, zejména v pohraničí a ve vnitřních periferiích, jsou nedostatečné pokryty sítí vhodných služeb (např. sociálních služeb, zdravotních a návazných služeb, služeb pro rodiny a děti). Je nezbytné, aby sítě služeb existovaly zejména tam, kde jsou identifikovány sociálně vyloučené lokality a/nebo vysoké počty příjemců sociálních transferů, zejména hmotné nouze a/nebo vysoké počty dlouhodobě nezaměstnaných osob.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nedostatečná kvalita, efektivita, udržitelnost a dostupnost sociálních služeb | |
| 1. Nízká dostupnost komunitních sociálních služeb a zdravotních služeb v některých regionech. | |
| 1. Existují nerovnosti ve zdraví a přístupu ke zdravotním službám | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Problematická efektivita procesů v sociálních službách | IP 2.2 |
| 1. Nedostatečné provádění hodnocení efektivity sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb | IP 2.2 |
| 1. Nízká podpora a využívání strategického řízení a koncepční práce (jak na úrovni organizace, tak na úrovni systému) | IP 2.2 |
| 1. Nízká úroveň meziresortní a mezioborové spolupráce | IP 2.2 |
| 1. Nedostatečná nabídka komunitních služeb, terénních a ambulantních služeb v některých územích a regionech | IP 2.2 |
| 1. Nízká kvalita zdravotních služeb a vysoká míra institucionalizace zdravotnické péče | IP 2.2 |
| 1. Malá podpora nových typů služeb, které umožní začleňování osob se zdravotním postižením do běžného způsobu života | IP 2.2 |
| 1. Zaměstnanci zařazení na pozici sociálních pracovníků nemají často odpovídající vzdělání a odborné kompetence | IP 2.2 |

**Vyloučené lokality a zapojení místních aktérů**

Regionální a místní koncentrace problémů spojených se sociálním vyloučením se nejzřetelněji projevuje existencí sociálně vyloučených lokalit, jejichž přítomnost je vyšší ve strukturálně nerozvinutých regionech.

V roce 2006 bylo v ČR identifikováno přes tři sta sociálně vyloučených lokalit ve 167 obcích.[[9]](#footnote-9) V 80 % z těchto lokalit je odhadovaný podíl Romů nadpoloviční, ve více než 40 % lokalit převyšuje 90 %. Lidé žijící ve vyloučených lokalitách jsou v drtivé většině nezaměstnaní, často mají nízkou úroveň vzdělání a žádnou či minimální kvalifikaci. V těchto lokalitách se ve větší míře vyskytují rizikové jevy, jako např. vícegenerační projevy pasti sociálního vyloučení a chudoby vedoucí např. k vysoké míře zadluženosti, nedostatečné sociální kompetence a zhoršený zdravotní stav obyvatel. Eskalace sociálních problémů může vyústit i v bezpečnostní problém v podobě ohrožení veřejného pořádku, snížení bezpečí občanů a v extremisticky motivované činy. Dle kvalifikovaných odhadů počet lokalit nadále roste.

Sociálně vyloučených Romů je v ČR v současné době odhadem 80 – 100 tisíc, což představuje asi třetinu z celkového počtu Romů žijících v ČR.[[10]](#footnote-10)

Podmínkou úspěšného řešení problémů v regionech, včetně integrace sociálně vyloučených občanů, je meziinstitucionální a komplexní přístup, jenž se zaměřuje na strukturální rozvoj regionů a aktivní zapojení samosprávy, jejíž role je v procesu sociálního začleňování zásadní a nezastupitelná. Integrační strategie musí být zaměřeny na zvyšování úrovně celého území a všech jeho obyvatel, dle identifikovaných konkrétních potřeb toho kterého regionu, kraje či obce.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nedostatečné zapojení místních samospráv a místních aktérů do prevence a řešení problémů v oblasti sociálního začleňování | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Nedostatečná spolupráce všech zainteresovaných aktérů | IP 2.3 |
| 1. Nedostatečná podpora koordinace v přístupu ke komplexnímu řešení sociálního vyloučení | IP 2.3 |
| 1. Nedostatek nástrojů pro prevenci a řešení problémů v sociálně vyloučených lokalitách | IP 2.3 |
| 1. Nízká míra informovanosti o problematice sociálního vyloučení u všech relevantních aktérů, včetně veřejnosti | IP 2.3 |
| 1. Nízká míra uplatňování politiky založené na datech (nedostatečné využívání závěrů z prováděných výzkumů a zkušeností ze zahraničí, kde se obdobné problémy na místní úrovni řeší) | IP 2.3 |
| 1. Chybějící podpůrné, motivační a sankční nástroje vůči lokálním aktérům (samosprávám, zaměstnavatelům) | Externí faktor |

**Sociální inovace**

V ČR v oblasti sociálního začleňování existují přetrvávající problémy, které se nedaří řešit pomocí tradičních nástrojů sociální politiky a politik trhu práce. Jedním z důvodů, proč se některé problémy stále nedaří uspokojivě vyřešit je i malé využívání principů evidence-based policy, tj. malý důraz na zjišťování skutečných efektů a dopadů realizovaných politik. Dlouho přetrvávající a obtížně řešitelné problémy jsou potencionálně vhodné pro řešení pomocí sociálních inovací. Míra využívání sociálních inovací a nově vzniklých nástrojů je ale v ČR nízká (nulová). Pokud dojde k realizaci nového nástroje či opatření, není jeho dopad nijak systematicky vyhodnocován (ať už před nebo po jeho zavedení). V ČR neexistuje infrastruktura pro vývoj a šíření sociálních inovací, úroveň povědomí o (sociálních) inovacích a jejich přínosech je nízká. Důsledkem tohoto stavu je i minimum finančních prostředků, které je na jejich podporu poskytováno.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nevyužívání potencionálu sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Neexistující inovační prostředí - není jasně deklarovaná inovační poptávka a ochota nové přístupy využívat, inovační nabídka je roztříštěná a nejednotná | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Nízké povědomí o možnostech využívání sociálních inovací a jejich přínosu | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Neexistuje dlouhodobá a jasná finanční podpora pro sociální inovace | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Nedostatek znalostí a dovedností nutných pro tvorbu sociálních inovací (včetně evaluačních technik nutných pro zjišťování dopadu nových opatření) | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Chybějící spolupráce v oblasti sociálních inovací, neexistence platformy pro podporu sociálních inovací | Částečně IP 3.1, 3.2, jinak v OPZ neřešeno |

**Mezinárodní spolupráce**

Mezinárodní spolupráce umožňuje jednotlivým účastníkům získat podněty a kontakty v rámci mezinárodních sítí a pomáhá budovat kapacity participujících organizací a orgánů na regionální a národní úrovni. Je to nákladově efektivní způsob pro ověření návrhů politik a pro šíření zkušeností, který poskytuje základ pro mezinárodní srovnávání. V ČR existují oblasti, ve kterých stále chybí know-how již využívané a osvědčené v zahraničí. Zároveň běžně nedochází ke zjišťování dopadů jednotlivých politik (evidence-based policy) a zkušenosti a zjištění ze zahraničí by tak mohly být v ČR velmi přínosné. Role mezinárodní spolupráce je nezastupitelná a v současnosti nedostatečná. Mezinárodní (a případně i národní) tematické sítě budou také sloužit jako prostředek pro šíření ověřených sociálních inovací, a podpora mezinárodní spolupráce je tak úzce navázána na podporu sociálních inovací.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nedostatečné využívání existujících zahraničních zkušeností v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Nedostatečné povědomí o již existujících zkušenostech, možnostech a přínosu mezinárodní spolupráce | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Nedostatečné porozumění možnostem a přínosu mezinárodní spolupráce |  |
| 1. Komplikovanost podpory a realizace mezinárodní spolupráce | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Nedostatečná finanční podpora mezinárodní spolupráce | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Uzavřenost a neochota učit se z již existujících zkušeností | IP 3.1, 3.2 |
| 1. Obtížná koordinace na nadnárodní úrovni | Částečně IP 3.1, 3.2, jinak v OPZ neřešeno |

**Veřejná správa**

Ve všech mezinárodních srovnáních je institucionální prostředí hodnoceno jako jedna z nejslabších stránek České republiky. Neefektivní instituce, nadměrná regulatorní zátěž a korupce jsou v současné době jevy, kvůli kterým ČR ztrácí na vyspělé státy EU i OECD. O potřebě změn v institucionálním prostředí a o omezení byrokracie se hovoří už delší dobu. Výkonnost veřejné správy je v porovnání s privátním sektorem výrazně nižší, což vyplývá z makroekonomického srovnání provedeného např. ve studii NERV ke konkurenceschopnosti, ale i ve studiích Světové banky či MMF.

V současné době trpí zejména ústřední státní správa nekoncepčností, jejímž důsledkem je zejména krátkodobost přijímaných systémových řešení či opatření bez střednědobých a dlouhodobých strategií a jejich časté změny.

Byla identifikována nedostatečná odbornost zaměstnanců veřejné správy ovlivňující kvalitu služeb a výkonnost veřejné správy. Problémem je také různá úroveň ICT gramotnosti ve veřejné správě zejména s ohledem na rychlý rozvoj ICT.

Regulatorní prostředí v ČR je nepřehledné a nestabilní. Nevhodně nastavená regulace vede k nadměrnému zatížení občanů, podniků a organizací. Nadměrná regulace má negativní vliv na podnikatelskou aktivitu a představuje brzdu pro rozvoj země a zvyšování její konkurenceschopnosti.

|  |  |
| --- | --- |
| **Identifikované problémy** | |
| 1. Nízká transparentnost a efektivita veřejné správy | |
| 1. Vysoká administrativní a regulatorní zátěž | |
| 1. Nedostatečná odbornost zaměstnanců veřejné správy negativně ovlivňující kvalitu poskytovaných služeb. | |
| **Příčiny** | **Výběr příčin pro řešení** |
| 1. Neexistuje jasný přehled rozsahu vykonávaných agend v rámci činnosti úřadů | IP 4.1 |
| 1. Pro veřejnou správu a další veřejné instituce chybí analytická podpora ve formě společenskovědního výzkumu – zejména v jeho aplikované podobě | IP 4.1 |
| 1. Není zajištěn jednotný přístup k problematice řízení organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací | IP 4.1 |
| 1. Malý rozsah on-line dostupnosti elektronických služeb, nedostatečné využívání potenciálu ICT pro zefektivnění služeb ve vztahu k občanům | IP 4.1 |
| 1. Nízká míra důvěry občanů ve veřejnou správu, nedostatečné zveřejňování informací o veřejných rozpočtech a o nakládání s veřejným majetkem | IP 4.1 |
| 1. Nedostatečná nebo nekvalitní aplikace RIA, nedostatečná pozornost věnovaná hodnocení a zlepšování stávající regulace (ex post) | IP 4.1 |
| 1. Neexistence systému, který by v digitální podobě zajišťoval publikaci právního řádu ČR on-line v úplném znění | IP 4.1 |
| 1. Nízká výkonnost a nedostatečná motivovanost zaměstnanců veřejné správy k dalšímu rozvoji, vysoká míra fluktuace zaměstnanců a neexistence jednotného a efektivního řízení lidských zdrojů a standardu znalostí | IP 4.1 |

## Relevantní národní strategie identifikující výzvy a rozvojové potřeby

### Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-2020

Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-2020 („SMK“) byla schválena vládou ČR dne 27. září 2011, usnesením č. 713.

Cílem SMK je připravit Českou republiku na budoucnost v globalizovaném světě a dostat ji mezi 20 nejvíce konkurenceschopných zemi světa. SMK se skládá z 9 pilířů – Instituce, Infrastruktura, Makroekonomika, Zdravotnictví, Vzdělanost, Trh práce, Finanční trhy, Trh zboží a služeb a Inovace. Vzhledem k obsahovému zaměření má OP Zaměstnanost nejtěsnější vazbu na pilíře Trh práce a Instituce.

Z hlediska **potřeb ČR** uvádí SMK **v pilíři Trh práce**, že:

*„Ukazatele celkové míry zaměstnanosti (na poměry EU středně vysoká), míru nezaměstnanosti (poměrně nízká) a participace na trhu práce (středně vysoká) lze určitě výrazně zlepšovat. Je třeba zlepšit uplatnění lidských zdrojů: docílit výrazného zvýšení míry zaměstnanosti a participace starší populace (nad 55 let), zastavit růst průměrného věku kdy lidé opouští školu a vstupují na trh práce, zvýšit nízkou míru zaměstnanosti žen s menšími dětmi, usnadnit zaměstnatelnost zdravotně a jinak znevýhodněných osob, zatraktivnit dnes komplikovaný přístup vysoce vzdělané zahraniční pracovní síly na český trh práce.*

*Globalizace a vlastní měna v malé otevřené ekonomice přinášejí permanentní, rychlé a obtížně předvídatelné změny komparativních ekonomických výhod celých odvětví, firem a profesí. Přizpůsobivost měnícím se podmínkám na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců je pro zvyšování konkurenceschopnosti nutností […].*

*Konkurenceschopnost vyžaduje schopnost a ochotu zaměstnanců se v průběhu kariéry dále vzdělávat. Bude proto třeba podporovat přirozenou a dobrovolnou účast pracovní síly na efektivním a smysluplném celoživotním vzdělávání.“*

**Cílem pilíře Trh práce** je dlouhodobě udržitelná konkurenceschopnost, která se nerodí z ochrany zaměstnání, ale z politiky podporující zaměstnanost. Konkurenceschopnost ekonomiky se skládá z konkurenceschopnosti jednotlivých zaměstnavatelů. Cílem politiky zaměstnanosti musí být dlouhodobě udržitelná zaměstnanost a nikoliv udržitelnost jednotlivých zaměstnání nebo podpora přežívání nekonkurenceschopných zaměstnavatelů.

Stát musí utvářet institucionální prostředí posilující flexibilitu zaměstnavatelů i zaměstnanců, která usnadňuje hladkou a svižnou restrukturalizaci a přitom lidem zajišťuje přiměřenou míru ochrany před negativními sociálními dopady.

Pro dosažení tohoto cíle stanovuje SMK zejména následující opatření:

* Sladění rodinného života a pracovní kariéry – zvýšit zaměstnanost žen podporou rozvoje nabídky alternativních forem předškolní výchovy;
* Rozvoj trhu práce – přijmout opatření podporující inkluzi specifických skupin osob na trh práce, zvýšit flexibilitu zaměstnanců (nabídka pracovní síly, částečné a jinak flexibilní úvazky) a zaměstnavatelů (najímání a propouštění pracovníků), zefektivnit realizaci politiky zaměstnanosti, pilotně ověřovat a hodnotit dopady zaváděných opaření;
* Implementace a rozvoj systému celoživotního učení – je třeba nastavit vhodné institucionální podmínky a vhodně cílenou finanční podporu umožňující realizaci celoživotního učení podle měnících se potřeb trhu práce, zaměstnavatelů a pracovní síly.

Z hlediska **potřeb ČR** uvádí SMK **v pilíři Instituce**, že:

*„[…] ve všech mezinárodních srovnáních je institucionální prostředí hodnoceno jako jedna z nejslabších stránek České republiky. Neefektivní instituce, nadměrná regulatorní zátěž a korupce jsou v současné době jevy, kvůli kterým ČR ztrácí na vyspělé státy EU i OECD. O potřebě změn v institucionálním prostředí a o omezení byrokracie se hovoří už delší dobu. Výkonnost veřejné správy je v porovnání s privátním sektorem výrazně nižší, což vyplývá z makroekonomického srovnání provedeného např. ve studii NERV ke konkurenceschopnosti, ale i ve studiích Světové banky či MMF.“*

**Cílem pilíře Instituce** jsou kvalitní veřejné instituce jako klíčový stavební kámen budování konkurenceschopné a na inovacích založené ekonomiky Společným cílem všech navrhovaných opatření je zvýšení produktivity institucí, posílení jejich orientace na klienta, tj. občana či podnikatele a odstranění neefektivity v jejich fungování – zejména korupce a nehospodárnosti. V obecné rovině by pak opatření navrhovaná v tomto pilíři měla přispět ke zlepšení koordinace a komunikace mezi institucemi navzájem i ve vztahu k občanům a podnikatelům. Realizace navrhovaných opatření by v konečném důsledku měla výrazně přispět k posílení konkurenceschopnosti České republiky v tvrdé hospodářské soutěži na mezinárodní úrovni a měla by rovněž zvýšit důvěryhodnost veřejných institucí v očích veřejnosti, což by Českou republiku výrazně přiblížilo vyspělým demokratickým státům západní Evropy.

Pro dosažení tohoto cíle stanovuje SMK následující opatření:

* Efektivní veřejná správa – systemizace a zdokonalení fungování veřejné správy, její vyšší profesionalita a efektivita;
* Zefektivnění nakládání s veřejným majetkem a prostředky – řízení a kontrola v oblasti veřejných financí, informování o nakládání s veřejným majetkem, posílení transparentnosti veřejných zakázek;
* Zjednodušení přístupu ke službám veřejné správy – sdílení dat v rámci veřejné správy, efektivní poskytování dat a informací veřejnosti;
* Vyšší kvalita a dostupnost regulace – systematické zkvalitňování procesu tvorby regulace, cílená komunikace s veřejností v rámci legislativního procesu a zlepšení přístupu veřejnosti k právním předpisům;
* Lepší vymahatelnost práva – zlepšení vymahatelnosti práva v ČR soudní i mimosoudní cestou a zkvalitnění fungování justice.

Z hlediska potřeb ČR uvádí MSK v **pilíři Zdravotnictví**, že: „...*finanční napětí se v českém zdravotním systému projevuje již od druhé poloviny 90. let, aniž by však systém doznal podstatných úprav, které by vytvořily žádoucí stimuly pro racionální poskytování zdravotní péče, a aniž by reagovalo na budoucí výzvy dané především nepříznivým demografickým vývojem v podobě stárnutí obyvatelstva. Přitom demografický vývoj je podle dostupných ekonometrických studií alespoň prozatím hlavním vysvětlujícím faktorem budoucího růstu nákladů na zdravotní péči v ČR do roku 2030. Nelze však zapomínat ani na další nákladové faktory dané jak medicínským pokrokem (nové velmi nákladné technologie, farmaceutické preparáty a léčebné postupy), tak i postupnou konvergencí se západoevropskými státy, pokud jde o odměňování zdravotnického personálu, a rostoucí nároky pacientů.*

*Tyto silné nákladové tlaky představují pro český zdravotní systém, jakož i pro veřejné finance obecně, zcela zásadní výzvu do budoucnosti. Ambicí tohoto pilíře je zajistit sérií vzájemně provázaných reformních kroků finanční udržitelnost českého zdravotního systému tak, aby garantoval evropský standard zdravotní péče dostupný pro všechny obyvatele ČR.“*

Cílem pilíře je zvýšení efektivnosti systému zdravotnictví prostřednictvím průřezových opatření, jež reagují na dlouhodobé problémy českého zdravotnictví, mezi které strategie mimo jiné řadí nízké využívání informačních technologií nebo slabou odpovědnost občanů za vlastní zdravotní stav a respektování léčebného procesu.

Pro dosažení stanoveného cíle stanovuje SMK kromě jiných i následující opatření:

* Vazba pacienta ke zdraví – zajištění motivace ke zdravému životnímu stylu formou zavedení příslušných motivačních prvků, alokace významnější části zdravotního rozpočtu na preventivní opatření.

### Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby

Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby (2007-2015) byla schválena vládou ČR dne 11. července 2007, usnesením č. 757. Jejím cílem je zajistit dlouhodobý koordinovaný a efektivní způsob modernizace veřejné správy a veřejných služeb. Strategie je realizována již v současném programovém období 2007-2013, nicméně řada jejích cílů a opatření je dlouhodobého charakteru a bude mít nutně přesah i do programového období 2014-2020. Strategie identifikuje v části SWOT analýzy následující slabé stránky veřejné správy v ČR, které jsou i nadále relevantní:

* *„Nedostatečně výkonná, efektivní a transparentní veřejná správa.*
* *Nepřehledné a nestabilní regulatorní prostředí a nevhodně nastavená regulace vedoucí k nadměrnému zatížení občanů, podniků a organizací.*
* *Chybějící kultura strategického vládnutí, neefektivní systém státního účetnictví*
* *Neexistence profesionální státní služby.*
* *Neefektivní systém prevence korupce.*
* *Nedostatečné využívání ICT, veřejná správa nesdílí data, což vede k zbytečnému zatěžování podnikatelů i občanů; nízká IT gramotnost úředníků.*
* *Neexistence ucelené komunikační strategie zaměřené na horizontální a vertikální komunikaci ve veřejné správě, nedostatečně rozvinutá komunikace veřejné správy s občany a dalšími partnery.*
* *V ústřední státní správě převládá resortismus, existuje velké množství operativních úkonů na ústředních správních úřadech a neexistuje mechanismus pro omezování nárůstu a pro redukci byrokracie.*
* *Malá znalost a dovednost manažerů v oblasti řízení lidských zdrojů a nízká motivace úředníků k výkonům.*
* *Nedostatečně efektivně pracující soudní systém, zdlouhavost soudního řízení.“*

K provedení strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby měla být pro každé střednědobé období schválena implementační strategie. Pro programové období 2007 – 2013 byla tato strategie nahrazena seznamem strategických a kmenových projektů eGovernmentu (usnesení vlády č. 536 ze 14 května 2008). Pro programové období 2014-2020 bude implementační dokument představovat Strategický rámec rozvoje veřejné správy a eGovernmentu 2014+.

### Relevantní resortní dokumenty

#### Koncepce politiky zaměstnanosti MPSV 2013 – 2020

Smyslem Koncepce politiky zaměstnanosti 2013-2020 je stanovit hlavní zaměření národní politiky zaměstnanosti v časovém horizontu do roku 2020. Koncepce primárně vychází z pravidelných analýz trhu práce zpracovávaných MPSV[[11]](#footnote-11) a z národních cílů politiky zaměstnanosti ČR stanovených v návaznosti na strategii Evropa 2020.

Koncepce definuje jako hlavní problém trhu práce „*nízkou zaměstnanost, která je způsobovaná především vzdělanostním a oborovým nesouladem nabídky pracovní síly a poptávky po ní, nízkou adaptabilitou a mobilitou pracovní síly, malou motivací některých skupin pracovní síly přijmout práci a udržet se v ní, dále ji negativně ovlivňuje nízká pružnost trhu práce, nízká pracovní participace matek s dětmi, mladých do 24 let a starších 55 až 64 let. Problém nedostatečného zapojování určitých skupin ekonomicky neaktivního obyvatelstva na trh práce roste především z pohledu demografického vývoje ČR, kdy je trh práce čím dál více ovlivňován razantním úbytkem produktivní složky obyvatelstva.*“

Koncepce dále definuje strategické priority politiky zaměstnanosti MPSV do roku 2020:

* Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce
* Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce
* Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce
* Rozvoj služeb zaměstnanosti
* Vytváření podmínek pro cílenou ekonomickou migraci

a horizontální priority:

* Vyrovnávání rozdílů mezi regiony
* Podpora sociálních inovací
* Podpora rozvoje flexibility trhu práce

Koncepce bude v průběhu roku 2013 rozpracována do návazného dokumentu Strategie politiky zaměstnanosti MPSV, který bude obsahovat již konkrétní návrhy opatření a nástrojů k řešení identifikovaných problémů trhu práce.

#### Dlouhodobá vize MPSV pro oblast sociálního začleňování

Dlouhodobá vize MPSV pro oblast sociálního začleňování představuje ucelenou a systematickou koncepci Ministerstva práce a sociálních věcí pro oblast sociálního začleňování až do roku 2020. Tematicky navazuje na Národní akční plány sociálního začleňování zpracovávané mezi lety 2004 - 2010 v rámci tzv. Lisabonského procesu. Od ledna roku 2014 bude Vize doplněna flexibilním a pravidelně aktualizovaným akčním plánem – Strategií, která představuje nezbytné východisko pro praktickou realizaci opatření, které Vize navrhuje, zdůrazní rozvoj flexibilní a proaktivní reakce na nepředvídatelné změny v socioekonomickém kontextu. Ve Vizi identifikované problémy a potřeby v oblasti sociálního začleňování lze shrnout následujícím způsobem:

* Rychlé stárnutí populace a nepřipravenost trhu práce na nastávající demografické změny;
* Přetrvávající diskriminace určitých skupin osob znevýhodněných na trhu práce; kumulace sociálního znevýhodnění u některých skupin osob a nízký výkon služeb zaměstnanosti ve vztahu k sociálně vyloučeným osobám a osobám ohroženým sociálním vyloučením;
* Nízká míra participace žen s malými dětmi na trhu práce v důsledku nedostatečných podmínek pro sladění soukromého a pracovního života a nízké míry využívání flexibilních forem práce;
* Nízká připravenost pracovní síly na měnící se požadavky trhu práce (mobilita, adaptabilita, vzdělávání);
* Nedostatek nízkoprahových, terénních a ambulantních sociálních služeb; vysoká míra využívání institucionální péče;
* Nedostatečná provázanost služeb zaměstnanosti, sociálních a zdravotních služeb, nedostatečné pokrytí některých území sítěmi sociálních služeb;
* Nižší efektivita sociálních transferů u neúplných a vícečetných rodin a dlouhodobě nezaměstnaných osob;
* Nedostatečná podpora vzniku a rozvoje sociálního podnikání a jeho legislativního zakotvení;
* Regionální a místní koncentrace sociálních problémů do sociálně vyloučených lokalit;
* Podceňování významu prevence a včasných intervencí, které by předcházely sociálnímu vyloučení;
* V evropském srovnání podprůměrné veřejné i soukromé výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, vzdělávání, sociální a zdravotní péči a nedostatečné hodnocení efektivity vynakládaných výdajů v těchto oblastech.

#### Dlouhodobý program zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR – Zdraví pro všechny v 21. století (Zdraví 21)

Jde o první dlouhodobou zdravotní strategii ČR. Byla vzata na vědomí Vládou ČR usnesením č. 1046 ze dne 30. října 2002. Dokument obsahuje celkem 21 kvantifikovaných cílů, z nichž celá řada má nastavenu jako cílovou metu rok 2020, a jeho podoba se opírá o analogický dokument Světové zdravotnické organizace.

I přes datum svého vzniku před téměř deseti lety představuje Zdraví 21 komplexní strategický dokument, ze kterého vychází stanovené resortní priority a tematické oblasti pro budoucí programové období kohezní politiky.

Relevantní jsou především následující cíle strategie:

Cíl 5: Zdravé stárnutí

Cíl 21 Opatření a postupy směřující ke zdraví pro všechny

Cíl 11: Zdravější životní styl

Cíl 6: Zlepšení duševního zdraví

Cíl 7: Prevence infekčních onemocnění

Cíl 8: Snížení výskytu neinfekčních onemocnění

Cíl 9: Snížení výskytu poranění způsobených násilím a úrazy

Cíl 12: Snížit škody způsobené alkoholem, drogami a tabákem

Cíl 13. Zdravé místní životní podmínky

Cíl 2: Spravedlnost ve zdraví

## Národní program reforem

### Cíle v Národním Programu reforem

Národní program reforem (NPR) je strategickým dokumentem implementujícím evropskou Strategii Evropa 2020 a její cíle v podmínkách ČR. Přestože se jedná o každoročně aktualizovaný dokument, vždy je tvořen na delší časový horizont (do roku 2020). Národní cíle Strategie Evropa 2020 stanovené v Národním programu reforem 2011 a relevantní z obsahového hlediska OP Zaměstnanost jsou následující:

Tabulka 1: Národní cíle Strategie Evropa 2020

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cíl Strategie Evropa 2020** | **Cílová hodnota ČR v roce 2020** | **Stav v roce 2011** |
| Míra zaměstnanosti osob 20-64 let | 75 % | *70,9 %* |
| Snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením | Zachování stejného počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením na úrovni roku 2008 (1 566 tis. osob), s úsilím o snížení o 30 000 osob (14,4 % celkového počtu obyvatel) | *1 495 tis. osob (14,4 %) v roce 2010* |

V oblastech relevantních z hlediska obsahového zaměření OP Zaměstnanost jsou specifické kvantifikované národní cíle do roku 2020 s ohledem na cíle Strategie Evropa 2020 stanoveny následovně:

1. V oblasti zaměstnanosti:
2. Zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let na 75 %;
3. Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 – 64 let) na 65 %;
4. Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 - 64 let) na 55 %;
5. Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let) o třetinu oproti roku 2010;
6. Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 – 2) o čtvrtinu oproti roku 2010.
7. V oblasti sociálního začleňování a chudoby:
8. Udržení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou do roku 2020 na úrovni roku 2008;
9. Snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou o 30 000 osob.

Tabulka 2: Specifické kvantifikované národní cíle Strategie Evropa 2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ukazatel** | **Jednotka** | **Výchozí hodnota (2010)** | **Cílová hodnota v roce 2020** |
| **Celková míra zaměstnanosti** | **Podíl v populaci ve věku 20-64 let** | **70,4 %** | **75 %** |
| Míra zaměstnanosti žen | Podíl v populaci žen ve věku 20-64 let | 60,9 % | 65 % |
| Míra zaměstnanosti starších osob | Podíl v populaci ve věku 55-64 let | 46,5 % | 55 % |
| Míra nezaměstnanosti mladých osob | Podíl z pracovní síly ve věku 15-24 let | 18,4 % | 12,3 %  (snížení o ⅓) |
| Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací | Podíl z pracovní síly starší 15 let s kvalifikací stupně ISCED 0 – 2 | 25,0 %[[12]](#footnote-12) | 18,8 %  (snížení o ¼) |
| **Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením** | **Podíl osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou** | **15,3 %**  **(1 566 tis. osob)** | **14,7 %**  **(1 566 tis. osob);**  **ev. 14,4 %**  **(1 536 tis. osob)** |

### Relevantní potřeby a reformní priority identifikované v Národním programu reforem

#### Oblast zaměstnanosti

Národní program reforem 2012 v oblasti zaměstnanosti konstatuje, že navzdory pokroku učiněnému v posledních letech přetrvává na trhu práce řada strukturálních problémů, k nimž náleží nízká zaměstnanost některých skupin obyvatelstva, zejména mladých lidí, žen či lidí v předdůchodovém věku. Na trhu práce hledá těžko uplatnění také množství osob s nízkou kvalifikací či zaměřením neodpovídajícím potřebám ekonomiky. Závažný problém představuje rovněž nízká mobilita pracovníků a nedostatek pracovních sil v některých zejména technických oborech.

Cílem reformních kroků vytčených v Národním programu reforem 2012 je zvýšení zaměstnanosti se zřetelem na mladé lidi, ženy, osoby v předdůchodovém věku a další znevýhodněné skupiny, zvyšování kvalifikace zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání, zajištění dostatku vhodně kvalifikované pracovní síly v oborech a odvětvích se silným rozvojovým potenciálem a zvýšení mobility pracovníků. Toho je možno dosáhnout změnami v oblasti školství a přípravy na povolání, programy celoživotního učení a vzdělávání, cílenými rekvalifikačními programy, krátkodobou a cílenou ekonomickou migrací a aktivizací skupin dosud z různých důvodů vyloučených z legálního pracovního trhu.

Hlavní reformní priority Národního programu reforem 2012 v oblasti zaměstnanosti relevantní z hlediska obsahového zaměření OP Zaměstnanost lze strukturovat následovně:

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti – cílem je zejména dosáhnout vyššího zapojení jednotlivých aktérů do realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou do jednotlivých nástrojů APZ zařazeni, příprava a realizace nových inovativních nástrojů APZ a vzdělávání zaměstnanců v podnicích a uchazečů o zaměstnání zaměřené na prohloubení, rozšíření, zvýšení, obnovení nebo udržení si kvalifikace.

Podpora zaměstnávání mladých lidí – cílem je prostřednictvím cílených intervencí APZ zlepšit uplatnění mladých lidí na trhu práce. Hlavní opatření k podpoře mladých mají být soustředěna do sféry vzdělávání, přípravy na povolání a poradenství při přechodu ze škol na trh práce.

Veřejné služby zaměstnanosti – cílem reforem služeb zaměstnanosti je snížení byrokratické zátěže a zvýšení pružnosti a efektivity zprostředkování práce, aktivní politiky zaměstnanosti i jiných činností zabezpečovaných Úřadem práce ČR. Opatření směřují k odstranění nedostatečného stupně automatizace administrativní práce na Úřadu práce ČR při práci s uchazeči o zaměstnání, posílení prostoru pro individuální poradenství, vytvoření systému spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli při vytváření nabídky požadovaných kvalitních pracovních míst pro zájemce a uchazeče o zaměstnání a odborný rozvoj pracovníků Úřadu práce ČR zaměřený na zvýšení kvality poskytovaných služeb, orientaci v problematice zaměstnanosti a znalostí trhu práce.

Rodinná politika – cílem je zvýšení zaměstnanosti žen s malými dětmi prostřednictvím zajištění dostatečné nabídky předškolní péče a podpory rozvoje spektra poskytovatelů služeb péče o děti.

#### Oblast sociálního začleňování a snižování chudoby

Národní program reforem 2012 konstatuje, že ačkoli má ČR aktuálně nejnižší podíl populace ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením ze všech zemí EU, v nejbližších letech se hodnoty indikátorů charakterizujících riziko chudoby a sociálního vyloučení, po plném promítnutí důsledků ekonomické krize, zhorší. Rovněž rostoucí počet obyvatel ČR má za následek, že udržení absolutního počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením vede k potřebě snížit podíl těchto osob v populaci. Z uvedeného je zřejmé, že dosažení cílů v oblasti sociálního začleňování a snižování chudoby bude vyžadovat reformní úsilí.

Národní program reforem 2012 považuje funkční, pružný a otevřený trh práce a zvyšování zaměstnanosti, zejména v prostředí skupin ohrožených z různých příčin vysokou strukturální nezaměstnaností, za nejlepší příspěvek k odstraňování chudoby a sociálního vyloučení ve společnosti. Výsledkem reformních kroků v oblasti sociálního začleňování proto má být jednoduchý, levný, efektivní a kontrolovatelný sociální systém komfortní pro své příjemce, jakož i motivující politika sociálního začlenění vyloučených skupin.

Další kroky v oblasti sociálního začleňování a snižování chudoby budou dle Národního programu reforem 2012 směřovat k pokračování reformy zaměřené na podporu dostupnosti sociálních služeb prostřednictvím efektivního a transparentního prostředí řízení, vytváření sítí, distribuce a monitoringu finančních prostředků z veřejných rozpočtů do sociálních služeb. Zvláštní důraz bude kladen na podporu sociálního začleňování a sociální soudržnosti ve strukturálně podrozvinutých regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti a výskytem sociálně vyloučených lokalit. Důraz bude rovněž kladen na zkvalitnění systému péče o ohrožené děti, inkluzivní vzdělávání a podporu aktivního stárnutí.

#### Oblast veřejné správy

Národní program reforem 2012 konstatuje, že ČR vnímá efektivní fungování veřejné správy jako jeden z klíčových předpokladů jak pro zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky ČR, tak pro poskytování veřejných služeb. Kvalitní instituce jsou klíčovým stavebním kamenem pro budování konkurenceschopné a na inovacích založené ekonomiky. Naopak neefektivní veřejné instituce jsou pro ekonomiku brzdou. O to závažnější je, že ve všech mezinárodních srovnáních je institucionální prostředí hodnoceno jako jedna z nejslabších stránek České republiky. Neefektivní instituce, nadměrná regulatorní zátěž a korupce jsou v současné době jevy, kvůli kterým ČR ztrácí na vyspělé státy EU i OECD. Efektivní fungování veřejné správy v oblasti zacházení s veřejnými prostředky je rovněž jednou ze stěžejních cest vedoucích k udržitelnosti veřejných financí, a to na výdajové stránce státního rozpočtu. Na příjmové stránce je jeho protějškem efektivní systém daňové správy eliminující možnost daňových úniků. Obě priority lze naplnit prostřednictvím vzájemné vyváženosti tří základních pilířů – prevence, průhlednosti a postihu.

Národní program reforem 2012 odkazuje na řadu národních strategií a úprav legislativní povahy, jejichž společným cílem je zlepšení fungování veřejné správy v ČR, a to zejména prostřednictvím přizpůsobení výše nákladů na zaměstnance ve státním sektoru výši hospodářského růstu a produktivitě práce, boje s korupcí a rozvojem služeb e-Governmentu. Prostředky Evropského sociálního fondu pak mají být využity zejména na podporu vzdělávání zaměstnanců veřejné správy v souladu s aktuálně platnými strategickými dokumenty v této oblasti.

## Vybrané dokumenty a doporučení na evropské úrovni

### Relevantní doporučení Rady a hlavní směry ekonomických politik

Doporučení Rady EU ze dne 10. července 2012 k Národnímu programu reforem České republiky na rok 2012 (2012/C 219/05) mj. uvádí, že:

*„(12) Celková míra nezaměstnanosti je pod průměrem EU, ale ženy s dětmi a jiné sociálně ohrožené skupiny obtížně realizují svůj potenciál na trhu práce. Dřívější návrat z rodičovské dovolené, který by mohl zabránit ztrátě dovedností, je podmíněný větší dostupností služeb péče o dítě, zejména u dětí mladších tří let. V tomto ohledu vláda zmírnila technické požadavky na zřízení podnikových mateřských škol a hodlá poskytovat daňové pobídky pro rozsáhlejší vytváření soukromých struktur péče o dítě, čímž částečně provádí doporučení. Protože však pouze 3 % dětí mladších tří let využívají formální zařízení služeb péče o dítě (oproti 24 % v EU-27 v roce 2009), je třeba dalších opatření s cílem zvýšit účast rodičů  s malými dětmi na trhu práce.*

*(13) Bylo přijato několik opatření ke zlepšení výkonnosti veřejných služeb zaměstnanosti. Krajské úřady práce byly přesunuty pod nový ústřední úřad práce a jako součást širší reformy sociálních dávek bylo pověření k vyplácení nepojistných sociálních dávek přeneseno z obcí na úřady práce. Výsledná zvýšená pracovní zátěž však bude ještě více doléhat na personál veřejných služeb zaměstnanosti, jehož počet v roce 2011 poklesl o 12 %. Ke zlepšení služeb zprostředkování pracovních míst byl zaveden systém externího zadávání služeb zaměstnanosti soukromým agenturám. Velká část odměn má být hrazena předem, což bude v budoucnosti nutné znovu posoudit, aby se zajistila harmonizace pobídek  s výsledky na trhu práce. Je třeba dalšího úsilí k zajištění lepší kvality a efektivity odborné přípravy, pomoci při hledání zaměstnání a individualizovaných služeb. Je třeba poskytnout nezbytné prostředky a pobídky. Ke zlepšení zacílení zásahů by se mělo zavést posuzování efektivity, mají-li být zásahy a financování aktivačních programů vázány na výkonnost.*

*(14) Přes nedávná zlepšení v některých oblastech, jako například službách elektronické veřejné správy (e-government) a snižování administrativní zátěže pro podniky, doposud existuje rozsáhlý prostor pro zlepšování efektivity veřejné správy. V současné době je v platnosti Strategie v boji proti korupci na období let 2011 a 2012. Nová strategie na období po roce 2012 se připravuje a bude přijata v průběhu roku 2012. Hlavním úspěchem stávající strategie je přijetí nového zákona o zadávání veřejných zakázek, který nabyl účinnosti  v dubnu 2012. Pro jeho důvěryhodnost a efektivitu však bude rozhodující jeho řádné vynucování a provádění. Otázka anonymní držby akcií dosud nebyla vyřešena. Stále se připravuje služební zákon, který však je třeba přijmout neprodleně a zajistit tak veřejné správě nezbytnou stabilitu. Nesrovnalosti v zadávání veřejných zakázek a suboptimální fungování řídících a kontrolních systémů v rámci veřejné správy jsou významným zdrojem problémů při využívání fondů EU.*

Na základě těchto skutečností pak Rada EU České republice v oblasti lidských zdrojů doporučuje:

1. Přijmout další opatření k podstatnému zvýšení dostupnosti cenově přístupné a kvalitní předškolní péče o dítě.

2. Posílit veřejné služby zaměstnanosti zvýšením kvality a efektivity odborné přípravy, pomoci při hledání zaměstnání a individualizovaných služeb, včetně externě zadaných služeb.

3. Naléhavě přijmout a uvést v účinnost služební zákon s cílem podpořit stabilitu a efektivitu veřejné správy a zamezit porušování předpisů. Zajistit odpovídající provádění nového zákona o zadávání veřejných zakázek. Zabývat se otázkou anonymní držby akcií. Zajistit bezchybné využívání fondů EU a dále posílit boj proti korupci.

### Stanovisko útvarů Komise k vývoji v oblasti Dohody o partnerství a programů v ČR pro období 2014–2020

Stanovisko vytyčuje specifické problémy ČR a uvádí předběžné názory útvarů Komise na hlavní priority financování v České republice pro veřejné výdaje podporující růst z Evropských strukturálních a investičních fondů. Z hlediska obsahového zaměření OPZ jsou relevantní zejména níže uvedené problémy, které EK ve svém stanovisku identifikuje:

* nesoulad mezi odborným vzděláním a požadavky trhu práce
* výrazně nižší zaměstnanost u žen (omezená dostupnost kvalitních zařízení péče o děti, nedostatek flexibilních pracovních úvazků)
* rozdíl v platech žen a mužů
* nerovnost žen na trhu práce
* nevyužití lidských zdrojů – nízká účast zranitelných skupin na trhu práce (vedle rodičů s malými dětmi také nízkokvalifikovaní, mladí lidé, starší pracovníci, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením a Romové)
* nedostatečné financování, omezená působnost a neúčinnost aktivní politiky na trhu práce, nedostatečné vyhodnocování nástrojů politiky
* nedostatečný rozsah individualizovaných a cílených služeb poskytovaných úřadem práce
* omezený přístup ke vzdělání romských dětí, s tím spojená nezaměstnanost
* nedostatek pracovních příležitostí na venkově a s tím související migrace
* nedůvěra ve veřejnou správu
* nekalé praktiky v oblasti veřejných zakázek, vysoký politický vliv na státní úředníky
* vysoká administrativní zátěž
* špatná výkonnost systému civilního soudnictví a vleklá soudní řízení, absence alternativních forem řešení sporů

## Shrnutí slabých a silných stránek

Tato tabulka přehledně sumarizuje hlavní silné a slabé stránky v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy, které byly identifikovány ve výše popsaných národních strategických a analytických dokumentech, Národním programu reforem 2012 a doporučeních Rady EU k Národnímu programu reforem na rok 2012.

Tabulka 3: Shrnutí silných a slabých stránek

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tematický cíl (dle čl. 9 obecného nařízení)** | **Hlavní slabé stránky** | **Hlavní silné stránky** |
| **(8) podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků** | * Nízká míra zaměstnanosti u osob s nízkou kvalifikací * Kvalifikační struktura absolventů škol neodpovídá požadavkům trhu práce * Nízké výdaje na APZ (jak na jednoho uchazeče o zaměstnání, tak podílem na HDP) * Nízký podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji APZ * Omezené využití flexibilních forem práce a částečných úvazků * Negativní dopad rodičovství na účast na trhu práce (silný negativní dopad mateřství na míru zaměstnanosti) zejména kvůli nedostatečné nabídce dostupných služeb péče o děti * Vysoké rozdíly v mírách zaměstnanosti a odměňování mužů a žen | * Podíl mladých osob mimo trh práce nebo vzdělávání pod průměrem EU * Vysoká míra zaměstnanosti cizinců |
| **(9) podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě** | * Rychlé stárnutí populace * Přetrvávající diskriminace určitých skupin osob znevýhodněných na trhu práce * Nedostatek nízkoprahových, terénních a ambulantních sociálních služeb; vysoká míra využívání institucionální péče * Nedostatečná provázanost služeb zaměstnanosti, sociálních a zdravotních služeb * Nižší efektivita sociálních transferů u neúplných a vícečetných rodin a dlouhodobě nezaměstnaných osob * Nedostatečná podpora vzniku a rozvoje sociálního podnikání * Regionální a místní koncentrace sociálních problémů do sociálně vyloučených lokalit * Nerovnosti ve zdraví v určitých regionech a lokalitách, nevhodná struktura péče o duševní zdraví, vysoký výskyt rizikových faktorů v populaci (spotřeba tabáku, alkoholu, obezita) | * Nízká míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením oproti průměru EU * Obecně velmi dobrá efektivnost sociálních transferů při snižování chudoby a sociálního vyloučení * Existující systém sociálních služeb a standardů jejich kvality * Kvalitní systém péče o zdraví |
| **(11) posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy** | * Nízká efektivita, výkonnost a transparentnost veřejné správy * Kvalita právního a regulatorního rámce je pod úrovní průměru EU * Nízká vymahatelnost práva |  |

# Strategie operačního programu

Strategie operačního programu Zaměstnanost vychází primárně ze strategie obsažené v Dohodě o partnerství a plně respektuje základní strategické dokumenty ČR, zejména: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-2020, Strategie regionálního rozvoje ČR pro období 2014-2020, Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby, Národní program reforem, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, Dlouhodobý program zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR – Zdraví pro všechny v 21. století a vybrané resortní dokumenty: Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020 a Dlouhodobá vize MPSV pro oblast sociálního začleňování.

Zohledněny jsou dále relevantní dokumenty EU: Sdělení Komise, „**Evropa 2020**, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ KOM(2010) 2020 ze dne 3. března 2010, Sdělení Komise „**Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa**: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“, KOM(2010) 682 ze dne 23. listopadu 2010, Sdělení Komise „**Mládež v pohybu**, Iniciativa zaměřená na rozvinutí potenciálu mladých lidí, aby mohla Evropa růst rozumným a udržitelným způsobem, ze kterého budou mít prospěch všichni“, KOM(2010) 477 ze dne 15. září 2010, Sdělení Komise „**Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení**: evropský rámec pro sociální a územní soudržnost“, KOM(2010) 758 ze dne 16. prosince 2010, Sdělení Komise „**Digitální agenda pro Evropu**“ KOM(2010) 245 ze dne 26. srpna 2010, **Doporučení Rady EU** ze dne 10. července 2012 **k Národnímu programu reforem** České republiky na rok 2012 (2012/C 219/05) a dále Zelená kniha Zlepšení duševního zdraví obyvatelstva: Na cestě ke strategii duševního zdraví pro Evropskou unii a Evropský akční plán pro zdraví a životní prostředí.

Strategie operačního programu Zaměstnanost reflektuje zjištění analýzy současného stavu v sektoru a navrhuje způsob řešení identifikovaných problémů, nedostatků a potřeb sektoru, a cílových skupin. Zejména se zaměřuje na řešení vybraných slabých stránek při využití silných stránek identifikovaných v kap. 2.5.

## Popis strategie (zdůvodnění výběru tematických cílů, investičních priorit a finančních alokací)

V návaznosti na Dohodu o partnerství obsahující mj. základní vymezení operačních programů v ČR v období 2014-2020 jsou v rámci operačního programu Zaměstnanost podporovány intervence ze tří tematických cílů pro Evropské strukturální a investiční fondy:

*(8) Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků;*

*(9) Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě;*

*(11) Posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy.*

Komplementární intervence v rámci tematického cíle č. 10 *Investice do vzdělávání, dovedností a celoživotního učení* jsou podporovány z operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání v gesci MŠMT.

Na základě výše zmíněných zásadních strategických materiálů a klíčových potřeb vymezených v kapitole 2 bylo identifikováno 5 prioritních os (včetně technické pomoci) pro podporu z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost. Jednotlivé prioritní osy programu jsou plně konzistentní s tematickými cíli pro Evropské strukturální a investiční fondy a korespondují s investičními prioritami ESF v programovém období 2014-2020.

Struktura prioritních os OP Zaměstnanost je následující:

Prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Prioritní osa 2 Sociální integrace a boj s chudobou

Prioritní osa 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Prioritní osa 4 Efektivní veřejná správa

Prioritní osa 5 Technická pomoc

Prioritní osy OPZ odpovídají  (s výjimkou prioritní osy 3) každá jednomu tematickému cíli.

**Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly**

Tato prioritní osa bude naplňovat tematický cíl č. 8 Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků a zaměří se zejména na zvýšení zaměstnanosti podpořených osob zejména prostřednictvím realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, realizaci specifických opatření na podporu zlepšení postavení žen na trhu práce a na slaďování soukromého a pracovního života, na zvyšování znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a konkurenceschopnosti podniků, a podporována bude rovněž modernizace veřejných služeb zaměstnanosti cestou zvýšení kvality a efektivity aktivní politiky zaměstnanosti a dalších poskytovaných služeb, zvýšením spolupráce s aktéry na trhu práce, včetně využití externě zadaných služeb.

**Prioritní osa 2 Sociální integrace a boj s chudobou**

Tato prioritní osa bude naplňovat tematický cíl č. 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a je zaměřena na zvýšení uplatnitelnosti osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených na trhu práce, rozvoj sociálních, zdravotních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších služeb a aktivit zaměřených na osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené, podporu sociálního podnikání a na podporu rozvojových strategií řízených na místní úrovni zaměřených na prevenci a řešení problémů v oblasti sociálního začleňování.

**Prioritní osa 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce**

Tato prioritní osa bude naplňovat tematické cíle č. 8 Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků a č. 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a je zaměřena na sociální inovace a mezinárodní spolupráci v oblastech přístupu k zaměstnání pro uchazeče a neaktivní osoby včetně místních iniciativ zaměstnanosti a mobility pracovní síly a aktivního začleňování (zejména s cílem zvýšení zaměstnatelnosti).

**Prioritní osa 4: Efektivní veřejná správa** Tato prioritní osa bude naplňovat tematický cíl č. 11 Posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy a je zaměřena na zvýšení koncepčnosti práce veřejné správy, zvýšení efektivity a transparentnosti veřejné správy, snížení administrativní a regulatorní zátěže a zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě.

**Prioritní osa 5: Technická pomoc**

Tato prioritní osa je v souladu s legislativním rámcem pro strukturální fondy zaměřena na podporu řízení a implementace OP Zaměstnanost. V rámci prioritní osy Technická pomoc budou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu.

Při navrhování jednotlivých prioritních os OP Zaměstnanost byly rovněž vzaty v úvahu zkušenosti s implementací operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013 a také záměr nekombinovat v rámci jedné prioritní osy intervence z více tematických cílů, pokud to není nezbytně nutné. Detailní zdůvodnění výběru tematických cílů a investičních priorit na základě identifikace relevantních potřeb je obsaženo v následující tabulce. Výběr investičních priorit rovněž plně respektuje princip tematické koncentrace obsažený v čl. 4 nařízení o ESF.

Tabulka 4: Přehled zdůvodnění výběru tematických cílů a investičních priorit

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Zvolený tematický cíl** | **Zvolená investiční priorita** | **Zdůvodnění výběru** |
| **(8) Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků** | Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní  osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti  a mobility pracovníků | **Národní cíl Strategie Evropa 2020 stanovený v Národním programu reforem ČR** zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let ze 70,4 % v roce 2010 na 75 % v roce 2020 |
| Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života | **Specifické doporučení Rady 2012:**   * Přijmout další opatření k podstatnému zvýšení dostupnosti cenově přístupné a kvalitní předškolní péče o dítě   Nízká míra zaměstnanosti žen a velké rozdíly v odměňování žen a mužů |
| Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se  změnám | **Národní cíl Strategie Evropa 2020 stanovený v Národním programu reforem ČR** zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let ze 70,4 % v roce 2010 na 75 % v roce 2020.  Nesoulad mezi kvalifikační úrovní pracovní síly a požadavky trhu práce |
| Modernizace a posílení institucí trhu práce, včetně opatření pro  zlepšení nadnárodní mobility pracovníků | **Specifické doporučení Rady 2012:**   * Posílit veřejné služby zaměstnanosti zvýšením kvality a efektivity odborné přípravy, pomoci při hledání zaměstnání a individualizovaných služeb, včetně externě zadaných služeb |
| **(9) Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě** | Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti | **Národní cíl Strategie Evropa 2020 stanovený v Národním programu reforem ČR** zachování stejného počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením na úrovni roku 2008 s úsilím o snížení o 30 000 osob. |
| Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu | **Národní cíl Strategie Evropa 2020 stanovený v Národním programu reforem ČR** zachování stejného počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením na úrovni roku 2008 s úsilím o snížení o 30 000 osob. |
| Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit | Regionální a místní koncentrace problémů spojených se sociálním vyloučením v sociálně vyloučených lokalitách, jejichž počet nadále roste. |
| **(11) Posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy** | Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy | **Specifická doporučení Rady 2012:**   * Naléhavě přijmout a uvést v účinnost služební zákon s cílem podpořit stabilitu a efektivitu veřejné správy a zamezit porušování předpisů; * Zajistit odpovídající provádění nového zákona o zadávání veřejných zakázek. Zabývat se otázkou anonymní držby akcií; * Zajistit bezchybné využívání fondů EU a dále posílit boj proti korupci |

## Zdůvodnění finančních alokací

Tabulka 5: Intervenční logika OP Zaměstnanost

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Prioritní osa** | **Tematický cíl** | **Investiční priorita** | **Specifické cíle pro investiční priority** | **Výsledkové indikátory pro specifické cíle** | **Podpora z ESF (v EUR)** | **Příspěvek EU – podíl tematického cíle na zdrojích OP** |
| **Prioritní osa 1**  Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly | **(8) Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků** | **Investiční priorita 1.1**  Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní  osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti  a mobility pracovníků | **Specifický cíl 1**  Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let |  | X EUR (ESF) | % z celkového příspěvku ESF |
| **Specifický cíl 2**  Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let |  |
| **Specifický cíl 3**  Snížit míru nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let |  |
| **Specifický cíl 4**  Snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (ISCED 0 – 2) |  |
| **Investiční priorita 1.2**  Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života | **Specifický cíl 1**  Zvýšit míru zaměstnanosti žen |  |
| **Specifický cíl 2**  Snížit diskriminaci na základě pohlaví na trhu práce |  |
| **Specifický cíl 3**  Zlepšit podmínky pro sladění pracovního a soukromého života |  |
| **Investiční priorita 1.3**  Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se  změnám | **Specifický cíl 1**  Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků prostřednictvím dalšího vzdělávání v podnicích |  |
| **Specifický cíl 2**  Zvýšit soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce |  |
|  | **Investiční priorita 1.4**  Modernizace a posílení institucí trhu práce včetně opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků | **Specifický cíl 1**  Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti |  |
| **Specifický cíl 2**  Zvýšit kvalitu systému dalšího vzdělávání |  |
| **Prioritní osa 2**  Sociální integrace a boj s chudobou | **(9) Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě** | **Investiční priorita 2.1**  Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti | **Specifický cíl 1**  Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených na trhu práce a ve společnosti |  | X EUR (ESF) | % z celkového příspěvku ESF |
| **Specifický cíl 2**  Zvýšit dostupnost a zavést alternativní metody a intervence sociální práce, které zvyšují efektivitu naplňování potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených |  |
| **Specifický cíl 3**  Vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání, zavedení vzdělávacích programů a poradenství souvisejícího se zřízením, provozem a marketingem sociálního podniku |  |
| **Investiční priorita 2.2**  Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu | **Specifický cíl 1**  Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících podporujících sociální začleňování |  |
| **Specifický cíl 2**  Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému zdravotních služeb |  |
| **Specifický cíl 3**  Vytvořit síť dostupných služeb umožňujících naplnění individuálních potřeb osob na místní úrovni |  |
| **Specifický cíl 4**  Zvýšit odborné znalosti pracovníků veřejné správy v sociální oblasti v rámci fungujícího systému dalšího vzdělávání v oblasti sociální práce |  |
| **Investiční priorita 2.3**  Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit | **Specifický cíl 1**  Zvýšit účast místních samospráv na prevenci a řešení problémů v oblasti sociálního začleňování prostřednictvím vytváření a realizace místních rozvojových strategií |  |
| **Prioritní osa 3**  Sociální inovace a mezinárodní spolupráce | **(8) Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků** | **Investiční priorita 3.1**  Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní  osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti  a mobility pracovníků | **Specifický cíl 1**  Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti zaměstnanosti zejména u znevýhodněných skupin |  |  |  |
| **Specifický cíl 2**  Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti zejména u znevýhodněných skupin |  |
| **(9) Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě** | **Investiční priorita 3.2**  Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti | **Specifický cíl 1**  Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovačního prostředí v ČR v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou |  |  |  |
| **Specifický cíl 2**  Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou |  |
| **Prioritní osa 4**  Efektivní veřejná správa | **(11) Posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy** | **Investiční priorita 4.1**  Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy | **Specifický cíl 1**  zvýšit efektivitu a transparentnost veřejné správy, |  | X EUR (ESF) | % z celkového příspěvku ESF |
| **Specifický cíl 2**  Zlepšit regulatorní prostředí |  |
| **Specifický cíl 3**  Efektivní lidské zdroje ve veřejné správě a složkách IZS |  |
| **Prioritní osa 5 Technická pomoc** | | | | | X EUR (ESF) | % z celkového příspěvku ESF |
| **OP Zaměstnanost celkem** | | | | | **X EUR (ESF)** | **100 % z celkového příspěvku ESF** |

## Konzistence s Partnerskou dohodou

## Naplnění mechanismu koncentrace

# Popis prioritních os

## Prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

### Investiční priority a specifické cíle

Tato prioritní osa bude financována v rámci tematického cíle č. 8 Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků.

Základní cíle národní politiky zaměstnanosti do roku 2020 stanovené v **Národním programu reforem ČR** jsou následující:

* zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let na 75 %,
* zvýšení míry zaměstnanosti žen (20-64 let) na 65 %,
* zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) na 55 %,
* snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 – 2) o čtvrtinu oproti roku 2010,
* snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) o třetinu proti roku 2010.

**Specifická doporučení Rady** pro rok 2012 v oblasti zaměstnanosti akcentují především potřebu zvýšení zaměstnanosti žen, zejména žen s malými dětmi či žen ve vyšším věku a dále potřebu posílit veřejné služby zaměstnanosti zvýšením kvality a efektivity odborné přípravy, pomoci při hledání zaměstnání a individualizovaných služeb, včetně externě zadaných služeb.

Situaci na trhu práce v ČR lze charakterizovat následovně. Navzdory dílčímu pokroku učiněnému v posledních letech přetrvává na trhu práce řada strukturálních problémů, k nimž náleží nízká míra zaměstnanosti některých skupin obyvatelstva, mladých lidí, žen či osob v předdůchodovém věku (obzvláště žen). Uplatnění na trhu práce také obtížně hledají osoby s nízkou úrovní kvalifikace či s kvalifikací, která již není uplatnitelná na trhu práce. Závažný problém trhu práce rovněž představuje nízká geografická a profesní mobilita pracovníků, nedostatečná motivace uchazečů o zaměstnání a osob upřednostnit pracovní příjem před pobíráním podpor a dávek, malé využití pružných a zkrácených pracovních úvazků i nízká motivace zaměstnavatelů zřizovat nová pracovní místa. Z hlediska udržení a zvýšení konkurenceschopnosti české ekonomiky je potřebné podpořit podnikatele, zaměstnavatele, zaměstnance a uchazeče o zaměstnání, aby se globálním ekonomickým změnám přizpůsobili. Intervence ESF se zaměří na odstraňování bariér, které brání adaptaci trhu práce na změny. Zvýšení motivace uchazečů a zaměstnavatelů, stejně jako modernizace služeb zaměstnanosti, by se měly pozitivně projevit na plnění národních cílů politiky zaměstnanosti do roku 2020.

Současná světová ekonomika se svými dynamickými trhy, strukturálními změnami, novými obchodními modely a rychlými technologickými změnami mění způsob řízení, organizaci práce, kulturu zaměstnávání, nabídku pracovních příležitostí a požadavky na znalosti a dovednosti pracovní síly. Počáteční vzdělávání již není schopno poskytnout svým absolventům průpravu na celé období profesní kariéry. Podpora rozvoje dalšího vzdělávání je jednou ze základních podmínek zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti české ekonomiky a zvýšení míry zaměstnanosti.

**Identifikace investičních priorit a specifických cílů**

V rámci prioritní osy 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly byly na základě problémů a potřeb ČR popsaných ve výše zmíněných strategických a analytických dokumentech identifikovány následující čtyři investiční priority tematického cíle č. 8 Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků a k nim definovány níže uvedené specifické cíle:

***Investiční priorita 1 – Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků***

Specifické cíle:

1. Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let
2. Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let
3. Snížit míru nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let
4. Snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (ISCED 0 – 2)

***Investiční priorita 2 – Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života***

Specifické cíle:

1. Zvýšit míru zaměstnanosti žen
2. Snížit diskriminaci na základě pohlaví na trhu práce
3. Zlepšit podmínky pro sladění pracovního a soukromého života

***Investiční priorita 3 – Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám***

Specifické cíle:

1. Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků prostředni ctvím dalšího vzdělávání v podnicích
2. Zvýšit soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce

***Investiční priorita 4 – Modernizace a posílení institucí trhu práce, včetně opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků***

Specifické cíle:

1. Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti
2. Zvýšit kvalitu systému dalšího vzdělávání

### Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory

Všechny níže uvedené indikátory jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví a charakteristik uvedených v kapitole o výstupových indikátorech (4.1.4), která vychází z přílohy 1 nařízení o Evropském sociálním fondu. V případě, že specifický cíl, ke kterému se indikátory vztahují, specifikuje cílovou skupinu dle věku či pohlaví, tak k němu náležící indikátory se vztahují taktéž pouze k této cílové skupině.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Specifický cíl** | **Indikátory výsledku** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování[[13]](#footnote-13)** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let  Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let  Zvýšit míru zaměstnanosti žen  Zvýšit kvalitu systému dalšího vzdělávání  Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků prostřednictvím dalšího vzdělávání v podnicích  Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 17, 20-23, dle ESF Guidance[[14]](#footnote-14) | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  Dle specifikací v nařízení |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci (ne-OSVČ) | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | bývalí účastníci samostatně výdělečně činní | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | nezaměstnaní bývalí účastníci, kteří byli neaktivní | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra zaměstnanosti oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra nezaměstnanosti dříve neaktivních oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
| Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti |  | Podíl uchazečů o zaměstnání podpořených nástroji APZ | procenta |  | Ano | IS 2014+  (ÚP)  0m-36m, f(6) |
| Snížit míru nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let  Snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (ISCED 0 – 2)  Zvýšit soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 18-23, dle ESF Guidance11 | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  Dle specifikací v nařízení |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci (ne-OSVČ) | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | bývalí účastníci samostatně výdělečně činní | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | účastníci v procesu vzdělávání / odborné přípravy | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra zaměstnanosti oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra vzdělávání / odborné přípravy oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
| Snížit diskriminaci na základě pohlaví na trhu práce |  | účastníci, jejichž situace na trhu práce se zlepšila | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra zlepšení situace na trhu práce oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
| Zlepšit podmínky pro sladění pracovního a soukromého života |  | Zaměstnaní účastníci, kteří mají dítě mladší 3 let v zařízení péče o děti a pracují alespoň na 0,3 úvazku | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+ a evaluace  0m, 12m |
|  | Zaměstnaní účastníci, kteří mají dítě mladší 2 let v zařízení péče o děti a pracují alespoň na 0,3 úvazku | osoby | 0 | Ne | IS 2014+ a evaluace  0m, 12m |
|  | Zaměstnaní účastníci, kteří pečují o závislou osobu a pracují alespoň na 0,3 úvazku | osoby | 0 | Ne | IS 2014+ a evaluace  0m, 12m |

### Popis podporovaných aktivit v rámci vybraných investičních priorit

***Investiční priorita 1 – Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků***

Specifické cíle:

1. Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let
2. Zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let
3. Snížit míru nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let
4. Snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (ISCED 0 – 2)

Celková míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let činila v roce 2011 70,9 %, (z toho muži 79,9 % a ženy 61,7 %), což je o 4,1 p.b. méně než cíl pro rok 2020. Míra zaměstnanosti starších osob ve věkové skupině 55 – 64 let činila v roce 2011 47,6 %, což sice odpovídá průměru EU-27, avšak v této věkové skupině existuje významný rozdíl mezi zaměstnaností mužů (58,9 %) a žen (pouze 37,2 %). Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) byla sice v roce 2011 o 3,4 p.b. nižší než průměr EU-27, avšak oproti roku 2008 se téměř zdvojnásobila na současných 18 %. Podíl mladých osob mimo trh práce nebo vzdělávání je sice pod průměrem EU-27, avšak má rovněž rostoucí tendenci. Míra zaměstnanosti osob se základním vzděláním a bez vzdělání činila v roce 2011 40,4 %, což je výrazně pod průměrem EU-27 (o 12,6 p.b.) a navíc má dlouhodobě klesající tendenci.

Český trh práce je dosud poznamenán dopady ekonomické krize z let 2008-09, která způsobila výrazný úbytek pracovních míst. Zaměstnanost v letech 2009-11 výrazně poklesla, přičemž v roce 2011 byla o 1,5 p.b. nižší než v roce 2008. V souladu s poklesem míry zaměstnanosti vzrostla jak celková míra nezaměstnanosti, tak specifické míry nezaměstnanosti jednotlivých skupin – mladých, starších, mužů, žen, bez ohledu na vzdělání, byť s rozdílným stupněm dopadu. Přes mírné poklesy především sezonního charakteru v posledních dvou letech dosahuje registrovaná míra nezaměstnanosti stále vysoké hodnoty (k 31. prosinci 2012 činila 9,4 %). Rozsah aktivní politiky zaměstnanosti je nedostatečný, neodpovídá potřebám všech uchazečů. Zaměření APZ není vždy cíleno na uchazeče, kteří ji nejvíce potřebují. To se týká především specifických skupin obtížně zaměstnatelných osob, kterým se rovněž nedostává vhodná vzdělávací a poradenská podpora.

Ke zvýšení obecné míry zaměstnanosti osob 20-64 let na cílovou hodnotu 75 % vytčenou v Národním programu reforem bude nutné zacílení zejména na skupiny osob, u kterých míra zaměstnanosti relativně nejvíce zaostává (starší, mladí, nízkokvalifikovaní a ženy).

Při začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce hraje jednu z klíčových rolí využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Intervence v rámci této investiční priority se proto dominantně soustředí na podporu nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která je v ČR realizována na základě zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jedná se zejména o podporu tvorby nových pracovních míst (zejména pro uchazeče a zájemce o zaměstnání s kumulovaným znevýhodněním na trhu práce, podporu poradenských aktivit vedoucích k uplatnění na trhu práce, podporu zvýšení zaměstnatelnosti, zejména zvýšení, obnovení kvalifikace nebo změnu stávající kvalifikace, která již není poptávaná na trhu práce. Podpora v rámci této investiční priority se zaměří zejména na aktivizaci neaktivních osob, na podporu vyšší participace mladých a starších osob na trhu práce, na vyšší zapojení rodičů s dětmi na trh práce, začlenění osob s nízkou kvalifikací na trhu práce a osob se zdravotním postižením. U mladých lidí do 25 let se intervence soustředí na nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, dokončení vzdělání, získání odborné praxe nebo stáže a obdobných aktivit formou programu Záruk pro mladé.

Vysoký počet evidovaných uchazečů o zaměstnání (k 31. 12. 2012 se jednalo o 545 tis. osob) jednoznačně vyžaduje zvýšení alokace finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, která dosud patří mezi nejnižší v rámci EU.

Aktivity v této investiční prioritě jsou zaměřeny na řešení příčin vysoké míry nezaměstnanosti uchazečů a zájemců o zaměstnání, které spočívají v jejich nízké zaměstnatelnosti zejména z hlediska neodpovídajícího vzdělání, nedostatečné motivace, nedostatečného poradenského zázemí, neschopnosti orientovat se na trhu práce apod. Intervence budou reagovat na kvalitativní změnu poptávky po kvalifikaci a dovednostech pracovní síly, jež se projevila v době krize, a v důsledku které často neodpovídá nabídka pracovní síly, zejména v případě uchazečů o zaměstnání poptávce.

Realizace aktivit v rámci této investiční priority by rovněž měla snížit zvýšenou regionální diferenciaci v přístupu k zaměstnání, a to jak na úrovni krajů, tak okresů. Programy realizované v rámci této investiční priority budou podle potřeby doplňovány o podpůrné činnosti a doprovodná opatření. Realizace jednotlivých aktivit bude podle potřeby kombinována s cílem komplexního řešení situace osob cílových skupin. Aktivity nejsou explicitně vázány k jednotlivým specifickým cílům, protože jejich využití přispěje k dosažení všech specifických cílů, konkrétní výběr aktivit se ale bude lišit podle konkrétní potřeby a situace osob z jednotlivých cílových skupin.

Nedílnou součástí opatření ke zvyšování zaměstnanosti je rovněž podpora mezinárodní pracovní mobility v rámci zemí EU, EHP, případně Švýcarska, prostřednictvím sítě EURES.

Za účelem dosažení stanovených specifických cílů budou podporovány zejména níže uvedené aktivity.

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* **Zprostředkování zaměstnání** – podpora činností souvisejících s vyhledáváním zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází včetně podpory mezinárodní pracovní mobility; dále s vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí; sdílené zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce;
* **Poradenské a informační činnosti a programy** – podpora poradenských činností a programů, jejichž cílem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání; příprava k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podpora JOB klubů, řízené poradenství ke změně kvalifikace;
* **Bilanční a pracovní diagnostika** – podpora souladu mezi schopnostním, vzdělanostním a pracovním potenciálem osob a možností jejich reálného uplatnění na trhu práce; pracovní diagnostika jako subsystém bilanční diagnostiky se přímo zaměřuje na možnosti konkrétního pracovního uplatnění odpovídajícího schopnostem a zájmům klienta;
* **Rekvalifikace** – podpora při získání nové kvalifikace, při zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala;
* **Podpora vytváření nových pracovních míst** nebo míst vyhrazených pro určitou skupinu osob náležejících k ohroženým skupinám na trhu práce, včetně podpory začínajících OSVČ;
* **Podpora umístění na uvolněná pracovní místa**
* **Podpora aktivit k získání pracovních návyků a zkušeností** jako jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, krátkodobé pracovní příležitosti, pracovní trénink, odborné praxe a stáže;
* **Podpora flexibilních forem zaměstnání a odměňování** jako způsobu vytváření podmínek zejména pro uplatnění žen, mladých lidí a starších osob na trhu práce (zkrácený úvazek, rotace na pracovním místě nebo sdílení pracovního místa apod.);
* **Doprovodná opatření umožňující začlenění na trh práce** – zejména podpora zapracování, dopravy, ubytování a stravování účastníků, péče o závislé osoby, zvyšování finanční gramotnosti a prevence předlužení a další doprovodné sociální aktivity umožňující začlenění na trh práce;
* **Motivační aktivity** – aktivity zaměřené na zvýšení orientace v požadavcích trhu práce, požadavcích volných pracovních míst na trhu práce, dále příprava k zařazení do rekvalifikace, resp. jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně obnovení pracovních návyků;
* **Pracovní rehabilitace** – podpora souvislé činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením;
* **Realizace nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti** v souladu s aktuálními potřebami trhu práce;

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílové skupiny zahrnují především uchazeče a zájemce o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením, osoby s kumulací hendikepů na trhu práce a neaktivní osoby. Zvláštní důraz bude kladen na osoby znevýhodněné na trhu práce (např. osoby 55 – 64 let, osoby do 25 let věku a osoby s nízkou úrovní kvalifikace (stupeň ISCED 0 – 2)).

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména MPSV a jím řízené/zřízené instituce, poradenské a vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, obce a svazky obcí, atd.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky tak, aby mohly být problémy trhu práce řešeny pomocí nástrojů APZ plošně v rámci celé ČR. Zároveň bude intervence zacílena na regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, zejména v Ústeckém, Karlovarském a Moravskoslezském kraji, jak z hlediska výše vyčleněných finančních prostředků, tak z hlediska podporovaných opatření.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání individuálních projektů (forma přímého přidělení prostředků, pouze pro příjemce z řad organizačních složek státu) a na předkládání grantových projektů (nevratná finanční pomoc, například dotace, pro ostatní příjemce). Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 45 % prostředků z alokace na prioritní osu.

***Investiční priorita 2 – Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života***

Specifické cíle:

1. Zvýšit míru zaměstnanosti žen
2. Snížit diskriminaci na základě pohlaví na trhu práce
3. Zlepšit podmínky pro sladění pracovního a soukromého života

V České republice přetrvává relativně nízká míra ekonomické aktivity žen v porovnání s mírou ekonomické aktivity mužů. Zatímco míra zaměstnanosti mužů byla v roce 2011 v ČR o 4,9 p.b. vyšší než průměr EU-27, míra zaměstnanosti žen byla naopak o 0,6 p.b. nižší než průměr EU-27. Zaměstnanost žen významně závisí na věku a péči o děti či jiné závislé osoby. Zatímco ve věkové skupině 40-54 let je míra zaměstnanosti žen velmi vysoká (v roce 2011 84,5 %) a blíží se míře zaměstnanosti mužů (v roce 2011 90,6 %), u mladších žen je situace výrazně odlišná. Míra zaměstnanosti žen ve věku 20-34 let byla v roce 2011 52,5 %, což bylo méně o 9,2 p.b., než byla průměrná míra zaměstnanosti žen v ČR. Je zřejmé, že na nízkou zaměstnanost žen má silný negativní dopad péče o děti. Například ve věkové skupině 20-49 let pečující o jedno dítě ve věku do 6 let byla v roce 2009 míra zaměstnanosti žen v ČR nejnižší z celé EU-27 (31,2 % oproti průměru EU-27 65,1 %). Dalším důvodem poměrně nízké ekonomické aktivity žen je kromě nízké míry zaměstnanosti žen i nízká míra podnikání žen. V roce 2011 podnikalo v civilním sektoru celkem 249,7 tis. žen a 604,1 tis. mužů. V posledních deseti letech byl vždy poměr podnikajících mužů vůči podnikajícím ženám vyšší než 2,4:1.

Péče o rodinu a domácnost je u žen druhým nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity (po starobním a invalidním důchodu), kdy v roce 2011 bylo z tohoto důvodu ekonomicky neaktivních celkem 332,8 tis. žen. Ze stejného důvodu bylo v roce 2011 ekonomicky neaktivních pouze 4,1 tis. mužů. Ženy tak nadále zůstávají primárními pečovatelkami o děti a domácnost. Pro dosažení cílové hodnoty míry zaměstnanosti žen 65 % vytčené v Národním programu reforem bude nutná podpora opatření na slaďování pracovního, soukromého a rodinného života a znovu začlenění žen (zejména s malými dětmi či pečující o závislé osoby) na trh práce. Zároveň se jako nezbytné jeví podpora vyšší míry zapojení mužů do péče o rodinu a domácnost.

Co se týče služeb péče o děti, předškolní zařízení typu mateřské školy v současné době kapacitně nevyhovují. Praxe posledních let ukazuje, že umístit dítě do mateřské školy se v České republice stává stále problematičtějším, a to zejména v některých oblastech, typicky v okrajových částech velkých měst. Počty odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy se neustále zvyšují, v posledních 4 letech o cca 10.000 odmítnutých žádostí ročně. Zatímco ve školním roce 2005/06 bylo neúspěšně vyřízeno 6 810 žádostí, ve školním roce 2011/12 to již bylo 49 186 žádostí. Tento stav je zapříčiněn zejména rostoucím počtem dětí narozených v letech 2007 – 2010. Projekce obyvatelstva ČR do roku 2065 počítá v následujících letech s postupným poklesem počtu narozených dětí, kdy v roce 2020 by mělo dojít k poklesu počtu narozených dětí přibližně na úroveň roku 2005. Ve školním roce 2008/2009 bylo odmítnuto přibližně 20 000 žádostí o přijetí do mateřské školy (tedy žádostí rodičů dětí narozených v roce 2005). Přes očekávaný pokles počtu narozených dětí v následujících letech tedy lze i nadále předpokládat nedostatečnost kapacit zařízení péče o děti předškolního věku. Proto se jako účelné pro dosažení cíle zvýšení zaměstnanosti žen jeví nadále podporovat zvyšování těchto kapacit a zároveň prohloubit schopnost flexibilně reagovat na změny v demografickém vývoji populace ČR na základě existující poptávky ze strany rodičů. Výsledky šetření VÚPSV ukazují, že 63 % respondentek, respektive jejich rodinám, by pomohlo rozšíření nových forem péče o děti a 56 % z nich by pomohlo zřizování předškolních zařízení zaměstnavatelskými organizacemi.[[15]](#footnote-15)

V rámci českého trhu práce přetrvává nízké využívání flexibilních forem práce. Např. ve srovnání s EU-27 ČR ve využívání částečných pracovních úvazků výrazně zaostává. Zatímco v EU-27 na částečný pracovní úvazek v roce 2011 pracovalo přibližně 32 % zaměstnaných žen a 8,1 % zaměstnaných mužů, v ČR je tento poměr 8,5 % u žen a 1,8 % u mužů. Zároveň platí, že ve využívání částečných úvazků nedochází k výraznějším změnám (za poslední 3 roky vzrostl poměr osob zaměstnaných na částečný úvazek o 0,7 p.b. u žen a o 0,2 p.b. u mužů). Široká nabídka flexibilních forem práce je přitom jednou z forem podpory slaďování pracovního, soukromého a rodinného života a podpora jejich využívání může přispět ke zvýšení zaměstnanosti žen jako primárných pečovatelek. Z tohoto důvodu je nezbytné rovněž podporovat využívání flexibilních forem práce.

Dlouhé výpadky v kariéře žen z důvodu potřeby zajištění péče o malé děti a nedostatečné nabídky těchto služeb vedou k jedněm z nejvyšších rozdílů mezi muži a ženami v mírách zaměstnanosti i nezaměstnanosti v neprospěch žen v rámci EU-27 a promítají se rovněž do vysokých rozdílů v odměňování, které byly v roce 2010 v ČR vůbec nejvyšší z celé EU-27. Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou kromě kariérních výpadků způsobeny zejména horizontální a vertikální segregací trhu práce dle pohlaví a přímou a nepřímou diskriminací.[[16]](#footnote-16) Vertikální segregace trhu práce na základě pohlaví je patrná jak v rámci státní správy (kde např. na úrovni ředitelů jednotlivých ministerstev jsou ženy zastoupeny pouze 28,5 %, přestože tvoří většinu pracovníků ve státní správě), tak i v rámci soukromého sektoru (kde např. ženy tvoří jen 15 % z členů správních a dozorčích rad největších obchodních společností kótovaných na burze). Horizontální segregace trhu práce na základě pohlaví je patrná zejména v zaměstnání v oblasti vzdělávání (kde je zaměstnáno 3,7 krát více žen než mužů), zdravotní a sociální péče (kde je zaměstnáno 4,4 krát více žen než mužů) či informační a komunikační činnosti (kde je zaměstnáno 2,8 krát více mužů než žen).

Segregaci trhu práce dle pohlaví způsobuje mimo jiné diskriminace a přetrvávající stereotypy o rolích a schopnostech žen a mužů.[[17]](#footnote-17)

Je tedy nezbytné odstraňovat genderové stereotypy a diskriminaci na trhu práce, jež ženám obecně (nejenom ženám pečujícím o závislé osoby) ztěžují situaci na trhu práce, co se například týče jejich kariérního postupu, či přístupu k zaměstnání.

Za účelem dosažení stanovených specifických cílů budou podporovány zejména níže uvedené aktivity.

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Další profesní vzdělávání pro ženy a osoby pečující o jiné závislé osoby zaměřené na zlepšení jejich přístupu na trh práce, včetně výkonu samostatné výdělečné činnosti;
* Vzdělávání a poradenské aktivity pro osoby na mateřské a rodičovské dovolené a pečující o závislé osoby;
* Podpora opatření pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví a pro snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce podle pohlaví;
* Propagace, zvyšování povědomí, poradenství v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce za účelem odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na základě pohlaví;
* Advokační služby pro pomoc obětem diskriminace na trhu práce z hlediska rovnosti žen a mužů, včetně ekonomického, psychologického a právního poradenství;
* Podpora zavádění flexibilních forem práce a jejich využívání v praxi, zejména v hospodářsky slabých regionech;
* Podpora a rozvoj služeb péče o děti za účelem zvýšení slučitelnosti pracovního a soukromého života;
* Podpora aktivit zaměřených na vyšší míru zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby;
* Doprovodná opatření vedoucí k podpoře rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce;
* Zlepšení koordinace místních a celostátních politik týkajících se rovných příležitostí žen a mužů a jejich implementace či přizpůsobení.

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílová skupina **jednotlivců** zahrnuje především ženy ohrožené na trhu práce, rodiče s malými dětmi, osoby pečující o jiné závislé osoby a zaměstnance a zaměstnankyně obecně.

Cílovou skupina **organizací** jsou především zaměstnavatelé, orgány veřejné správy (zejm. orgány veřejné správy působící v oblasti rovnosti žen a mužů a slaďování soukromého a pracovního života), poskytovatelé služeb péče o děti, vzdělávací a poradenské instituce a nestátní neziskové organizace.

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména MPSV a jím řízené/zřízené instituce, další ústřední orgány státní správy, kraje a obce, zaměstnavatelé, poradenské a vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, sociální partneři atd.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky tak, aby mohla být problematiky rovnosti žen a mužů a slaďování soukromého a pracovního života řešena plošně v celé ČR.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání individuálních projektů (forma přímého přidělení prostředků, pouze pro příjemce z řad organizačních složek státu) a na předkládání grantových projektů (nevratná finanční pomoc, například dotace, pro ostatní příjemce). Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 10 % prostředků z alokace na prioritní osu.

***Investiční priorita 3 – Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám***

Specifické cíle:

1. Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků prostřednictvím dalšího vzdělávání v podnicích
2. Zvýšit soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce

Česká ekonomika je charakterizována svojí otevřeností, závislostí na exportním zpracovatelském průmyslu a tím citlivostí reakce na  rychlé technologické změny na globálním trhu. Postupně mění struktura ekonomiky, tedy i struktura zaměstnanosti, směrem ke znalostní ekonomice, digitální agendě, výzkumu, vývoji, k účinnějšímu využívání energií a k obnovitelným zdrojům energií. Rychlost a úspěšnost těchto procesů jsou podmíněny mj. flexibilitou pracovní síly. Počáteční vzdělávání již není schopno poskytnout svým absolventům průpravu na celé období profesní kariéry. Podpora a rozvoj dalšího profesního vzdělávání je proto základní podmínkou snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti.

Jedním ze základních předpokladů ekonomického růstu je zvýšení adaptability podniků a jejich zaměstnanců na měnící se strukturu ekonomiky (přechod na znalostní ekonomiku, technologické změny, výzkum a vývoj, nové zdroje energií atd.). Základní roli v procesu posilování adaptability pracovní síly hraje vzdělávání, které je prostředkem jak pro zajištění růstu ekonomiky, tak pro zajištění sociální soudržnosti. Z hlediska politiky zaměstnanosti je klíčovým momentem realizace konceptu celoživotního učení, které propojuje počáteční a další vzdělávání, a je přístupné a otevřené všem osobám na trhu práce. Vzdělávání jako klíčový faktor rozvoje trhu práce identifikuje rovněž NERV (Národní ekonomická rada vlády).

V mezinárodním srovnání má ČR vysoký podíl středoškolsky vzdělaných osob a nízký podíl vysokoškolsky vzdělané populace. Zároveň však silně diverzifikovaný systém středního vzdělání nedokáže vyrovnávat počáteční rozdíly ve studijních dispozicích žáků a jejich vzdělanostními aspiracemi odvíjejícími se od jejich sociálně ekonomického zázemí. S ohledem na trh práce je vysokoškolské studium v ČR charakteristické nízkým podílem profesně orientovaných bakalářských programů a poměrně dlouhou průměrnou délkou studia (navíc mnohdy nedokončeného). Tento jev působí na trh práce negativně, zejména s ohledem na nízkou zaměstnanost mladých osob a rovněž s ohledem na budoucí vývoj, kdy bude nutné hledat rezervní zdroje pracovní síly.

Podíl osob ve věku 25-64 let účastnících se dalšího vzdělávání v ČR měl v roce 2010 hodnotu 7,5 %, což je o 1,6 p. b. méně, než průměr EU-27 a o 7,5 p. b. méně než benchmark pro rok 2020 stanovený ve *Strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy*. V roce 2011 došlo k výraznému skokovému nárůstu tohoto podílu na 11,4 %, tj. o 3,9 p.b., přičemž průměr EU-27 naopak poklesl o 0,2 p.b. Z dostupných informací však vyplývá, že prudký nárůst osob účastnících se dalšího vzdělávání v ČR v roce 2011 nepředstavuje trvalé, systémové zvýšení účasti na dalším vzdělávání v ČR, ale dočasný výkyv způsobený realizací projektů v operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost v prioritní ose 1 Adaptabilita zaměřené na vzdělávání zaměstnanců v podnicích[[18]](#footnote-18). K hlavním bariérám rozvoje vzdělávání v podnicích, zejména u malých a středních podnikatelů, patří zejména nedůvěra k potřebnosti vzdělávání, finanční náročnost a nutnost uvolnit zaměstnance pro účast na školení.

Intervence v oblasti dalšího vzdělávání a dosahování souladu nabídky a poptávky kvalifikace pracovní síly se zaměří na podporu účasti zaměstnanců v dalším profesním vzdělávání, na podporu odborného vzdělávání malých a středních podnikatelů, na zvýšení spolupráce se zaměstnanci a zaměstnavateli při zvýšení účasti dospělé populace na vzdělávání, na zvýšení úrovně funkčního kariérového poradenství, na tvorbu vhodných informačních nástrojů/produktů pro jednotlivé cílové skupiny a jejich šíření a využívání.

Za účelem dosažení stanovených specifických cílů budou podporovány zejména níže uvedené aktivity.

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Další profesní vzdělávání zaměstnanců podporované zaměstnavateli, včetně podpory dalšího profesního vzdělávání OSVČ;
* Tvorba a realizace podnikových vzdělávacích programů, včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů;
* Podpora a poradenství při vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů v podnicích;
* Podpora sdružování malých a středních podniků za účelem vzdělávání (např. formou vzdělávacích klastrů);
* Tvorba a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance, kteří jsou ohroženi propouštěním;
* Poradenské a informační aktivity, vzdělávací a rekvalifikační programy pro zaměstnance podniků procházejících restrukturalizací nebo končících svoji činnost, včetně propouštěných zaměstnanců;
* Podpora zavádění age managementu (řízení s ohledem na věk, schopnosti a potenciál pracovníků) do podniků;
* Podpora odborné praxe a stáží v podnicích;
* Podpora spolupráce podniků a vzdělávacích institucí za účelem slaďování kvalifikační úrovně a kvalifikační struktury pracovní síly s požadavky trhu práce.

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílové skupiny zahrnují především zaměstnavatele a zaměstnance (včetně propouštěných zaměstnanců nebo naopak potenciálních nových zaměstnanců).

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména, zaměstnavatelé, poradenské a vzdělávací instituce, profesní a podnikatelská sdružení, MPSV a jím řízené/zřízené instituce, sociální partneři atd.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání individuálních projektů (forma přímého přidělení prostředků, pouze pro příjemce z řad organizačních složek státu) a na předkládání grantových projektů (nevratná finanční pomoc, například dotace, pro ostatní příjemce). Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 35 % prostředků z alokace na prioritní osu.

***Investiční priorita 4 – Modernizace a posílení institucí trhu práce, včetně opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků***

Specifické cíle:

1. Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti
2. Zvýšit kvalitu systému dalšího vzdělávání

K 1. dubnu 2011 vznikl Úřad práce ČR se 14 krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti. MPSV nadále zabezpečuje legislativní a finanční rámec politiky zaměstnanosti, odpovědnost za realizaci politiky byla přenesena na Úřad práce ČR. Od 1. ledna 2012 zabezpečuje ÚP ČR kromě stávajících agend v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory, také oblast výplaty nepojistných sociálních dávek, tj. dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvky na péči a pomoci v hmotné nouzi, včetně inspekce poskytování sociálních služeb.

Zřízení krajských poboček ÚP ČR vytvořilo předpoklady pro zlepšení spolupráce úřadu na regionální úrovni s aktéry na trhu práce. Zvýšení počtu kontaktních pracovišť úřadu zvýšilo jejich dostupnost služeb pro občany, ale jejich personální obsazení, tedy i kvalita poskytovaných služeb občanům je různorodá. Plnohodnotné služby jsou schopny poskytnout především kontaktní pracoviště umístěná v bývalých okresních městech. Snížení stavu zaměstnanců ÚP ČR v roce 2011 o cca 2 tis. osob výrazně oslabilo možnosti a praktický výkon zprostředkování, poradenství a aktivní politiky zaměstnanosti, které nebylo nahrazeno připravenými nástroji dle předpokladu (nevyužívání sdíleného zprostředkování prostřednictvím agentur práce, útlum projektu Docházky nezaměstnaných na místa Czech point, zrušení povinného nástupu uchazečů o zaměstnání na veřejnou službu). Ze stejného důvodu zatím nedošlo k podstatnému zlepšení koordinace realizace politiky zaměstnanosti s aktéry na trhu práce. Rovněž došlo k rozmělnění a snížení odpovědnosti za realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v regionech, za kterou odpovídají pouze Krajské pobočky. Situaci nepřispívá ani nevyjasněné rozdělení kompetencí jednotlivých pracovišť a nesystémovost jejich provázání přes různé stupně řízení (např. u APZ potřeba úzké koordinace mezi útvary na úrovni KoP a KrP). Tato situace snižuje efektivnost řízení.

Zavedení nového informačního systému pro administraci a výplatu dávek provázela řada problémů, z nichž některé ještě přetrvávají. V některých informačních systémech je horší komfort uživatelů při práci, jak na úrovni MPSV, tak pracovištích Úřadu práce ČR. Rozsah a kvalita statistických informací o trhu práce a aktivní politice zaměstnanosti jsou stále nedostatečné. Tato situace výrazně ohrožuje schopnost MPSV v hodnocení účinnosti a efektivnosti realizace opatření aktivní politiky zaměstnanosti, i dodržování přijatých závazků vůči EU v politice zaměstnanosti.

Bude proto potřebné ověřit splnění předpokládaných cílů reformy úřadů práce, funkčnost a schopnost Úřadu práce ČR realizovat efektivně politiku zaměstnanosti v dalším období v dostatečném rozsahu a v případě potřeby přijmout další opatření Intervence v rámci této priority se zaměří na posílení analytické, metodické a řídící schopnosti všech institucí trhu práce – MPSV, Státního úřadu inspekce práce, Fondu dalšího vzdělávání a zejména Úřadu práce ČR.

Cílem je zejména trvalé zabezpečení dalšího profesního rozvoje a zvyšování kompetencí zaměstnanců institucí trhu práce ve všech oblastech jejich činnosti, dále nastavení podmínek ÚP pro spolupráci se soukromými službami zaměstnanosti (např. v oblasti sdíleného zprostředkování), implementace nových způsobů práce s uchazeči o zaměstnání (např. profilování, cílování apod.), vyladění optimální spolupráce jednotlivých úrovní řízení ÚP ČR a optimalizace pracovišť a poboček ÚP ČR.

V oblasti podpory mezinárodní mobility v rámci členských států EU, EHP a Švýcarska bude podpora směrována do rozvoje služeb a kapacit sítě EURES v ČR. V současné době působí v ČR v rámci služeb zaměstnanosti celkem 14 EURES poradců, ukazuje se však, že je dále potřeba zvýšit dostupnost a kvalitu těchto služeb.

Intervence budou dále zaměřeny na rozvoj a zvýšení analytických, metodických i řídících kapacit institucí trhu práce.

Aktéři na trhu práce nejsou dostatečně zapojeni do stanovení cílů politiky zaměstnanosti, ani do realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Reorganizace činností a struktury úřadů práce do Úřadu práce ČR, zejména vznik krajských poboček ÚP ČR, vytvořila předpoklad pro rozvoj spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti se všemi aktéry na regionálních trzích práce. Zajištění a zlepšení této spolupráce je zároveň podmínkou zvýšení účinnosti, efektivity a cílenosti politiky zaměstnanosti, zejména aktivní politiky, realizované Úřadem práce ČR.

Intervence v rámci této investiční priority se proto dále zaměří na posílení schopnosti krajských poboček ÚP ČR stanovovat cíle politiky zaměstnanosti a realizovat aktivní politiku zaměstnanosti ve spolupráci s dalšími aktéry na regionálním trhu práce (zaměstnavateli, agenturami práce, sociálními partnery, vzdělávacími zařízeními, krajskými orgány, neziskovými organizacemi apod.), na rozšíření rejstříku nástrojů a opatření APZ a na podporu nástrojů geografické a funkční mobility uchazečů a zájemců o zaměstnání prostřednictvím nových programů, opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřených na jednotlivé cílové skupiny.

Na aktivity v této investiční prioritě navazují na aktivity v investiční prioritě 8d) IROP zaměřené na podporu a rozvoj služeb zaměstnanosti, které účelně doplní aktivity realizované v operačním programu Zaměstnanost, a to zejména prostřednictvím investic do výstavby, rekonstrukcí, přestaveb objektů služeb zaměstnanosti a dále jejich vybavení.

Současný stav rozvoje dalšího vzdělávání v ČR je poznamenán chybějícím strategickým a koncepčním uchopením, nedostatkem monitorování kvalifikačních potřeb trhu práce a jejich předvídání a v neposlední řadě i neexistujícími nástroji, které by další vzdělávání podporovaly a stimulovaly. Chybí systémové zavedení prvků finanční podpory (např. daňové zvýhodnění zaměstnavatelů i jednotlivců či jiné mechanismy) pro účast v dalším vzdělávání, informovanost občanů o přínosech a významu dalšího vzdělávání a o možnostech uplatnitelnosti na trhu práce je nízká, obdobně jako úroveň funkčního kariérového poradenství, které by zjišťovalo získané kompetence klientů a navrhovalo další cestu k získání či prohloubení jejich kvalifikace. Částečně je tato situace způsobena rozdělením kompetencí mezi resorty školství a práce a sociálních věcí. Oblast dalšího vzdělávání zčásti spadá pod MPSV, které by mělo zabezpečovat informace o stávajících a budoucích potřebách trhu práce a rekvalifikace na trhu práce, a rovněž pod MŠMT, které by mělo zabezpečovat kvalitu počátečního vzdělávání a přizpůsobování nabídky vzdělávání potřebám trhu práce, zabezpečovat ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Pro další rozvoj dalšího vzdělání, které bude i formálně přínosem pro jeho účastníky (díky získání uznatelné kvalifikace), jsou tedy nastaveny výchozí podmínky. Intervence se zaměří na rozvoj a zavedení potřebných systémových a plošných kroků v oblasti dalšího vzdělávání a na provázání s již realizovanými opatřeními v této oblasti ve spolupráci a koordinaci s MŠMT. Zatím byl učiněn první krok, a to v oblasti uznávání výsledků dalšího vzdělávání, nabytých znalostí, schopností a vědomostí všeobecně uznávaným a přijímaným způsobem.

Národní soustava kvalifikací (dále jen NSK) plní funkci institutu, který shromažďuje standardizované požadavky na kvalifikace jednotlivých profesí. Obsahuje popsané standardy jednotlivých kvalifikací, včetně způsobů ověření této kvalifikace autorizovanou osobou, která má oprávnění toto ověřování provádět a profesní kvalifikace přidělovat. NSK navazuje na popis povolání tvořený Národní soustavou povolání (NSP), která byla podpořena v programovacím období 2007-13 z programu ESF. Realizované projekty se zaměřily na vytvoření celého konceptu a tvorbu podmínek. V 1. etapě se realizovala analýza potřebných zdrojů a vznik nezbytných metodických pravidel pro komplexní systém NSP, řešení a postavení informačního systému NSP a pilotní testování, ve 2. etapě pak šlo o dokončení naplnění NSP a rozšíření sítě Sektorových rad tak, aby pokrývala všechny významné sektory trhu práce. Připravovaná 3. etapa se zaměří na doplnění zbývajících povolání a průběžnou aktualizaci popisu povolání, na rozvoj forem užití a podporu využívání NSP v praxi, na zpracování návrhu legislativního a institucionálního ukotvení NSP.

Za účelem dosažení stanovených specifických cílů budou podporovány zejména níže uvedené aktivity.

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Podpora rozvoje a kapacit institucí trhu práce (analytických, metodických a řídících) s ohledem na potřeby trhu práce;
* Tvorba, rozvoj a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance institucí trhu práce zaměřených na zvýšení kvality poskytovaných služeb a personálního zajištění;
* Tvorba a rozvoj nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, geografické a funkční mobility uchazečů a zájemců o zaměstnání;
* Zajištění provázanosti výstupů Národní soustavy kvalifikací se systémem rekvalifikací;
* Podpora a rozvoj programů spolupráce a partnerství při realizaci politiky zaměstnanosti jak na národní, tak zejména regionální úrovni se všemi relevantními aktéry na trhu práce;
* Tvorba, rozvoj a realizace informačních a monitorovacích systémů, vyhodnocování účinnosti realizace aktivních opatření na trhu práce, podpora analytické činnosti za účelem zvýšení efektivnosti služeb zaměstnanosti;
* Zajištění aktualizace popisu povolání jako předpokladu pro stanovení kvalifikačních předpokladů pro jejich výkon a jejich uznávání (Národní soustava povolání);
* Tvorba a kontinuální provádění systému krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých analýz a prognóz kvalifikačních potřeb na trhu práce, produkce konkrétních informačních produktů dle potřeb jednotlivých uživatelů;
* Realizace systémového kariérového poradenství na trhu práce, zejména na základě profilace uchazečů dle vzdálenosti od trhu práce, včetně poradenských programů k technikám vyhledávání zaměstnání a volby povolání, podpora adekvátních nástrojů pro párování potřeb trhu práce a nabízené pracovní síly;
* Rozvoj funkčních sítí místních aktérů na podporu zaměstnanosti jakožto nástroj koordinované podpory individuálního klienta při hledání zaměstnání, zvyšování nebo změny kvalifikace;
* Tvorba, rozvoj a realizace systémových opatření v oblasti dalšího vzdělávání;
* Rozvoj sítě EURES – kvantitativní a personální posilování jejich kapacit a odborný rozvoj EURES poradců, podpora implementace sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti, vytváření EURES koordinačních kanceláří.

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílové skupiny zahrnují především instituce trhu práce a jejich zaměstnance (MPSV, Úřad práce ČR, Fond dalšího vzdělávání, Státní úřad inspekce práce), relevantní aktéry na trhu práce a jejich zaměstnance (zaměstnavatelé, agentury práce, sociální partneři, poskytovatele vzdělávání, krajské orgány, neziskové organizace, MŠMT a jeho organizace ve vztahu k poskytování informací o trhu práce).

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména MPSV a jím řízené/zřízené instituce, organizace sociálních partnerů[[19]](#footnote-19) apod..

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena (případně)**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky tak, aby mohla být problematika nastavení systému služeb zaměstnanosti řešena plošně v celé ČR.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání individuálních projektů (forma přímého přidělení prostředků, pouze pro příjemce z řad organizačních složek státu).

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 10 % prostředků z alokace na prioritní osu.

### Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu

Všechny níže uvedené indikátory zahrnující osoby jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Investiční priorita** | **Indikátory výstupu** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| *Investiční priorita 1 - Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní*  *osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti*  *a mobility pracovníků*  *Investiční priorita 2 – Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života*  *Investiční priorita 3 – Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se*  *změnám*  *Investiční priorita 4 – Modernizace a posílení institucí trhu práce včetně opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků* |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 0-16, dle ESF Guidance.[[20]](#footnote-20) | osoby | 0 | Ano (#,#,…) | IS 2014+  0m |
|  | Celkový počet podpořených organizací | organizace | 0 | Ano | IS 2014+  0m |
| *Investiční priorita 3 – Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se*  *změnám* |  | Existence systému předvídání kvalifikačních potřeb na mezinárodní úrovni | kvalitativní | 0 | Ano (1) | Evaluace  0m |

### Milníky implementace

(identifikace kroků implementace, finančních a výstupových indikátorů sloužících k hodnocení výkonu („performance framework“))

### Kategorizace intervencí

### Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců)

## Prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou

### Investiční priority a specifické cíle

Prioritní osa Sociální začleňování a boj s chudobou bude financována v rámci tematického cíle č. 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.

Základní cíl ČR do roku 2020 stanovený v **Národním programu reforem ČR** je pro danou oblast následující:

* spočívá v udržení hranice počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby do roku 2020 na úrovni roku 2008;
* Česká republika současně vyvine úsilí vedoucí ke snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby o 30 000 osob.

NPR má v souladu s evropským konceptem aktivního začleňování přispět k začleňování osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených do společnosti prostřednictvím trhu práce a ke zvýšení dostupnosti, kvality a udržitelnosti základních zdrojů a služeb včetně důstojného příjmu, bydlení a vzdělání. Ve svém důsledku chce přinést osobám sociálně vyloučeným či sociálním vyloučením ohroženým možnost participovat na otevřeném trhu zboží a služeb, přispět ke zmírňování sociálního napětí a předcházení jeho negativním sociálním a ekonomickým dopadům a ke snižování výdajů na řešení nepříznivých sociálních důsledků vyloučení.

V evropském kontextu patří ČR zatím primát v nízké míře ohrožení obyvatelstva relativní chudobou a celkově se nezdá být situace v této oblasti výrazně problematická (podíl osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením činil v roce 2009 14 %, tj. absolutně 1,4 mil. osob, zatímco průměr EU-27 dosahoval 23,1 %). Chudoba nepostihuje rozsáhlé a početné kategorie populace, avšak více se koncentruje např. u nezaměstnaných, v neúplných rodinách a vícečetných rodinách. Děti a rodiny s dětmi představují podstatnou skupinu významně ohroženou chudobou a sociálním vyloučením. Česká republika patří mezi několik málo zemí v EU, kde je zjišťován velký rozdíl mezi relativně nízkou mírou rizika celkové příjmové chudoby a celkově výrazně vyšší mírou rizika chudoby dětí.

Na snižování celkové míry chudoby v ČR mají dopad také sociální transfery – jejich efektivnost při snižování chudoby je zatím poměrně dobrá i přesto, že výdaje na sociální transfery jsou o více než 8 procentních bodů nižší než činí průměr EU-25. Efektivnost sociálních transferů (dávek) dle dat z roku 2011 činila 73,9 %. Mezi lety 2008-2011 se efektivnost dávek zhoršila u většiny typů domácností s dětmi. Lze obecně říct, že efektivnost transferů je vysoká u seniorů nad 65 let, což je dáno vysoce redistributivním nastavením důchodových dávek, a u pracujících domácností. Podstatně nižší je u osob v nezaměstnaných domácnostech (jen 24,1 %) a u domácností samoživitelek s dětmi (27 %), u dětí, osob ve věku 18-24 let a domácností se 3 a více dětmi.

Hlavním a nejlepším prostředkem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení je zvyšování zaměstnatelnosti a zaměstnanosti osob. Prostředky sociální politiky by se měly cíleně využívat pro pomoc těm, kdo nemohou řešit svoji situaci sami. Lepší zaměření sociálních výdajů a posilování motivačních a aktivačních prvků v sociálních systémech i ve zdravotnictví by mělo vést ke zvýšení efektivity sociální politiky.

NPR 2012 konstatuje, že ačkoliv má ČR aktuálně nejnižší podíl populace ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením ze všech zemí EU, tak v příštích letech se situace z hlediska rizik chudoby a sociálního vyloučení zřejmě zhorší, zejména vzhledem k dopadům ekonomické krize (roste počet lidí ohrožených příjmovou chudobou a za rok 2010 to byl nárůst o 50 tisíc - celkově se jednalo již o 9 % celkové populace).

V důsledku demografických změn bude nutno se vyrovnat se stárnutím populace ve společnosti a věnovat zvýšenou pozornost rovněž podpoře aktivního stárnutí a kvalitě života ve stáří. Je to i jeden z cílů NPR a Strategie Evropa 2020. Problematika aktivního stárnutí a zaměstnanosti starších lidí je obsažena v koncepčním materiálu „Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017“, kde mezi hlavní priority patří zaměstnávání starších osob a seniorů, celoživotní učení, dobrovolnictví a mezigenerační solidarita, kvalitní prostředí pro život seniorů a péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností.

Na území ČR existuje cca 400 sociálně vyloučených lokalit, ve kterých žije cca 100 tis. obyvatel, kteří jsou až na výjimky dlouhodobě nezaměstnaní, předlužení, špatně vzdělaní a nekvalifikovaní. Tato situace má reprodukční tendence a nedaří se ji dlouhodobě řešit. Problematické je také silné ohrožení sociálním vyloučením obyvatel zejména v rámci tzv. vnitřních a vnějších periferií (území nenavázaná na okolní infrastrukturu, s vysokou nezaměstnaností, bez pracovních příležitostí) a bezdomovectví ve městech.

I když je v ČR relativně vyrovnaná životní úroveň a nízká míra chudoby existují zde skupiny obyvatel se ztíženým  přístupem ke zdraví a k zdravotním službám, které jsou ohroženy nerovnostmi ve zdraví. Tyto problémy prohlubují sociální nerovnosti a zvyšují riziko chudoby. Zároveň se v některých lokalitách a regionech vyskytují specifická zdravotní rizika a nerovnosti v oblasti  zdraví, která související s negativní socio-ekonomickou a environmentální situací a prohlubují tak sociální vyloučení dotčených osob a zvyšují jejich ohrožení chudobou.

Tato prioritní osa je zaměřena na podporu služeb, které umožní sociálně vyloučeným osobám nebo osobám sociálním vyloučením ohrožených připravit se na budoucí profesní a sociální role obvyklé ve společnosti. Zvláště je potřeba tyto aktivity podporovat a rozvíjet u osob, které vstupují do života v situaci velmi nízkého sociálního, kulturního a ekonomického kapitálu a nemají ve své původní rodině či jiném prostředí možnost získat dovednosti a znalosti nutné pro převzetí odpovědnosti za sebe sama. Vyžaduje to vytvořit orientaci na rozvoj prevence, sociální práce, bydlení ve spojení s podporou sociálních a zdravotních služeb a dalších služeb podporujících aktivní začleňování. Platí, že prevence je vždy podstatně efektivnější, humánnější a levnější než sociální práce zaměřená na osoby, skupiny osob či regiony propadlé sociální sítí a dlouhodobě setrvávající v této situaci. Zvláštní důraz bude kladen na podporu sociálního začleňování a sociální soudržnosti ve strukturálně méně rozvinutých regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti a s výskytem sociálně vyloučených lokalit.

Další kroky v oblasti sociálního začleňování a snižování chudoby musí směřovat zejména k pokračování reformy zaměřené na podporu dostupnosti sociálních služeb prostřednictvím efektivního a transparentního prostředí řízení a vytváření sítí. Zvláštní důraz bude kladen na podporu sociálního začleňování a sociální soudržnosti ve strukturálně méně rozvinutých regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti a s výskytem sociálně vyloučených lokalit.

**Identifikace investičních priorit a specifických cílů:**

V rámci prioritní osy Sociální začleňování a boj s chudobou byly na základě problémů a potřeb ČR identifikovány následující tři investiční priority tematického cíle č. 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a k nim definovány níže uvedené specifické cíle:

***Investiční priorita 1 – Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti***

Specifické cíle:

1. Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených na trhu práce a ve společnosti
2. Zvýšit dostupnost a zavést alternativní metody a intervence sociální práce, které zvyšují efektivitu naplňování potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených
3. Vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání, zavedení vzdělávacích programů a poradenství souvisejícího se zřízením, provozem a marketingem sociálního podniku

***Investiční priorita 2 – Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu***

Specifické cíle:

1. Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování
2. Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému zdravotních služeb[[21]](#footnote-21)
3. Vytvořit síť dostupných služeb umožňující naplnění individuálních potřeb osob na místní úrovni
4. Zvýšit odborné znalosti pracovníků služeb a veřejné správy v sociální oblasti, v rámci fungujícího systému dalšího vzdělávání v oblasti sociální práce

***Investiční priorita 3 – Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit***

Specifický cíl:

1. Zvýšit účast místních samospráv na prevenci a řešení problémů v oblasti sociálního začleňování prostřednictvím vytváření a realizace místních rozvojových strategií

### Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory

Všechny níže uvedené indikátory jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví a charakteristik uvedených v kapitole o výstupových indikátorech (4.2.4), která vychází z přílohy 1 nařízení o Evropském sociálním fondu. V případě, že specifický cíl, ke kterému se indikátory vztahují, specifikuje cílovou skupinu dle věku či pohlaví, tak k němu náležící indikátory se vztahují taktéž pouze k této cílové skupině.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Specifický cíl** | **Indikátory výsledku** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených na trhu práce a ve společnosti  Zvýšit dostupnost a zavést alternativní techniky a intervence sociální práce, které zvyšují efektivitu v procesu řešení potřeb osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením  Zvýšit kvalitu a udržitelnost sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 17-23, dle ESF Guidance[[22]](#footnote-22) | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  Dle specifikací v nařízení |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci (ne-OSVČ) | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | bývalí účastníci samostatně výdělečně činní | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | nezaměstnaní bývalí účastníci, kteří byli neaktivní | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | účastníci, jejichž situace na trhu práce se zlepšila | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | účastníci v procesu vzdělávání / odborné přípravy | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra zaměstnanosti oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra nezaměstnanosti dříve neaktivních oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra zlepšení situace na trhu práce oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra vzdělávání / odborné přípravy oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Účastníci ohroženi chudobou | osoby | 0 | Ano (nižší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra ohrožení chudobou oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Počet účastníků, kteří nejsou příjemci příspěvku na živobytí | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra příjemců, kteří jsou příjemci příspěvku na živobytí, oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
| Vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání, zavedení sociálních programů a poradenství souvisejícího se zřízením, provozem a marketingem sociálního podnikání |  | Počet sociálních podniků vzniklých z podpory ESF, které fungují i po ukončení podpory |  | 0 | Ano | Evaluace / (obchodní rejstřík pro existenci)  0m-36m, f(12) |
| Zvýšit kvalitu a udržitelnost sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování |  | Počet osob podporovaných sociálními službami vzniklými z podpory ESF i po ukončení podpory z ESF |  | 0 | Ano | Evaluace  0m-36m, f(12) |
| Vytvořit síť dostupných služeb umožňující naplnění individuálních potřeb na místní úrovni |  | Podíl nabídky a poptávky po sociálních službách zohledňující kapacitní a geografické faktory |  | 0 | Ano | Projekt ESF „Mapa sociálních jevů“ |
| Zvýšit odborné znalosti pracovníků služeb a veřejné správy v sociální oblasti v rámci fungujícího systému dalšího vzdělávání v oblasti sociální práce  začleňování |  | Společný ESF indikátor z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 19, dle ESF Guidance[[23]](#footnote-23) |  | 0 | Ano | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
| Zvýšit účast místních samospráv na prevenci a řešení problémů v oblasti sociálního začleňování prostřednictvím vytváření a realizace místních rozvojových strategií |  | Počet vytvořených rozvojových strategií | strategie | 0 | Ano | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
| Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému zdravotních služeb |  | MZDR DOPLNIT VHODNÝ INDIKÁTOR/Y |  |  |  |  |

### Popis podporovaných aktivit v rámci vybraných investičních priorit

***Investiční priorita (IP) 1 – Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti***

Specifické cíle:

1. Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených na trhu práce a ve společnosti
2. Zvýšit dostupnost a zavést alternativní metody a intervence sociální práce, které zvyšují efektivitu naplňování potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených
3. Vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání, zavedení vzdělávacích programů a poradenství souvisejícího se zřízením, provozem a marketingem sociálního podniku

Aktivní začleňování stojí na třech základních pilířích a to na podpoře adekvátního příjmu, na inkluzivním trhu práce (přístup k zaměstnání) a na přístupu ke kvalitním službám (bydlení, vzdělání, zdravotní péče, doprava, sociální služby, služby pro rodiny a děti a služby zaměstnanosti aj.). Významným inkluzivním mechanismem je zapojování osob sociálně vyloučených do procesu rozhodování a do přímé realizace opatření na úrovni sousedství (skupiny nájemníků), vyloučené lokality, města či mikroregionu, s využitím metod komunitní práce.

Z dostupných dat vyplývá, že pro sociální začlenění osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených je zásadní podpora přístupu k zaměstnání a ke zdrojům. Chronická deprivace týkající se dosažitelnosti zdrojů, chudoby, nestabilního a nepodnětného prostředí v rodinách, nízké kvalifikace a kompetencí potřebných pro uplatnění na trhu práce, sníženého pocitu autonomie, kontroly nad vlastním životem a motivace, deficitu sdílené identity a solidarity v komunitě a ve společnosti, a zejména kumulace problémů u uvedených osob přitom vyžaduje nutnost poskytnutí komplexní podpory. Klíčový je problém ekonomické neaktivity osob – zejména zvyšování počtu osob dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaných, včetně osob, které nikdy nepracovaly (mladé osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace).

Ekonomická neaktivita jednoznačně přispívá k nárůstu materiální a sociální deprivace osob a ke zvýšení rizika jejich sociálního vyloučení; dlouhodobá nebo opakovaná nezaměstnanost ztěžuje možnost participace na sociálních vztazích, může vést k sociální izolaci, vyloučení ze sociálních vztahů, ztrátě podpory komunity a tím i k nedostatku příležitostí pro vzdělání a zaměstnání. Mezi nejvíce ohrožené z pohledu trhu práce, a tím vystavené vyššímu riziku sociálního vyloučení, patří osoby s nízkou kvalifikací, osoby starší 55 let, osoby se zdravotním postižením a matky s malými dětmi (častá jsou i násobná znevýhodnění, ale nejsou zatím sledována). Zároveň se u osob „vzdálených“ trhu práce zvyšuje podstatně riziko závislosti na sociálních transferech. Postavení cílové skupiny osob na trhu práce dále komplikuje diskriminace, zaměstnavatelé dostatečně nezajišťují rovné zacházení se zaměstnanci i zájemci o práci, osoby ohrožené sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučené dostatečně neznají svá práva a povinnosti.

Při činnostech vedoucích k aktivnímu začleňování a zvýšení zaměstnatelnosti je vhodné využívat též služeb dobrovolníků organizovaných podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Jednotlivé typy služeb, které mohou ovlivnit znovuzačlenění ohrožených osob na trh práce, nejsou v současnosti dostatečně pružné a místně dostupné a bude nutné v této souvislosti využít i širokého spektra metod a intervencí sociální práce, včetně těch, které spadají do oblasti podpory aktivního stárnutí.

Provázanost služeb zaměstnanosti a sociálních služeb, sociálních a zdravotních služeb i dalších navazujících služeb je velmi omezená. I přes snahu o zlepšení v posledních letech přetrvává nízká nabídka komunitních, terénních a ambulantních (popřípadě kvalitních pobytových) služeb poskytovaných v přirozeném prostředí osob a reagujících na jejich aktuální potřeby. Stejně významná jako komplexnost přístupu k řešením je i diferencovanost řešení podle podmínek.

Poměrně nízkou podporu mají stále tzv. neformálně pečující – ať již rodinní příslušníci nebo jiné fyzické osoby, a to i při ukončení péče a návratu pečovatele na trh práce – poskytování větší podpory neformálně pečujícím by mohlo zlepšit poskytovanou pomoc a omezit přechod osob do pobytových sociálních služeb.

V souvislosti s přetrvávající ekonomickou krizí, respektive stagnací růstu české ekonomiky a zdražováním základních životních potřeb, se ještě razantněji objevují problémy spojené  s nízkou funkční a finanční gramotností osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených, dochází k nárůstu zadlužování, resp. předlužování domácností a ke zvyšování počtu klientů poraden poskytujících pomoc zadluženým osobám.

Zcela zásadním problémem je nedostupnost adekvátního bydlení pro sociálně vyloučené osoby, zejména pro osoby bez domova, osoby předlužené bez trvalého příjmu a finančních rezerv a specificky pro příslušníky romské menšiny. Stále více osob je vytlačováno do podstandardních forem ubytovaní, specificky do segregovaných ubytoven. S tím souvisí rostoucí migrace z důvodu ztráty bydlení, a to včetně migrace cyklické a migrace do strukturálně méně rozvinutých regionů. Většině těchto osob je uzavřen volný trh s byty (včetně podnájemního ubytování), a to nejen z ekonomických důvodů, ale také z důvodů diskriminace. Pro úspěch integračních politik je nezbytné zvyšovat dostupnost bydlení pro cílové skupiny, respektive využívat nástroje podpory a udržení standardního bydlení a návratu na otevřený trh s bydlením. Mezi řešení, která se úspěšně rozvíjí v posledních letech, patří zejména propojení služby bydlení, sociální práce a zdravotní péče. Bydlení je spojeno s programy na rozvoj kompetencí klientů k udržitelnému hospodaření a placení úhrad za bydlení, k oddlužování, zvyšování kvalifikace a hledání zaměstnání. Vedle modelu „housing first“ je třeba rozvíjet také modely prostupného bydlení, ve kterých klienti prochází různými stupni od krizového (záchytného, azylového) až k běžnému tržnímu nájemnímu bydlení.

K řešení nepříznivé situace sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených osob by mohl přispět rozvoj sociálního podnikání, které je jedním z vhodných nástrojů napomáhajících řešení aktivního začleňování. Nicméně i přes některé úspěšné projekty, nelze označit rozvoj sociálního podnikání zatím za dostatečný, není plně využit jeho potenciál. Velký podíl na této situaci má malá informovanost široké veřejnosti o tom, jakou podobu a přínosy může sociální podnikání mít. Vymezení kompetencí věcně příslušných resortů ohledně sociálního podnikání existuje dosud jen v koncepční rovině. V neposlední řadě chybí povědomí o principech a přínosech sociálního podnikání mezi zástupci nevládního sektoru, a to jak neziskových organizací, tak podnikatelských subjektů, přičemž oba tyto segmenty společnosti jsou potenciálním zdrojem zakládání sociálních podniků.

Za účelem dosažení stanovených specifických cílů budou podporovány zejména níže uvedené aktivity

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Aktivity podporující spolupráci v síti mezi ÚP ČR, poskytovateli služeb (včetně NNO), místní samosprávou, zaměstnavateli a dalšími relevantními aktéry (včetně koordinace APZ, poskytovaných služeb, sociálního podnikání a dalších aktivit) zaměřené na přímou podporu osob sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených;
* Propojování služeb bydlení, sociální práce a zdravotní péče;
* Podpora a rozvoj sociálních služeb poskytovaných osobám sociálně vyloučeným či sociálním vyloučením ohrožených se zaměřením na zapojení těchto osob do ekonomického, sociálního, pracovního života společnosti;
* Podpora služeb poskytovaných terénní a ambulantní formou, podpora komunitních služeb (včetně sociální rehabilitace);
* Vzdělávání a poradenství, aktivizační a motivační programy (např.: programy na podporu rodičovských kompetencí, programy na podporu aktivního a zdravého stárnutí, právní a finanční gramotnosti);
* Zvyšování kompetencí osob sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených k přístupu k sociálním službám, službám pro rodiny a děti a dalších navazujícím službám podporujících sociální začleňování, včetně přístupu k odpovídajícímu bydlení;
* Podpora a rozvoj služeb pro rodiny a děti;
* Podpora mladým lidem při vstupu do samostatného života a na trh práce po ukončení vzdělání (zejména pokud pocházejí ze sociálně znevýhodněného prostředí, náhradní rodinné péče nebo ústavní péče);
* Rozvoj aktivit, včetně vzdělávání a poradenství, na podporu neformální péče (tj. péče poskytované v rámci rodin nebo komunit osobami blízkými nebo jinými) a sdílené péče (tj. kombinace péče poskytované profesionálními poskytovateli neformálními pečovateli), včetně rozvoje domácí paliativní péče;
* Aktivity přispívající k boji s diskriminací na základě pohlaví, rasového, národnostního nebo etnického původu, víry nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace apod.
* Programy prevence sociálně patologických jevů a prevence kriminality; programy pro osoby opouštějící zařízení pro výkon trestu odnětí svobody; pro osoby ve výkonu trestu; probační a resocializační programy;
* Programy sociálně právní ochrany;
* Komunitní práce a aktivity posilující sociální kapitál, vzájemnost a sociální soudržnost v místě;
* Programy sekundární a terciární prevence pro osoby ohrožené závislostmi nebo závislé na návykových látkách a programy sekundární a terciární prevence pro osoby s chronickým duševním onemocněním;
* Vzdělávání osob sociálně vyloučených a osob ohrožených sociálním vyloučením na trhu práce s cílem podpory vzniku nových podnikatelských aktivit zaměřených na sociální podnikání;
* Vzdělávání související se sociálním podnikáním pro potenciální zakladatele sociálních podniků z řad neziskových organizací i stávajících podnikatelských subjektů, včetně zvyšování informovanosti o sociálním podnikání a relevantní spolupráce např. se samosprávou a Úřadem práce ČR;
* Tvorba a realizace podnikatelských záměrů, podpora startu, rozvoje a udržitelnosti sociálních podniků (včetně zapojení soukromého sektoru).

**Identifikace hlavních cílových skupin**

**Cílové skupiny zahrnují především osoby sociálně vyloučené a osoby sociálním vyloučením ohrožené**, zejména znevýhodněné skupiny obyvatel - osoby se zdravotním postižením (včetně osob s duševní poruchou), osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách, etnické menšiny a osoby z jiného socio-kulturního prostředí, imigranty a osoby požívající mezinárodní ochranu, osoby bez přístřeší nebo žijící v nevyhovujícím nebo nejistém bydlení, oběti trestné činnosti, osoby pečující o malé děti či osobu blízkou a osoby, které ukončily péči, rodiče samoživitelé/samoživitelky, rodiče dětí a žáků, zejména těch se sociálním a zdravotním znevýhodněním, senioři, osoby ohrožené předlužeností, osoby ohrožené domácím násilím (oběti domácího násilí), osoby závislé na návykových látkách, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, osoby ve výkonu alternativních trestů, osoby opouštějící institucionální zařízení (dětské domovy po dosažení dospělosti, věznice po skončení výkonu trestu, léčebny po ukončení ústavní léčby závislostí), osoby žijící v oblastech se ztíženým přístupem ke zdravotní péči nebo v oblastech, kde nabízená struktura zdravotní péče neodpovídá potřebám).

V rámci těchto skupin je třeba specifickou pozornost věnovat osobám do 18 let věku (osoby se speciálními vzdělávacími potřebami včetně ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání, osoby ohrožené umístěním do institucionální výchovy, osoby vyrůstající v rodinách ohrožených chudobou nebo nefunkčních rodinách, osoby v náhradní rodinné péči). Z hlediska zdravotního – osoby ohrožené specifickými zdravotními riziky (nezdravým životním stylem, žijící v oblastech s vyšším výskytem specifických zdravotních rizik, ve vyloučených lokalitách a regionech ohrožených chudobou).

Zvýšenou pozornost je třeba věnovat osobám ohroženým vícenásobnými riziky (kumulace znevýhodnění z více hledisek, jako je např. věk, pohlaví, zdravotní postižení, finanční zdroje, etnicita atd.).

Cílovou skupinou jsou také poskytovatelé a zadavatelé sociálních, zdravotních služeb, a služeb pro rodiny a děti, služeb na ochranu práv dětí a jejich oprávněných zájmů, služeb na podporu rodičovských kompetencí, služeb péče o děti, náhradní rodinné péče, sociální pracovníci, pracovníci ve  službách, pracovníci poskytovatelů psychiatrické péče, pracovníci Probační a mediační služby a Vězeňské služby ČR a v případě aktivit spojených se sociálním podnikáním i zaměstnanci a zaměstnavatelé.

Cílové skupiny z pohledu přístupu ke zdraví zahrnují především osoby s duševními poruchami a duševními onemocněními (příp. osoby ohrožené duševními poruchami a duševními onemocněními).

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména poskytovatelé služeb, kraje, obce a jimi zřizované organizace, svazky obcí, OSS (MPSV, MZdr, MS a MV a jimi řízené/zřízené organizace, Úřad vlády ČR), NNO, zaměstnavatelé, školy a školská zařízení, výzkumné a vzdělávací instituce atd.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky napříč všemi typy regionů (tj. území rozvojová, stabilizovaná i periferní) tak, aby mohly být problémy sociálního vyloučení a boje s chudobou řešeny systémově v rámci celé ČR. Zároveň budou intervence zaměřeny také na sociálně vyloučené lokality (především s vysokým podílem romské populace), jejichž počet se neustále zvyšuje.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány podle typu intervencí výzvy na předkládání jak individuálních projektů (forma přímého přidělení prostředků - pouze pro příjemce z řad organizačních složek státu a krajů) tak i předkládání grantových projektů (nevratná finanční pomoc, například dotace). Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 55 % prostředků z alokace na prioritní osu.

***Investiční priorita 2 – Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu***

Specifické cíle:

1. Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování
2. Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému zdravotních služeb[[24]](#footnote-24)
3. Vytvořit síť dostupných služeb umožňující naplnění individuálních potřeb osob na místní úrovni
4. Zvýšit odborné znalosti pracovníků služeb a veřejné správy v sociální oblasti, v rámci fungujícího systému dalšího vzdělávání v oblasti sociální práce

Dostupnost a udržitelnost kvalitních sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti (včetně služeb pro neformální pečovatele) a dalších navazujících služeb přispívá k sociálnímu začlenění a k prevenci sociálního vyloučení osob, snižuje závislost na sociálních dávkách a riziko mezigeneračního přenosu chudoby. Služby mají být poskytované pokud možno v přirozeném prostředí (komunitě) jejich uživatelů, což přispívá k nezávislému způsobu života a začlenění do společnosti a brání izolaci nebo segregaci jejich uživatelů.

Ke zvýšení efektivity a kvality sociálních a zdravotních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování, je nutné podporovat strategické řízení a koncepční práci (jak na úrovni organizace, tak na úrovni systému) a překonat i nízkou úroveň meziresortní a mezioborové spolupráce.

Je nutné zabezpečit i průběžné hodnocení efektivity sociálních služeb a to ve smyslu zaměření výdajů - efektivně by mělo znamenat soustředění především na prevenci (preventivní opatření jsou stále podceňována), kvalitu a cílenost podpory. Problémem systému sociálních služeb jsou i nedostatečně prováděné inspekce kvality v sociálních službách a neexistence standardů kvality v navazujících službách.

V současné době panuje nesoulad mezi komplexní podobou řešených problémů a parciálními agendovými přístupy na vlastně všech úrovních řízení. Pokud nejsou dostatečně podporována systémová opatření přispívající ke zvýšení komplexnosti a efektivity systému sociální ochrany vůči nejohroženějším osobám, pak existuje reálné riziko situace, kdy snižování výdajů může vést ke zvýšení počtu osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením (problémy se projevují v současné době například v nízké efektivnosti sociálních transferů v rodinách se třemi a více dětmi, v neúplných rodinách a ve věkové kategorii 16–25 let nebo u osob nezaměstnaných). Tato problematika má v souvislosti s kvalitou a efektivitou veřejné správy návaznost též na Prioritní osu 4 Efektivní veřejná správa.

Některá území a regiony jsou nedostatečně pokryty sítí vhodných služeb (např. sociálních služeb, zdravotních a návazných služeb, služeb pro rodiny a děti) – ke zlepšení situace je nutné zvýšení nabídky komunitních služeb, intermediárních, terénních a ambulantních služeb tak, aby osoby vyžadující podporu a pomoc jiné fyzické osoby nemusely primárně využívat pobytové (ústavní) služby a aby uživatelé současných pobytových služeb mohli také tuto nabídku využít a tím byl podpořen proces deinstitucionalizace v ČR a započatý proces transformace  v současných ústavních zařízeních. V návaznosti na podporu terénních služeb a vytvoření komunitních služeb je třeba podporovat nové typy služeb, které umožní začleňování osob, které doposud využívali pouze institucionální péči do běžného způsobu života.

Další kroky v oblasti sociálního začleňování a snižování chudoby musí směřovat zejména k pokračování reformy zaměřené na podporu dostupnosti sociálních služeb prostřednictvím efektivního a transparentního prostředí řízení a vytváření sítí. Zejména v pohraničí a ve vnitřních periferiích jsou sítě služeb prokazatelně poddimenzované. Je nezbytné, aby existovaly zejména tam, kde identifikujeme sociálně vyloučené lokality a/nebo vysoké počty příjemců sociálních transferů, zejména hmotné nouze a/nebo vysoké počty dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Přes poměrně vyrovnanou životní úroveň a nízkou míru chudoby existují v České republice skupiny obyvatel, které mají ztížený přístup ke zdraví a zdravotním službám a jsou ohroženy nerovnostmi ve zdraví. Tyto nerovnosti ve svém důsledku představují zdravotní rizika i pro zbytek obyvatel, který je ohrožen šířením některých onemocnění, avšak především prohlubují sociální nerovnosti a zvyšují riziko chudoby. Střední délka života v České republice je cca o 3–4 roky kratší než průměr EU. Vysoká morbidita a mortalita je především důsledkem chronických onemocnění, která rovněž znemožňují plnohodnotnou účast nemocných osob na trhu práce, způsobují předčasné odchody do důchodu a s tím související pokles konkurenceschopnosti regionů a vysokou zátěž na systém poskytování zdravotní péče. V některých lokalitách a regionech se vyskytují specifická zdravotní rizika a nerovnosti ve zdraví související s negativní socio-ekonomickou a environmentální situací. Tato rizika dále prohlubují sociální vyloučení dotčených osob a zvyšují jejich ohrožení chudobou.

Projevuje se nedostatek nebo nedostupnost komunitních služeb pro některé skupiny osob (např. pro osoby s duševním onemocněním, seniory, osoby bez přístřeší nebo osoby s kumulovanými problémy, integrační aktivity pro osoby po výkonu trestu, nedostatečné kapacity kvalitních a cenově dostupných zařízení služeb péče o děti aj.).

Přetrvává vysoká míra využívání institucionální péče při řešení problémů sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených osob, dětí a rodin. Nedostupnost a neprovázanost adekvátních ambulantních služeb včetně služeb pro rodiny a děti vede k prohubování sociálního vyloučení a úzce souvisí s dlouhodobým nežádoucím využíváním pobytových zařízení. Dobře nastavený systém komunitních služeb je možno podporovat přijetím takových koncepčních a dlouhodobých opatření i v oblasti komunitních služeb a sítí, která povedou k postupné transformaci stávajících pobytových zařízení do ambulantních, dostupných a udržitelných služeb pro ohrožené rodiny a děti. To má významně přispět k prevenci vyloučení a zároveň k posílení místní soudržnosti, sociálního kapitálu a v neposlední řadě ke zvýšení soběstačnosti a sebedůvěry sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením a chudobou ohrožených osob.

Osoby s duševním onemocněním nemají přístup k moderní péči v důstojných podmínkách respektujících jejich lidskou individualitu a jsou nuceni k léčbě v ústavních zařízeních, což vede k jejich další sociální izolaci, stigmatizaci, nemožnosti zapojit se do života komunity a oslabení vnitřní koheze regionu. Stávající systém péče o duševně nemocné má také výrazně negativní dopad na trh práce a ekonomickou aktivitu duševně nemocných osob.

Neexistuje systém sociálního bydlení, včetně preventivních a následných služeb a častým jevem je zacyklení osob bez přístřeší v zařízení sociálních služeb, příp. umisťování ve zdravotnických zařízeních, které suplují absenci možnosti přechodu do navazujícího bydlení, ať už s podporou sociální práce a zdravotní péče nebo samostatného nájemního bydlení, které je pro tyto skupiny téměř nedosažitelné. Je třeba rozvíjet modely práce vedoucí k bydlení. Vedle modelu housing first je třeba rozvíjet také modely prostupného bydlení, ve kterých klienti prochází různými stupni od krizového (záchytného, azylového) až k běžnému tržnímu nájemnímu bydlení.

Pro zabezpečení efektivního fungování systému sociálních, zdravotních služeb, služeb pro rodiny a děti a navazujících služeb je nutné, aby i pracovníci v těchto službách měli odpovídající znalosti – v současné době přetrvává nedostatečná kvalifikace např. sociálních pracovníků – zaměstnanci zařazení na pozici sociálních pracovníků nemají často odpovídající vzdělání a odborné kompetence. Chybí především znalosti metod sociální práce a systémů sociální ochrany a jejich aplikace v praxi.

Za účelem dosažení stanovených specifických cílů budou podporovány zejména níže uvedené aktivity.

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Transformace a deinstitucionalizace pobytových sociálních služeb, zdravotnických služeb a zařízení ústavní péče o děti a rozvoj nových služeb komunitního typu (např. realizace pilotních projektů reformy psychiatrické péče – transformace stávajících forem psychiatrické péče, transformace pobytových zařízení pro seniory a osoby se zdravotním postižením apod.);
* Rozvoj nových modelů sociálních služeb obecného zájmu, (rozvoj sociálně-zdravotních služeb, služeb na podporu zdraví a snížení nerovností ve zdraví, rozvoj služeb na podporu rodin a dětí, podpora vzniku různých typů sociálního bydlení, jako je nízkonákladové bydlení, bydlení komunitního typu, včetně modelu housing first nebo housing ready, tzv. prostupného bydlení; podpora vzniku sociálních startovacích bytů, např. pro osoby navracející se z výkonu trestu, podpora služeb samostatného bydlení pro osoby dlouhodobě žijících na ubytovnách apod.);
* Zavádění nástrojů mezioborové a meziresortní spolupráce při řešení situace osob na úrovni poskytovatele služeb nebo na úrovni obce (rozšiřování metody case managementu apod.);
* Přenos dobré praxe a podpora pilotních projektů vedoucích k posílení udržitelnosti a vyšší efektivnosti jednotlivých systémů (zapojování i soukromého sektoru), včetně úhrady nákladů na pilotní testování projektů;
* Zefektivňování procesů v sociálních službách a ve službách pro rodiny a děti, rozvoj strategického řízení a managementu s cílem podpořit prevenci a včasnou intervenci
* Rozvoj a rozšiřování systémů kvality, standardizace činností v sociálních službách, službách pro rodiny a děti, sociálně právní ochraně dětí a dalších navazujících službách (včetně služeb pro neformální pečovatele) a organizacích podporujících sociální začleňování, včetně vytváření kontrolních mechanismů; rozvoj systému supervizí;
* Systémová, koncepční, strategická, osvětová a metodická opatření v oblasti sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti, služeb na ochranu práv dětí a jejich oprávněných zájmů, služeb napomáhajících rozvoji rodičovských kompetencí, služeb péče o děti, náhradní rodinné péče a sociálního začleňování,
* Podpora koordinovaného využívání dobrovolníků v oblasti sociální integrace organizacemi s udělenou akreditací Ministerstva vnitra, vznik dobrovolnických center apod.,
* Podpora procesu střednědobého plánování služeb (zavádění, realizace a vyhodnocování procesu) s důrazem na využití principu partnerství včetně tvorby střednědobých plánů rozvoje služeb (přednostně u obcí s rozšířenou působností)
* Podpora preventivních sociálních a zdravotních programů (např. tvorba metodik podpory zdravého životního stylu);
* Informační kampaně na podporu duševního zdraví, osvětové a informační kampaně na podporu zdravého životního stylu a zvýšení odpovědnosti za vlastní zdraví;
* Vzdělávání v sociální oblasti včetně oblasti práv dětí u pracovníků v sociálních službách, pracovníků pracujících s dětmi, pracovníků v službách pro rodiny a děti a dalších navazujících službách a organizacích podporujících sociální začleňování včetně orgánů sociálně právní ochrany dětí,
* Vzdělávání sociálních pracovníků pracujících ve službách a ve veřejné správě (zejména na obcích – obcích s rozšířenou působností, na krajských úřadech) například v oblastech rozvoje schopnosti posoudit sociální situaci klienta, case managementu, multidisciplinárního plánování podpory a pomoci v rámci konkrétní situace klienta, dovednosti síťování v rámci konkrétního území, apod.,
* Vzdělávání pracovníků poskytovatelů psychiatrické péče a osob zapojených do procesu reformy psychiatrické péče;
* Vzdělávání v oblasti koncepční a strategické práce, v manažerských dovednostech u relevantních pracovníků v sociálních službách, službách pro rodiny a děti a dalších navazujících službách a organizacích podporujících sociální začleňování;
* Vzdělávání pracovníků v podpůrných opatřeních při narušení schopnosti zletilého právně jednat, zejména institutu nápomoci při rozhodování podporující sociální začleňování osob se zdravotním postižením;
* Vzdělávání pracovníků v oblasti prevence diskriminace a rovných příležitostí, v oblasti ochrany práv zranitelných skupin, např. nejstarších seniorů a osob s duševním či tělesným postižením a prevence špatného zacházení.

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílová skupina zahrnuje především poskytovatele a zadavatele sociálních a zdravotních služeb (kraje, obce), sociální pracovníky, pracovníky v sociálních a zdravotních službách, včetně zaměstnanců veřejné správy, kteří se věnují sociální, rodinné nebo zdravotní problematice a pracovníci veřejného zdraví.

V případě informačních a osvětových kampaních jsou cílovou skupinou osoby v rizikových skupinách dle věku (osoby nad 65 let, mladí muži, ženy po 45 letech věku), osoby žijící rizikovým způsobem života, ve vyloučených lokalitách či s nedostatečnými kompetencemi v přístupu ke zdraví.

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména poskytovatelé služeb, kraje, obce a jimi zřizované organizace, svazky obcí, OSS (MPSV, MZdr., MS a MV a jimi řízené/zřízené organizace, Úřad vlády ČR), NNO, zaměstnavatelé, školy a školská zařízení, výzkumné a vzdělávací instituce, profesní organizace, atd.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky tak, aby mohly být problémy sociálního vyloučení a boje s chudobou řešeny systémově v rámci celé ČR. Zároveň budou intervence zaměřeny zejména na území s nedostatečným pokrytím kvalitních služeb. Dostupnost sociálních služeb je v Česku územně diferencovaná – lepší dostupnost je v městských aglomeracích, horší v periferních regionech. Snížit nerovnosti ve zdraví je též třeba primárně ve vybraných lokalitách a regionech.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání individuálních projektů a systémových projektů MPSV (forma přímého přidělení prostředků, pouze pro příjemce z řad organizačních složek státu, kraje) a na předkládání grantových projektů (nevratná finanční pomoc, například dotace, pro ostatní příjemce). Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů (především vzdělávací projekty) usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 35 % prostředků z alokace na prioritní osu.

***Investiční priorita 3 – Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit***

Specifický cíl:

1. Zvýšit účast místních samospráv na prevenci a řešení problémů v oblasti sociálního začleňování prostřednictvím vytváření a realizace místních rozvojových strategií

Zásadní úlohu a vliv v procesu začleňování sociálně vyloučených osob či osob ohrožených sociálním vyloučením mají místní aktéři, především místní samosprávy. Podmínky pro začleňování a plnohodnotné zapojení do života společnosti v dlouhodobějším horizontu musí být vytvářeny v konkrétních lokalitách za přispění krajských i obecních institucí a neziskových organizací.

Podpora sociálního začleňování by měla být v souladu s komplexním regionálním/místním rozvojem, měly by být vytvářeny (za aktivní účasti všech místních aktérů) strategie sociálního začleňování střednědobého charakteru. Úspěch střednědobých rozvojových strategií přímo závisí na výhradní odpovědnosti místní samosprávy při podpoře a vzájemné spolupráci NNO, KoP ÚP, jednotlivých obcí i zaměstnavatelů, včetně aktivního zapojení i místních obyvatel ve všech fázích (při vytváření, monitoringu i evaluaci strategií).

Nutnost rozvoje místních strategií vyplývá i z objektivního růstu územních disparit, a to jak na regionální, tak na místní úrovni. Vznikají sociálně problémové regiony a sociálně problémové lokality.

Regionální a místní koncentrace problémů spojených se sociálním vyloučením se nejzřetelněji projevuje existencí sociálně vyloučených lokalit. Jejich počet podle expertních odhadů již přesahuje 400 a v některých regionech lze pozorovat až eskalaci etnických problému – zejména v tzv. sociálně vyloučených romských lokalitách, kde sílí izolace romské menšiny a podle odhadů může jít celkově až o sto tisíc obyvatel, jejichž možnosti zapojení do společenských struktur jsou velmi nízké (územní rozsah tohoto jevu však není dostatečně monitorován ani nejsou dostatečně zmapovány důvody, které tento propad způsobují - může jít o dopady státních, regionálních a místních politik, o dopady změn systému sociálních dávek, prohlubující segregace v regionálním školství, neadekvátně cílenou APZ, nedostatky v koordinaci, zaměření a rozsahu sítě sociálních služeb).

Eskalace sociálních problémů může vyústit i v bezpečnostní problém v podobě ohrožení veřejného pořádku, snížení bezpečí občanů a v extremisticky motivované činy. Z tohoto důvodu se navrhuje přijmout a realizovat na místní úrovni strategie, které obsahují rovněž prvky prevence kriminality a sociálně nežádoucích (patologických) jevů a prvky obsahující kroky ke zvýšení bezpečí obyvatel postižených lokalit.

Na místní úrovni stále chybí dostatečná podpora koordinace v přístupu ke komplexnímu řešení sociálního vyloučení, přetrvává nízká míra informovanosti o problematice sociálního vyloučení u všech relevantních aktérů, včetně veřejnosti a v neposlední řadě je málo podporován sociální dialog a vědomí společenské odpovědnosti.

S nízkou znalostí o problémů sociálního vyloučení souvisí nízká míra uplatňování politiky založené na datech. Nedostatečná pozornost je věnována využívání závěrů z prováděných výzkumů a zkušenostem ze zahraničí, kde se obdobné problémy na místní úrovni řeší.

Za účelem dosažení stanoveného specifického cíle budou podporovány zejména níže uvedené aktivity

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Posilování koordinační role obcí s rozšířenou působností, tvorba strategií spočívajících na odpovědnosti místních samospráv a spolupráci klíčových aktérů za účelem předcházení a komplexního řešení problémů sociálního vyloučení;
* Podpora aktivit místních samospráv při optimalizaci pokrytí regionů (úroveň obcí, svazy obcí, mikrokregiony; nižší než kraj) sociálními službami, službami pro rodiny a děti a dalšími navazujícími službami podporujícími sociální začleňování osob v jejich přirozeném prostředí;
* Podpora plánování sociální bytové politiky obcí; vznik a rozvoj nástrojů sociálního bydlení jako prevence prostorového vyloučení, vzniku sociálně vyloučených lokalit a bezdomovectví;
* Vznik a rozvoj specifických nástrojů k prevenci a řešení problémů v sociálně vyloučených lokalitách (zohledňujících rovněž kriminalitu a veřejný pořádek), včetně zkvalitňování mechanismu dobré praxe;
* Posilování informovanosti a efektivní komunikace o problematice sociálního vyloučení u všech relevantních aktérů;
* Podpora politiky založené na datech, tvorba analýz (mapování a vyhodnocení stávajícího stavu);
* Zavádění monitoringu a evaluace efektivity a účelnosti opatření;
* Zapojování osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených do prevence a jejich zapojení do rozhodovacích procesů na místní úrovni, zejména v oblasti sociálního začleňování.

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílovou skupinou jsou vzhledem k výše uvedeným skutečnostem a jejich zásadní roli a odpovědnosti při řešení místních problémů sociálního vyloučení zejména místní samosprávy.

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci budou zejména místní akční skupiny, obce, svazky obcí apod.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na nejvíce znevýhodněná území a lokality. Prioritně je třeba podpořit obce s rozšířenou působností (ORP) s nejvíce sociálně vyloučenými lokalitami a obecně ORP, kde se kumulují hospodářské a sociální problémy (hospodářsky problémové regiony, tj. celkem 57 ORP vymezených ve Strategii regionálního rozvoje 2014-2020).

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání grantových projektů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 10 % prostředků z alokace na prioritní osu.

### Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu

Všechny níže uvedené indikátory zahrnující osoby jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Investiční priorita** | **Indikátory výstupu** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| *Investiční priorita 1 – Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti* |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 0-16, dle ESF Guidance.[[25]](#footnote-25) | osoby / organizace | 0 | Ano (#,#,…) | IS 2014+ (Příjemce)  0m |
|  | Celkový počet podpořených organizací | organizace | 0 | Ano | IS 2014+ 0m |
|  | Počet podpořených vzniklých sociálních podniků | Podniky | 0 | Ne | IS 2014+ 0m |
|  | Počet podpořených již existujících sociálních podniků. | Podniky | 0 | Ne | IS 2014+ 0m |
| *Investiční priorita 2 – Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních* služeb obecného zájmu |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 0-16, dle ESF Guidance.[[26]](#footnote-26) | osoby / organizace | 0 | Ano (#,#,…) | IS 2014+  0m |
|  | Počet obcí zapojených do procesu plánování služeb do 6 měsíců po skončení podpory | obce | 0 | Ne | IS 2014+ 0m |
| *Investiční priorita 3 – Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit* |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 15, dle ESF Guidance.[[27]](#footnote-27) | orgány veřejné správy či veřejné služby | 0 | Ano (#,#,…) | IS 2014+ 0m |
|  | Počet vytvořených strategických plánů sociálního začleňování | Plány | 0 | Ne | IS 2014+ 0m |

### Milníky implementace

(identifikace kroků implementace, finančních a výstupových indikátorů sloužících k hodnocení výkonu („performance framework“))

### Kategorizace intervencí

### Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců)

## Prioritní osa 3 a Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

### Investiční priority a specifické cíle

Prioritní osa je v souladu s články 9 a 10 nařízení o Evropském sociálním fondu zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v rámci rozvoje lidských zdrojů.

„Sociální inovace (tj. inovace sociální v účelu i prostředcích jejich dosažení) představují ve stávajícím pojetí nové (a oproti dostupným alternativám účinnější, efektivnější, udržitelnější, spravedlivější) řešení (produkty, procesy, služby, organizační uspořádání, technologie, ideje, regulace, institucionální formy, funkce a role, sociální hnutí, intervence), která naplňují naléhavé sociální (resp. společenské) potřeby a zároveň vytvářejí nové sociální vztahy nebo spolupráce.“[[28]](#footnote-28)

V rámci prioritní osy Sociální inovace a mezinárodní spolupráce vnímáme dvě úrovně sociálních inovací – sociální inovace založené na vytváření zcela nových řešení (či změně stávajících řešení) a sociální inovace založené na přebírání již existujících řešení ze zahraničí.

Pro sociální inovace založené na vytváření zcela nových řešení je nezbytné klást důraz na podporu a rozvoj inovačního prostředí (inovační poptávky a inovační nabídky) a samotné inovační kapacity. Klíčové jsou pak tyto tři aspekty: (a) výběr pro sociální inovace vhodných problémů, což vyžaduje výbornou znalost domácích problémů a jejich stávajících nefunkčních nebo neefektivních řešení, (b) ověřování fungování vznikajících sociálních inovací především na základě experimentování v oblasti politik trhu práce a sociální politiky[[29]](#footnote-29) a (c) spolupráce s relevantními aktéry (např. na základě jednotné inovační platformy[[30]](#footnote-30)) již od výběru problémů vhodných pro sociální inovace, aby již od začátku projektu bylo podporováno následné šíření sociálně inovativního řešení a nedocházelo ke vzniku nevyužitelných nástrojů a opatření.

Druhou úrovní jsou sociální inovace založené na mezinárodní spolupráci a přebírání inovativních řešení ze zahraničí (např. v podobě sociálního franšízinku), tj. přebírání a případné přizpůsobování opatření, která jsou nová v prostředí České republiky, ale která se již v zahraničí osvědčila a při jejichž implementaci se můžeme inspirovat či vyvarovat rizikových kroků učiněných v zahraničí.

Mezinárodní spolupráce má podle výzkumných studií[[31]](#footnote-31) celou řadu přínosů. Umožňuje jednotlivým účastníkům získat podněty a kontakty v rámci mezinárodních sítí a pomáhá budovat kapacity participujících organizací a orgánů na regionální a národní úrovni. Je to nákladově efektivní způsob pro ověření návrhů politik a pro šíření zkušeností, který poskytuje základ pro mezinárodní srovnávání. Prostřednictvím mezinárodní spolupráce bude možné zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci Evropského sociálního fondu na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů.

Pro efektivní podporu sociálních inovací založených na mezinárodní spolupráci bude využita zejména platforma EU a koordinovaný rámec provádění[[32]](#footnote-32), který zahrnuje např. implementaci koordinovaných výzev na EU úrovni.

V České republice existují problémy, které se dlouhodobě nedaří řešit pomocí tradičních existujících nástrojů politiky trhu práce a sociální politiky, tedy problémy, ke kterým je nutné změnit přístup a snažit se hledat nová řešení, je jím např. financování sociálních služeb. Existují také oblasti, ve kterých stále chybí know-how již využívané a osvědčené v zahraničí, jako je např. sociální podnikání či mezinárodní mobilita mladých lidí. Právě tyto problémy a oblasti je vhodné řešit pomocí sociálních inovací a mezinárodní spolupráce a bude na ně soustředěna pozornost v rámci této prioritní osy.

V  prioritní ose 3 budou podporovány projekty zaměřené na sociální inovace, zejména s cílem jejich tvorby, testování a následného šíření. V rámci testování sociálních inovací (především těch, které nejsou založeny na přebírání zkušeností ze zahraničí), bude kladen důraz na zjištění a měření efektivity nových opatření před jejich dalším rozšířením pomocí sociálního experimentování. Pro zajištění rozšíření sociálních inovací je nutné soustředit se na spolupráci s různorodými relevantními aktéry již od začátku práce na hledání sociálně inovačního řešení. Šíření vyzkoušených sociálních inovací umožní také vznik národních tematických sítí podporovaných z této prioritní osy, ve kterých budou sdruženy podpořené projekty zabývající se daným tématem, dále odborníci na danou problematiku, sociální partneři, orgány státní správy, Úřad práce ČR apod. Tyto národní tematické sítě budou následně navazovat na činnost mezinárodních tematických sítí, které vzniknou na EU úrovni např. v rámci tzv. platformy EU (viz článek 10.3 Nařízení o ESF).

V souladu s článkem 6 nařízení o ESF je část aktivit této prioritní osy zaměřena na budování kapacit nestátních neziskových organizací[[33]](#footnote-33).

Aktivity podporované v prioritní ose 3 byly identifikovány na základě zkušeností programového období 2007-2013, evaluačních studií[[34]](#footnote-34), analýz[[35]](#footnote-35), výstupů projektů podpořených v rámci Prioritní osy 5 OP LZZ a v rámci partnerství s institucemi, které se účastní výběru projektů v Prioritní ose 5 OP LZZ (zástupci odborných sekcí MPSV, Úřadu vlády, sociálních partnerů, krajů, měst a obcí a neziskového sektoru).

**Implementace Prioritní osy Sociální inovace a mezinárodní spolupráce**

Projekty podporované v rámci této prioritní osy budou zaměřeny na sociální inovace, mohou k dosažení svých cílů využívat mezinárodní spolupráci, ve většině případů pak kombinovat obojí[[36]](#footnote-36).

Na základě zkušenosti České republiky i ostatních členských států[[37]](#footnote-37) v programovém období 2007-13 se jako nejefektivnější způsob implementace jeví koncentrace podpory sociálních inovací a mezinárodních aktivit do samostatné prioritní osy:

* Samostatná prioritní osa umožňuje lepší zacílení a specifická podpora mezinárodní spolupráci a inovacím pak přináší viditelnější výsledy.
* Vyšší administrativní náročnost projektů s prvkem mezinárodní spolupráce a sociálních inovací se mnohem efektivněji řeší v rámci jedné prioritní osy, kde je možné vyvinout specifické a unikátní struktury a přístupy, což umožňuje efektivnější přípravu a implementaci projektů, jednodušší řízení a monitorování.
* Implementační struktura je transparentnější pro žadatele i příjemce, snáze se orientují, získávají větší podporu odpovídající jejich specifickým potřebám.
* Vyšší míra spolufinancování ESF.

Implementace projektů, které mají vytvářet sociální inovace, navíc se začleněním mezinárodní spolupráce, vyžaduje jiný způsob provádění než u klasických projektů podporovaných z tematických prioritních os, počínaje prací se žadateli přes specifický systém výběru projektů až po práci s příjemci zejména v souvislosti s jejich účastí v tematických sítích. Společným jednotícím prvkem projektů v této prioritní ose je tedy horizontální princip sociálních inovací, mezinárodní spolupráce, či kombinace obou principů a výše popsaná specifika implementace takových projektů jsou pak hlavním důvodem pro vyčlenění problematiky do samostatné prioritní osy.

V rámci realizace projektů se počítá s vícefázovými projekty. Při vývoji sociálních inovací založených na zcela nových řešeních nelze počítat s tím, že bude možné již na začátku projektu posoudit jejich kvalitu a šanci na úspěch. Bude tedy třeba posuzovat projekty po proběhnutí jejich jednotlivých fází, a tak jejich počet dále snižovat.

Pokud jde o věcný obsah projektů, tato prioritní osa především doplňuje problematiku řešenou v tematických prioritních osách (např. sociální podnikání), zaměřuje se však na specifické problémy, které je vhodné řešit pomocí sociálních inovací. Návaznost na problémy, které jsou řešeny v rámci tematických os, je nutná i s ohledem na následné šíření a implementaci výstupů vzniklých v rámci této prioritní osy, které bude probíhat právě pomocí tematických prioritních os.

**Identifikace tematického cíle**:

Prioritní osa č. 3 je financována z tematických cílů:

(8) Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků

(9) Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě

**Vazba na cíle Národního programu reforem a CSR:**

Základní cíle stanovené v **Národním programu reforem** jsou v těchto oblastech následující:

* Zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let na 75 %
* Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20-64 let) na 65 %
* Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) na 55 %
* Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 – 2) o čtvrtinu oproti roku 2010
* Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu oproti roku 2010
* Udržení hranice počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby do roku 2020 na úrovni roku 2008. ČR současně vyvine úsilí vedoucí ke snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby o 30 000 osob.

Cílem reformních kroků v NPR je zvýšení zaměstnanosti se zřetelem na mladé lidi, ženy a lidi v předdůchodovém věku, zajištění dostatku vhodně kvalifikované pracovní síly v oborech a odvětvích se silným rozvojovým potenciálem a zvýšení mobility pracovníků.

Přístup zvolený v ČR je rovněž v souladu s prioritami politiky zaměstnanosti, které identifikovala Evropská komise ve své Roční analýze růstu 2012 jako hlavní priority na trhu práce: mobilizovat pracovní sílu k podpoře růstu mimo jiné spoluprací služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli, podporou prodlužování aktivního života a podporou podnikání včetně sociálního podnikání.

**Identifikace investičních priorit a specifických cílů:**

V rámci prioritní osy Sociální inovace a mezinárodní spolupráce byly na základě problémů a potřeb České republiky identifikovány následující dvě investiční priority a k nim definovány níže uvedené specifické cíle:

**Investiční priorita 1 - Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků**

Specifické cíle:

1. Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti zaměstnanosti zejména u znevýhodněných skupin
2. Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti zejména u znevýhodněných skupin.

**Investiční priorita 2 – Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti**

Specifické cíle:

1. Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou.
2. Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou.

### Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory

Všechny níže uvedené indikátory jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví a charakteristik uvedených v kapitole o výstupových indikátorech (4.3.4), která vychází z přílohy 1 nařízení o Evropském sociálním fondu. V případě, že specifický cíl, ke kterému se indikátory vztahují, specifikuje cílovou skupinu dle věku či pohlaví, tak k němu náležící indikátory se vztahují taktéž pouze k této cílové skupině.

Výsledkové indikátory jsou neformálně rozděleny do dvou skupin: jedna kategorie výsledkových indikátorů bude zaměřena na koncové příjemce (kontrafaktuálních indikátory, mohou být stejné jako v prioritních osách 1 a 2), druhá kategorie na inovace pro inovace (všechny ostatní). Pro správné sledování dopadů je třeba vždy používat alespoň jeden z každé kategorie, tj. jeden kontrafaktuální, jeden jiný.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Specifický cíl** | **Indikátory výsledku** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| Kód NČI 2014+ | Název indikátoru | Měrná jednotka |
| Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti zaměstnanosti zejména u znevýhodněných skupin.  Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti zejména u znevýhodněných skupin  Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou.  Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou. |  | Počet experimentálně či kvazi-experimentálně evaluovaných projektů. | projekty | 0 | Ano | IS 2014+ |
|  | Počet zvalidovaných studií, čerpajících z evaluací podpořených projektů | články | 0 | Ne | IS 2014+ |
|  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 17-23, dle ESF Guidance[[38]](#footnote-38) | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  Dle specifikací v nařízení |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci (ne-OSVČ) | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | bývalí účastníci samostatně výdělečně činní | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | zaměstnaní bývalí účastníci | osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | nezaměstnaní bývalí účastníci, kteří byli neaktivní | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra zaměstnanosti oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra nezaměstnanosti dříve neaktivních oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
| Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou.  Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou. |  | účastníci, jejichž situace na trhu práce se zlepšila | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | účastníci v procesu vzdělávání / odborné přípravy | osoby | 0 | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra zlepšení situace na trhu práce oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra vzdělávání / odborné přípravy oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Účastníci ohroženi chudobou | osoby |  | Ano (nižší) | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra ohrožení chudobou oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Počet účastníků, kteří nejsou příjemci příspěvku na živobytí | osoby |  | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |
|  | Míra příjemců, kteří jsou příjemci příspěvku na živobytí, oproti srovnatelné populaci | procenta | Autom. vypočtena | Ne | IS 2014+  0m-36m, f(6) |

### Popis podporovaných aktivit v rámci vybraných investičních priorit

***Investiční priorita (IP) 1 –* Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků**

Specifické cíle:

1. Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti zaměstnanosti zejména u  znevýhodněných skupin.
2. Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti zejména u znevýhodněných skupin

V ČR existují přetrvávající problémy, které se nedaří pomocí tradičních nástrojů politiky zaměstnanosti řešit. Neexistuje ovšem infrastruktura pro vývoj a šíření sociálních inovací, úroveň povědomí o (sociálních) inovacích a jejich přínosech je nízká. Důsledkem tohoto stavu je i minimum finančních prostředků, které je na jejich podporu poskytováno.

Celou oblast sociálních inovací je třeba nově podpořit a uchopit, klást důraz na rozvoj inovačního prostředí a podporovat rozvoj inovační poptávky i nabídky. V rámci podpory a rozvoje inovační poptávky je třeba klást důraz na:

* + výběr pro sociální inovace vhodných problémů a oblastí,
  + ověřování účinků nově vyvinutých opatření, především pomocí sociálního experimentování,
  + jejich následné šíření směrem k masivnějšímu využití, tedy spolupráci s relevantními aktéry již v počátečních fázích projektů.

Česká republika může využít již vynalezených a aplikovatelných řešení v zahraničí a dále potenciálu sociálních inovací k zefektivnění stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V České republice se také velmi omezeně využívají inovativní formy organizace práce běžně používané v zahraničí.

Populace v České republice rychle stárne a míra podílu nejstarších účastníků trhu práce je nízká. Demografický vývoj ukazuje, že je třeba zvýšit podíl účasti starších lidí na trhu práce a jejich zaměstnatelnost. V této oblasti se Česká republika může inspirovat zkušenostmi z ostatních členských států a také využít výsledky mezinárodních tematických sítí[[39]](#footnote-39).

Ačkoliv míra nezaměstnanosti mladých lidí v České republice zůstává pod evropským průměrem, v uplynulých letech výrazně vzrostla. Aby došlo ke zvýšení úrovně zaměstnanosti zejména mladých lidí je potřeba provést opatření zaměřená na odpovídající školení, včetně stáží a programů zapojujících mladé lidi do aktivních činností na trhu práce.

Česká republika nedostatečně využívá potenciálu tzv. green economy pro tvorbu nových pracovních míst, přestože může využít zkušeností ze zahraničí.

Míra zaměstnanosti žen v ČR je nízká, přičemž silný negativní dopad na zaměstnanost žen má péče o děti. Ve věkové skupině 20-49 let pečující o 1 dítě ve věku do 6 let byla v roce 2009 míra zaměstnanosti žen v ČR nejnižší v celé EU-27. Tento problém dlouhodobě přetrvává a stále se jej nedaří vyřešit. Příčinou je jak nedostatek flexibilních forem úvazku, tak nedostatečná kapacita zařízení služeb péče o děti

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Podpora kapacit a infrastruktury pro vývoj a šíření inovací - inovačních „laboratoří, hubů[[40]](#footnote-40)a inkubátorů“ zaměřených na podporu inovací v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti – ve formě nákladů na vznik, částečné pokrytí nákladů na provoz, náklady na pilotní testování v nich vzniklých inovací
* Vytvoření kapacit pro inovační nabídku a poptávku (včetně znalostního zázemí, schopnosti vybírat a posuzovat projekty apod.)
* Podpora projektů na evaluace sociálních inovací, sociální experimentování, sběr dobré praxe a fungujících principů a jejich šíření
* Zvyšování povědomí o sociálních inovacích (podpora organizování soutěží, např. o nejpřínosnější inovace v sociální oblasti), vzdělávací a osvětové programy pro pracovníky veřejné správy
* Podpora a realizace sociálních inovací, experimentů v oblasti trhu práce
* Prostřednictvím sociálních inovací a mezinárodní spolupráce podporovat například:
  + Nové nástroje politiky zaměstnanosti, zprostředkování práce a organizace práce, inovace v zaměstnávání mladých a starších lidí, inovace přispívající k rovným příležitostem na trhu práce;
  + Přizpůsobení pracovníků, podniků a podnikatelů změnám trhu práce, rozvoj lidských zdrojů ve firmách, inovace na pracovištích, rozvoj dalšího vzdělávání a strategií celoživotního vzdělávání pro zaměstnance;
  + Podporu aktivních a preventivních opatření na trhu práce;
  + Výměnu zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy EU v otázkách týkajících se aktivní politiky zaměstnanosti, zejména níže uvedených cílových skupin;
  + Podporu vzniku tematických sítí a spolupráce mezi projekty v různých členských státech EU s cílem zlepšit výsledky vlastních projektů, či dosáhnout společných výsledků v oblasti (i) zvýšení zaměstnatelnosti zejména znevýhodněných skupin na trhu práce, (ii) vytváření inovativních forem organizace práce příznivých zejména pro starší osoby za účelem dlouhodobějšího udržení starších pracovníků v zaměstnání, dále pro rodiče s malými dětmi a osoby pečující o další závislé členy rodiny a (iii) podpory aktivního a zdravého stárnutí;
  + Zaměstnanost zejména mladých lidí (prostřednictvím krátkodobých stáží v zahraničí) a případně dalších znevýhodněných skupin na trhu práce[[41]](#footnote-41)
  + Vznik nových pracovních příležitostí a přeměnu stávajících pracovních pozic v kontextu tzv. green economy na základě zkušeností ostatních členských států EU[[42]](#footnote-42)

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílové skupiny zahrnují především uchazeči o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, neaktivní osoby, osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením a chudobou, zaměstnavatelé a zaměstnanci (zvláštní důraz bude kladen na osoby ve věkové skupině 55 – 64 let, osoby do 25 let věku, rodiče s malými dětmi, osoby pečující o další závislé členy rodiny a osoby s nízkou úrovní kvalifikace).

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména veřejně prospěšné organizace / NNO, sociální podniky, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, ústřední orgány státní správy, organizační složky státu, Úřad práce ČR, sociální partneři, zaměstnavatelé a vzdělávací s poradenské instituce a výzkumné organizace.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání jak individuálních projektů, tak i grantových projektů. Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 35 % prostředků z alokace na prioritní osu.

***Investiční priorita 2 – Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti***

Specifické cíle:

1. Zvýšit kvalitu sociálních inovací, intenzitu jejich využívání a rozvinout inovační prostředí v ČR v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou.
2. Zvýšit kvalitu a intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou.

V ČR existují přetrvávající problémy, které se nedaří pomocí tradičních nástrojů sociální politiky řešit. Neexistuje ovšem infrastruktura pro vývoj a šíření sociálních inovací, úroveň povědomí o (sociálních) inovacích a jejich přínosech je nízká. Důsledkem tohoto stavu je i minimum finančních prostředků, které je na jejich podporu poskytováno.

Celou oblast sociálních inovací je třeba nově podpořit a uchopit, klást důraz na rozvoj inovačního prostředí a podporovat rozvoj inovační poptávky i nabídky. V rámci podpory a rozvoje inovační poptávky je třeba klást důraz na:

* + výběr pro sociální inovace vhodných problémů a oblastí,
  + ověřování účinků nově vyvinutých opatření, především pomocí sociálního experimentování,
  + jejich následné šíření směrem k masivnějšímu využití, tedy spolupráci s relevantními aktéry již v počátečních fázích projektů.

Prostřednictvím efektivního využívání již vynalezených a aplikovatelných řešení ze zahraničí a podpory vývoje sociálních inovací je třeba zkvalitnit přístup k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, zejména k sociální péči a službám sociální pomoci za účelem integrace sociálně vyloučených skupin. Pro optimální nastavení šíře služeb je vhodné ke stávajícím službám (definovaných např. zákonem o sociálních službách 108/2006) na základě mapování potřeb cílových skupin hledat alternativní nebo doplňkové služby a intervence (standardní služby, i když je jich dostatek, ne vždy dostatečně reagují na potřeby klienta).

Koncepce financování sociálních služeb v České republice stojí především na veřejných zdrojích. Probíhající sociální reformy formují dosavadní systém financování sociálních služeb a tendence naznačují, že trend snižování objemů finančních prostředků plynoucích ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu bude i nadále pokračovat. Je tedy třeba hledat cesty jak zvýšit efektivitu sociálních služeb a nové způsoby jejich financování.

Sociální začleňování jako proces usilující formou intervencí o zařazení sociálně vyloučených do běžného života není kompletní a efektivní bez aktivizace a zapojení sociálně vyloučených osob samotných do rozhodování, i realizace aktivit na místní úrovni a participace na životě komunity v přirozených podmínkách místního společenství, mimo zdi institucí. V této oblasti se Česká republika může poučit a inspirovat fungujícími komunitními centry a programy komunitního rozvoje v zahraničí a přenášet zejména zkušenosti s komunitní prací a podporou komunitních pracovníků.

Sociální podnikání je v České republice stále na velmi nízké úrovni a není podpořeno téměř žádnými odpovídajícími finančními nástroji, přestože se rozvoj sociální ekonomiky v ČR může opřít o zahraniční zkušenosti a vyvarovat se tak některých sporných nebo rizikových kroků učiněných v zahraničí.

Česká republika se potýká s nízkou úrovní kapacit neziskového sektoru, zejména v oblasti řízení, a jeho závislosti na veřejných zdrojích. NNO nejsou dostatečně transparentní[[43]](#footnote-43), což odrazuje firemní dárce a dále zvyšuje závislost na veřejných zdrojích. Ve všech těchto oblastech se Česká republika může inspirovat v zahraničí a využít již existujících řešení.

Sociálně odpovědné podnikání stále není v ČR rozšířeno v takové míře, jako je tomu obvyklé v EU a pro NNO jsou jiné než veřejné zdroje jen obtížně dostupné.

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Podpora kapacit a infrastruktury pro vývoj a šíření inovací - inovačních „laboratoří, hubů a inkubátorů“ zaměřených na podporu inovací v sociálních službách a sociální oblasti (netechnické inovace) – ve formě nákladů na vznik, částečné pokrytí nákladů na provoz, náklady na pilotní testování v nich vzniklých inovací
* Vytvoření kapacit pro inovační nabídku a poptávku (včetně znalostního zázemí, schopnosti vybírat a posuzovat projekty apod.)
* Podpora projektů na evaluace sociálních inovací, sociální experimentování, sběr dobré praxe a fungujících principů a jejich šíření
* Zvyšování povědomí o sociálních inovacích (podpora organizování soutěží, např. o nejpřínosnější inovace v sociální oblasti), vzdělávací a osvětové programy pro pracovníky veřejné správy
* Podpora a realizace sociálních inovací, experimentů v oblasti sociálního začleňování
* Prostřednictvím sociálních inovací a mezinárodní spolupráce podporovat například:
  + výměnu zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy EU v otázkách týkajících se řešení problémů sociálního začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou s cílem jejich návratu do společnosti a rovněž jejich návratu na trh práce
  + podporu vzniku tematických sítí a spolupráce mezi projekty v různých členských státech EU s cílem zlepšit výsledky vlastních projektů, či dosáhnout společných výsledků v projektech zaměřených na řešení problémů sociálního začleňování osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením a chudobou
  + zvyšování efektivity sociálních služeb a nové způsoby jejich financování
  + inovace v oblasti dlouhodobé péče, propojení sociální a zdravotní péče
  + práci komunitních organizací s cílem zlepšování vztahu a koordinace mezi různými organizacemi se záměrem poskytovat služby, které reagují na aktuální potřeby klientů
  + komunitní rozvoj a komunitní vzdělávání
  + budování místních kapacit (zkompetentňování autorit místního společenství s využitím metod sociální práce a vzdělávání)
  + aktivity místních iniciativ, komunit za účelem posílení místního sociálního kapitálu a snižování závislosti na sociálních a dalších veřejných službách
  + individualizované služby v rámci komunitních center a podmínky pro zapojování „uživatelů, klientů“ do rozhodovacích procesů o podobě poskytovaných služeb
  + komunitní organizace a obce při vytváření akčních plánů
  + rozvoj sociálního a sociálně integračního podnikání, např. s využitím sociálních franšíz a mobilizací finančních prostředků na podporu iniciativ sociální ekonomiky a sociálního podnikání,např. prostřednictvím mikropůjček
  + budování kapacit a infrastruktury sociálních podniků, zejména prostřednictvím vytváření sítí a zapojením do mezinárodních sítí a projektů
  + zvyšování efektivity sociálních služeb a nové způsoby jejich financování
  + aktivity zvyšující transparentnost NNO, budování kapacit, vzdělávání a rozvoje NNO, zejména v oblasti řízení a udržitelnosti aktivit, rozvoj efektivnosti NNO a spolupráci s podnikatelským sektorem
  + sociálně odpovědné podnikání

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílové skupiny zahrnují především osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením a chudobou, pečující osoby, poskytovatelé služeb sociální integrace a navazující pracovní integrace, sociální pracovníci poskytovatelů služeb, zaměstnanci NNO/VPO a sociálních podniků, zaměstnavatelé a vzdělávací a poradenské instituce.

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména veřejně prospěšné organizace / NNO, sociální podniky, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, ústřední orgány státní správy, organizační složky státu, Úřad práce ČR, sociální partneři, zaměstnavatelé a vzdělávací a poradenské instituce a výzkumné organizace.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

V souladu s čl. 87 (1) (a) obecného nařízení bude podpora v rámci této investiční priority zacílena na celé území České republiky.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání jak individuálních projektů, tak i grantových projektů. Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 65 % prostředků z alokace na prioritní osu.

### Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu

Všechny níže uvedené indikátory zahrnující osoby jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Investiční priorita** | **Indikátory výstupu** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| *Investiční priorita 1*  *Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní*  *osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti*  *a mobility pracovníků*  *Investiční priorita 2*  *Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti* |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 0-16, dle ESF Guidance.[[44]](#footnote-44) | osoby | 0 | Ano (#,#,…) | IS 2014+  Dle specifikací v nařízení |
|  | Celkový počet podpořených organizací | organizace | 0 | Ano | IS 2014+ |
|  | Počet studií čerpajících z evaluací podpořených projektů | studie | 0 | Ano | IS 2014+ |

### Milníky implementace

(identifikace kroků implementace, finančních a výstupových indikátorů sloužících k hodnocení výkonu („performance framework“))

### Kategorizace intervencí

### Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců)

## Prioritní osa 4 Efektivní veřejná správa

### Investiční priority a specifické cíle

Prioritní osa Efektivní veřejná správa bude financována v rámci tematického cíle   
11 - Posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy

Národní program reforem ČR 2012 (dále jen „NPR 2012“) obsahuje následující reformní opatření ve vztahu k zefektivnění veřejné správy a boji s korupcí:

* + - 1. Přizpůsobení a optimalizace výše nákladů na zaměstnance ve státním sektoru výši hospodářského růstu a produktivitě práce (strukturální opatření s cílem zvýšit produktivitu veřejné správy).
      2. Boj s korupcí: důsledná implementace Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 (implementace protikorupčních opatření v oblasti veřejné správy, veřejných zakázek, v činnosti orgánů činných v trestním řízení, ve sféře zákonodárné).
      3. Rozvoj služeb eGovernmentu
* cíl vlády, aby do konce roku 2015 využívalo služeb eGovernmentu minimálně 50 % občanů a 95 % podniků;
* projekt zřízení základních registrů veřejné správy, který usnadní komunikaci občanů a podniků s úřady a sníží administrativní zátěž;
* Projekty eSbírka a eLegislativa (mají za cíl digitalizovat a standardizovat legislativní proces, zejména tvorbu právních předpisů a jejich zveřejnění v digitální podobě při respektování principu právní závaznosti. Zároveň usnadnit občanům přístup k platnému právu, pomoci jim v pochopení jeho obsahu a vnímání souvislostí v právním řádu ČR a zároveň zvýšit kvalitu, efektivitu a transparentnost tvorby práva);
* Strategie elektronizace vybraných agend ve veřejné správě (má se zaměřit na využívání elektronických služeb spojených se studiem, prací, zdravotní péčí, bydlením či důchodem). Umožní další rozvoj datových schránek a rozvoj CzechPOINT a zohlední implementaci cílů na úrovni EU – Digitální agendy pro Evropu (pozn.: cíle původně plánované „strategie elektronizace vybraných agend ve veřejné správě“ budou realizovány Strategickým rámcem rozvoje veřejné správy a eGovernmentu 2014+, kterou připravuje Ministerstvo vnitra);
* v souvislosti s podporou informační společnosti byla v ČR ustavena funkce digitálního šampiona, která má pomoci k naplňování cílů Digitální agendy pro Evropu.

Specifická doporučení Rady (tzn. Country Specific Recommendations, CSR) pro rok 2012 pro ČR identifikovala šest hlavních doporučení, j*edním z nich je „Naléhavě přijmout a uvést v účinnost služební zákon s cílem podpořit stabilitu a efektivitu veřejné správy a zamezit porušování předpisů. Zajistit odpovídající provádění nového zákona o zadávání veřejných zakázek. Zabývat se otázkou anonymní držby akcií. Zajistit bezchybné využívání fondů EU a dále posílit boj proti korupci“.*

Evropská komise kritizuje ČR za neexistenci účinného zákona, který by upravoval práva a povinnosti úředníků a garantoval apolitičnost veřejné správy, a který je nezbytnou podmínkou pro vytvoření nezávislé, profesionální a stabilní veřejné správy. Evropská komise upozorňuje, že jde o základní předpoklad pro efektivní využívání finančních prostředků, které ČR získává z fondů EU. Přijetí zmíněného zákona tedy Evropská komise sleduje i ve vztahu k přípravě programového období 2014–2020. Pokud zákon, garantující výše zmíněné, nebude přijat, může to mít důsledky v neumožnění čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU pro ČR v období 2014–2020.

Pracovní dokument Evropské komise k CSR 2012 dále konstatuje, že stále existuje značný prostor pro zvýšení efektivity veřejné správy. Jako klíčové problémy vidí nadměrnou byrokracii, korupci, nízkou vymahatelnost práva, časté změny právního rámce a neefektivitu veřejných výdajů. Dokument konstatuje malý pokrok ve vztahu k CSR, která byla vydána pro rok 2011. Kritizuje, že přijetí služebního zákona, který je zásadní podmínkou pro stabilní, transparentnější a profesionálnější veřejnou správu, bylo mnohokrát odloženo, a to mělo výrazný dopad na čerpání fondů EU v ČR v současném období.

Základem pro definování cílů pro nové programové období je zároveň i stav veřejné správy dosažený implementací projektů a dalších opatření realizovaných v letech 2007–2013. Úspěšně dokončená realizace nejvýznamnějších strategických projektů jakými jsou Základní registry veřejné správy, Informační systém datových schránek, CzechPOINT, Procesní modelování agend veřejné správy, atd. naplnila základní požadavky definované pro programové období 2007–2013 a vytváří plně funkční a ověřený základ pro další etapu modernizace veřejné správy, zaměřenou na další zvýšení efektivity, transparentnosti a účelnosti procesů ve veřejné správě. Cíle definované pro nové programové období jsou v relaci s cílem zvýšit konkurenceschopnost České republiky v oblasti výkonu institucí a tím vytvářet lepší podmínky pro podnikatelský sektor, občany a snížit byrokratickou zátěž (viz též Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti).

**Identifikace investičních priorit a specifických cílů**

V rámci prioritní osy 4 Efektivní veřejná správa byla na základě problémů a potřeb České republiky popsaných ve výše zmíněných strategických a analytických dokumentech identifikována následující investiční priorita a k ní definovány níže uvedené specifické cíle:

**Investiční priorita 1 – Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy**

**a veřejných služeb za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy**

Specifické cíle:

* + 1. Zvýšit efektivitu a transparentnost veřejné správy
    2. Zlepšit regulatorní prostředí
    3. Efektivní lidské zdroje ve veřejné správě a složkách IZS

### Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory

Všechny níže uvedené indikátory jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví a charakteristik uvedených v kapitole o výstupových indikátorech (4.4.4), která vychází z přílohy 1 nařízení o Evropském sociálním fondu. V případě, že specifický cíl, ke kterému se indikátory vztahují, specifikuje cílovou skupinu dle věku či pohlaví, tak k němu náležící indikátory se vztahují taktéž pouze k této cílové skupině.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Specifický cíl** | **Indikátory výsledku** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| Zvýšit efektivitu a transparentnost veřejné správy |  | Délka doby administrativních procesů pro orgány veřejné správy | dny | bude zjištěna v rámci evaluace | Ne | Evaluace (od stolu) |
|  | Nákladovost administrativních procesů pro orgány veřejné správy | Kč | bude zjištěna v rámci evaluace | Ano (nižší) | Evaluace |
|  | Počet úkonů v rámci administrativních procesů pro orgány veřejné správy | úkony | bude zjištěna v rámci evaluace | Ne | Evaluace  0m |
|  | Podíl překrývajících se administrativních procesů v kompetencích jednotlivých orgánů veřejné moci vůči všem administrativním procesům | procesy | bude zjištěna v rámci evaluace | Ne | Evaluace  0m |
|  | Počet nutných úkonů pro vyřešení vybraných životních situací | úkony | bude zjištěna v rámci evaluace | Ano (nižší) | Evaluace  0m |
|  | Počet návštěv úřadu nezbytných pro vyřešení vybraných životních situací | návštěvy | bude zjištěna v rámci evaluace | Ne | Evaluace  0m |
| Zlepšit regulatorní prostředí |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 19, dle ESF Guidance | Osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+,  0m |
|  | Podíl validovaných RIA | RIA | 0 | Ano (vyšší) | Výroční zpráva komise pro hodnocení dopadů regulace, popř. MV / evaluace |
|  | Podíl nepovinně provedených RIA vůči všem předloženým zákonům, které RIA ze zákona nevyžadují | RIA | 0 | Ne | Výroční zpráva komise pro hodnocení dopadů regulace, popř. MV / evaluace |
| Efektivní lidské zdroje ve veřejné správě a složkách IZS |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 19, dle ESF Guidance | Osoby | 0 | Ne | IS 2014+,  Dle specifikací v nařízení |
|  | Počet uchazečů na jednu volnou pozici ve veřejné správě nebo u složek IZS vůči míře nezaměstnanosti v lednu roku vypsání pozice | Osoby | 0 | Ano (vyšší) | Evaluace, HR veřejné správy  0m-36m, f(6) |
|  | Míra fluktuace zaměstnanců ve veřejné správě a příslušníků složek IZS vůči míře nezaměstnanosti v lednu daného roku | Osoby | 0 | Ano (nižší) | Evaluace, HR veřejné správy  0m-36m, f(6) |

### Popis prioritní osy

**Investiční priorita 1 - Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy**

**a veřejných služeb za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy**

Specifické cíle:

* + 1. Zvýšit efektivitu a transparentnost veřejné správy
    2. Zlepšit regulatorní prostředí
    3. Efektivní lidské zdroje ve veřejné správě a složkách IZS

Ve všech mezinárodních srovnáních je institucionální prostředí hodnoceno jako jedna z nejslabších stránek České republiky. Neefektivní instituce, nadměrná regulatorní zátěž a korupce jsou v současné době jevy, kvůli kterým ČR ztrácí na vyspělé státy EU i OECD. O potřebě změn v institucionálním prostředí a o omezení byrokracie se hovoří už delší dobu.

Výkonnost veřejné správy je v porovnání s privátním sektorem výrazně nižší, což vyplývá z makroekonomického srovnání provedeného např. ve studii NERV ke konkurenceschopnosti, ale i ze studií Světové banky či MMF. Zejména ústřední státní správa trpí v současné době nekoncepčností, jejímž důsledkem je krátkodobost přijímaných systémových řešení či opatření bez střednědobých a dlouhodobých strategií a jejich časté změny. Za hlavní důvody tohoto stavu lze považovat neexistenci jasného přehledu rozsahu vykonávaných agend v rámci činnosti úřadů a nedostatečné zajištění koordinace aktivit úřadů majících dopady na efektivitu, kvalitu a transparentnost veřejné správy; vznikají tak duplicity v činnostech, provádění činností bez zákonného zmocnění, posilování resortismu, apod.; pro veřejnou správu a další veřejné instituce chybí analytická podpora ve formě společenskovědního výzkumu – zejména v jeho aplikované podobě; nejsou dostatečně využity technologie open source software, které umožní významné úspory veřejné správy; není zajištěn jednotný přístup k problematice řízení organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací.

Další příčinou neefektivity veřejné správy je malý rozsah on-line dostupnosti elektronických služeb, aplikací pro mobilní zařízení a nedostatečná propagace a využívání služeb eGovernment; obecně je málo využíván potenciál ICT pro zefektivnění služeb ve vztahu k občanům (např. v justici, ve zdravotnictví, atd.); problémem je také nízká míra důvěry občanů ve veřejnou správu, nedostatečné povědomí občanů o možnostech veřejné správy a malý podíl občanů na správě věcí veřejných; nevyhovující je také zveřejňování informací o veřejných rozpočtech a o nakládání s veřejným majetkem.

Regulatorní prostředí v ČR je nepřehledné a nestabilní. Nevhodně nastavená regulace vede k nadměrnému zatížení veřejné správy, občanů, podniků a organizací. Vznik nových právních předpisů je ovlivněn především politickými vlivy, hodnocení dopadů regulace (RIA) je velice často prováděno formálně. V ČR neexistuje ani státem garantované znění právních předpisů dostupné pro uživatele v on-line verzi.

Hlavními důvody jsou především nedostatečná nebo nekvalitní aplikace RIA, nedostatečná odbornost jejich zpracovatelů; některé subjekty ani nemají povinnost zpracování RIA k předkládaným návrhům (např. poslanecké návrhy); nedostatečná pozornost je věnovaná hodnocení a zlepšování stávající regulace (ex post). V ČR neexistuje systém, který by v digitální podobě zajišťoval publikaci právního řádu ČR on-line v úplném znění zákonů, mezinárodních smluv, právních předpisů územních samospráv atd. Doposud nebyl zaveden systém přeshraničního uznávání elektronické identifikace a autorizace.

I přes pokrok, jehož bylo v programovém období 2007-13 dosaženo, se veřejná správa a složky IZS i nadále potýkají s neefektivním řízením lidských zdrojů. Problematickým v oblasti lidských zdrojů se jeví nekoncepčnost aktuálního systému vzdělávání (především zvyšování odbornosti, oblast ICT nevyjímaje), přijímání zaměstnanců a nevyhovující technické zázemí. Mezi jeho hlavní nedostatky patří chybějící adaptace na nové požadavky a aktuální vývoj, a to zejména v oblastech digitalizace, techniky či specifik reakce na mimořádné situace. Priority ve výše zmíněných oblastech byly stanoveny již pro programové období 2007 – 2013 a bude nutné, obzvláště v souvislosti s pokračující realizací řady projektů na ně navázat. Za hlavní příčiny stávajícího stavu je považována neexistence standardu znalostí; nízká výkonnost a nedostatečná motivovanost zaměstnanců veřejné správy k dalšímu rozvoji; vysoká míra fluktuace zaměstnanců ve veřejné správě; neexistence jednotného a efektivního systému řízení lidských zdrojů; nedostatečná struktura řízení lidských zdrojů ve veřejné správě zajišťující dostupnost HR služeb pro všechny zaměstnance veřejné správy; používání metod řízení kvality ve veřejné správě není sledováno a vyhodnocováno; neexistují specifická výcviková centra, odpovídající potřebám složek IZS, není zavedena jejich dostatečná specializovaná příprava včetně zaměření na ICT.

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* Dokončení plošného procesního modelování agend jak pro přímý, tak pro přenesený výkon státní správy.
* Provádění popisu působnosti jednotlivých orgánů veřejné správy na základě dat obsažených v Základním registru práv a povinností.
* Odstranění činností, které nemají oporu v platné právní úpravě, agend, jejichž výstupy nemají aktuálně podložené celospolečenské využití, nejsou potřebné nebo se kryjí s působností jiného orgánu.
* Podpora a zavádění společenskovědního výzkumu ve veřejné správě a využívání dat ke zvýšení efektivity práce veřejné správy; podpora evaluačních kapacit.
* Podpora komunitního vývoje a využití open source software ve veřejné správě.
* Podpora tvorby provozních standardů a katalogu veřejných služeb vykonávaných ze strany organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací.
* Podpora zlepšování dostupnosti, atraktivity a propagace on-line služeb eGovernmentu včetně zajištění přístupu osobám se specifickými potřebami, zejména pro osoby se zdravotním postižením.
* Podpora elektronizace procesů a služeb veřejné správy (v justici, ve zdravotnictví, atd.).
* Podpora popularizační, propagační a vzdělávací činnosti zvyšující důvěru občanů k veřejné správě a složkám IZS a povědomí o jejích službách, její prestiž jakožto zaměstnavatele a aktivitu občanů na správě věcí veřejných.
* Podpora zlepšení zveřejňování informací o veřejných rozpočtech a nakládání s veřejným majetkem a obecného publikování dat veřejné sféry v uživatelsky příznivých, strojových a open formátech.
* Podpora posílení a zlepšení aplikace RIA.
* Podpora ex post hodnocení dopadu regulace, s cílem ověřit efektivnost zvoleného řešení zda právní předpis naplňuje stanovený cíl, je-li zvolené řešení stále odpovídající a jestli je vhodné ho aplikovat ve stávajících ekonomických a společenských podmínkách.
* Opatření k podpoře výstupů z projektů eSbírka a eLegislativa.
* Podpora připravenosti uživatelů i správců agendových operačních systémů k zajištění přeshraničního uznávání elektronické identifikace a autorizace.
* Zavedení jednotného systému vzdělávání zaměstnanců veřejné správy, zajištění potřebných vzdělávacích programů k zefektivnění veřejné správy a složek IZS.
* Podpora standardizace a centralizace systému ověřování kvalifikačních předpokladů pro výkon konkrétní úřední činnosti.
* Zavedení moderních metod řízení lidských zdrojů, metod systému hodnocení, odměňování a motivace zaměstnanců, posílení role HR ve veřejné správě až na manažerskou úroveň a zvýšení atraktivity veřejné správy jako zaměstnavatele. Zavádění používání metod kvality ve veřejné správě, jejich systémová podpora a koordinace.
* Opatření k zefektivnění systému přijímání zaměstnanců veřejné správy na základě odbornosti a kvalifikace; jeho sjednocení v celé veřejné správě.
* Podpora výcvikových středisek pro složky IZS, zaměřených na rozvoj specifických schopností.

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílové skupiny zahrnují především organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, územní samosprávné celky, zaměstnance těchto organizací a občany.

**Identifikace typů příjemců**

Příjemci v této investiční prioritě budou zejména organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a územní samosprávné celky.

**Uvedení specifických území, na která bude podpora cílena**

Z důvodu specifického postavení veřejných institucí a orgánů prioritní osa podporuje intervence na celém území České republiky, tedy i na území hl. města Prahy. Veřejná správa, ale i například složky IZS jsou neoddělitelně provázány s ústředními řídícími orgány či institucemi, které jsou téměř výlučně situovány na území hlavního města. Zároveň aktivity podporované z prioritní osy mají zpravidla systémovou, respektive národní povahu, a je proto žádoucí zajistit jejich realizaci na celém území státu. Opatření zmíněná v rámci této prioritní osy, resp. jejích specifických cílů, nebudou cílena na konkrétní region. Většina opatření je zaměřena na všechny občany ČR, některá pak na úředníky veřejné správy či občany se specifickými potřebami.

**Hlavní principy výběru operací**

V rámci této investiční priority budou vyhlašovány výzvy na předkládání jak individuálních projektů, tak i grantových projektů. Za účelem snížení administrativní zátěže bude zejména v případě grantových projektů usilováno o využívání zjednodušených forem vykazování výdajů.

V případě kritické i ostatní infrastruktury státu budou prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost podporovány projekty MV u kritické infrastruktury a u ostatní infrastruktury typové projekty zaměřené na zajištění potřebné architektonické, technické i projektové dokumentace a také zajištění potřebné kapacity konzultační, projektové, procesní i vzdělávací podpory (realizace samotné infrastruktury bude zajištěna prostřednictvím Integrovaného regionálního operačního programu).

**Indikativní procentuální podíl investiční priority na prioritní ose**

Na tuto investiční prioritu je indikativně vyčleněno 100% prostředků z alokace na prioritní osu.

### Společné a specifické indikátory výstupu pro každou investiční prioritu

Všechny níže uvedené indikátory zahrnující osoby jsou při výpočtu dále členěny dle pohlaví.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Investiční priorita** | **Indikátory výstupu** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| *Investiční priorita 1*  *Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy* |  | Společné ESF indikátory z přílohy nařízení o ESF, specificky číslo 5-15, dle ESF Guidance[[45]](#footnote-45) | Osoby | 0 | Ano (vyšší) | IS 2014+,  0m |
|  | Počet analyzovaných administrativních procesů | Procesy | 0 | Ano (vyšší) | evaluace |
|  | Počet orgánů, u nichž byla popsána působnost | Orgány | 0 | Ano (vyšší) | evaluace |
|  | Počet elektronizovaných procesů a služeb ve veřejné správě | Procesy | 0 | Ne | evaluace |
|  | Počet kampaní | Kampaně | 0 | Ne | příjemce |
|  | Počet aktivních datových schránek fyzických osob | Schránky | 0 | Ne | MV |
|  | Počet úřadů zveřejňujících informace o svém rozpočtu | úřady | 0 | Ano | ČSÚ, „Průzkum webových stránek veřejné správy“ |
|  | Počet úřadů, které zveřejňují informace v uživatelsky příznivých, strojových a open formátech | úřady | 0 | Ano | ČSÚ, „Průzkum webových stránek veřejné správy“ |
|  | Existence systému na elektronizaci procesu vzniku a zveřejňování legislativních dokumentů | kvalitativní | 0 | Ano (1) | Evaluace |
|  | Počet zákonů, u nichž byla provedena RIA ex post | Zákony | 0 | Ne | Výroční zpráva komise pro hodnocení dopadů regulace, popř. MV / evaluace |
|  | Podíl zaměstnanců přijatých skrze jednotný systém přijímání zaměstnanců do státní správy vůči všem přijatým zaměstnancům | Zaměstnanci | 0 | Ne | Evaluace, HR veřejné správy |
|  | Podíl standardizovaných a ověřených pozic úředníků veřejné správy vůči celkovému počtu úřednických pozic | Pozice | 0 | Ano | Evaluace |
|  | Počet ověření kvalifikačních předpokladů | Osoby | 0 | Ne | MV |

### Milníky implementace

(identifikace kroků implementace, finančních a výstupových indikátorů sloužících k hodnocení výkonu („performance framework“))

### Kategorizace intervencí

### Souhrn plánovaného použití TA včetně aktivit pro posílení administrativních kapacit (IS a příjemců)

## Prioritní osa 5 Technická pomoc

Tato prioritní osa je v souladu s článkem 52 obecného nařízení zaměřena na podporu řízení a implementace OPZ. V rámci prioritní osy Technická pomoc budou financovány zejména akce pro podporu přípravy, řízení, implementace, monitorování, hodnocení, publicity, kontroly a auditu, vytváření sítí a řešení stížností. Financovány budou rovněž aktivity na posílení administrativní kapacity implementačních orgánů OPZ, absorpční kapacity předkladatelů projektů a příprava programových dokumentů na další programové období.

### Specifický cíl

* + Zajistit řádnou implementaci OPZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci programu

### Očekávané výsledky pro každý specifický cíl a tomu odpovídající výsledkové indikátory

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Specifický cíl** | **Indikátory výsledku** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
| Zajistit řádnou implementaci OPZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci programu |  | Míra čerpání prostředků programu (dosažení cílů n+3) | procenta | 0 % | 100 % | IS, ročně |

### Popis podporovaných aktivit a očekávaného příspěvku ke specifickým cílům

Základním účelem aktivit v rámci prioritní osy Technická pomoc je zajištění řádné administrace operačního programu Zaměstnanost tedy včasné vyčerpání alokace programu dle pravidel stanovených v legislativě k Evropským strukturálním a investičním fondům při současném naplnění cílů a dosažení hodnot monitorovacích indikátorů stanovených ve věcných prioritních osách OPZ. Při využívání prostředků v rámci této prioritní osy bude kromě zajištění povinných funkcí Řídicího orgánu uvedených zejména v čl. 114 obecného nařízení kladen důraz na podporu aktivit, které mají potenciál celkového zjednodušení a zefektivnění vykonávaných činností (např. zavedení zjednodušeného vykazování výdajů ve vyhlašovaných výzvách apod.).

**Indikativní výčet podporovaných aktivit vedoucích k dosažení specifických cílů**

* zajištění přípravy, hodnocení, výběru, kontrahování, monitorování, administrace, kontroly a auditu projektů/operací, zajištění řízení a implementace operačního programu;
* školení, semináře a vzdělávání pro pracovníky implementačních orgánů;
* poradenství žadatelům o podporu z OPZ při přípravě projektů/operací;
* činnost Monitorovacího výboru a jeho pracovních skupin;
* zasedání Řídicího orgánu a jeho pracovních skupin
* technické a provozní zajištění funkcí Řídicího orgánu;
* archivace dokumentů;
* vypracování návrhů zpráv pro jednání výborů;
* propagace programu na veřejnosti, semináře, informační akce, komunikace, publicita;
* výzkumné studie a šetření zaměřené na další rozvoj programu;
* evaluace, sledovací studie;
* provoz, údržba a další rozvoj monitorovacího a informačního systému;
* studie a výměna zkušeností s multiplikačním účinkem, vytváření sítí;
* podpora při řešení stížností;
* podpora opatření ke snížení administrativní zátěže žadatelů, příjemců a subjektů implementační struktury
* příprava programových dokumentů pro další programovací období vč. ex-ante hodnocení.

**Identifikace hlavních cílových skupin**

Cílové skupiny zahrnují především subjekty implementační struktury OPZ, žadatele a příjemce, Monitorovací výbor OPZ a veřejnost.

### Specifické indikátory výstupu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Investiční priorita** | **Indikátory výstupu** | | | **Výchozí hodnota** | **Cílová hodnota (2022)** | **Zdroj dat, frekvence sledování** |
| **Kód NČI 2014+** | **Název indikátoru** | **Měrná jednotka** |
|  |  |  |  | 0 |  |  |
|  |  |  |  | 0 |  |  |
|  |  |  |  | 0 |  |  |

### Kategorizace intervencí

# Finanční rámec 2014-2020

## Stručný popis

## Tabulka alokací za celý OP podle jednotlivých let

## Tabulka alokací za celé období podle jednotlivých prioritních os

# Integrovaný přístup k územnímu rozvoji

V OP Zaměstnanost se počítá s podporou integrovaného přístupu k územnímu rozvoji například prostřednictvím následujících nástrojů:

1. Integrované územní investice (Integrated territorial investments, ITI)
2. Integrované plány rozvoje území
3. Komunitně vedený místní rozvoj (Community-led local development, CLLD)

Mezi základní společné znaky všech integrovaných nástrojů patří vzájemné synergie, integrovaná strategie a partnerství a víceúrovňová správa.

Cílem vzájemných synergií je především zvýšení efektivity veřejných investic působením navazujících aktivit a zvyšováním přidané hodnoty celkového výsledku takových operací.

Integrovaná strategie, jako druhý společný znak, tak v sobě již zahrnuje popis nejdůležitějších synergií a zároveň musí vycházet z potřeb území a definovat měřitelné cíle a pozitivní změny, jichž má být dosaženo. Strategie pak dále určuje priority a harmonogram realizace konkrétních opatření.

Pro hladší průběh implementace, široké ztotožnění se s navrženou strategií, je nezbytný třetí princip – partnerství. Vhodná kombinace přístupu „zhora dolů“ (top down) s přístupem „zezdola nahoru“ (botom up) může pomoci ke konsenzuálnímu zpracování strategie zahrnující všechny relevantní potřeby za aktivní účasti a „pochopení“ všech aktérů a ve výsledku tak přinést více efektů. Samotná realizace strategie musí probíhat v široké horizontální i vertikální spolupráci, jež přispěje k větší transparentnosti a k méně konfliktnímu průběhu realizace.

Předpokládá se, že ve všech výše uvedených případech budou aktéři odpovědní za přípravu jednotlivých integrovaných strategií (zejména místní samosprávy a místní akční skupiny) zároveň zodpovídat za výběr projektů k financování, které budou v souladu s cíli, které chce integrovaná strategie dosáhnout.

Vlastní administrace projektů (uzavírání právních aktů o poskytnutí podpory, administraci monitorovacích zpráv a proplácení žádostí o platby atd.) bude zajištěna z úrovně Řídicího orgánu OP Zaměstnanost.

Územní dimenzi je možné spatřovat také u možnosti připravit a realizovat Společné akční plány (Joint Action Plan), které mohou komplexnějším přístupem řešit problematiku vymezeného území - nejčastěji kraje (NUTS III).

## Přístup k využití komunitně vedeného místního rozvoje

Podpora aktivit v rámci komunitně vedeného místního rozvoje bude zajištěna prostřednictvím investiční priority 2.3 *Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit* v prioritní ose č. 2 Sociální začleňování a boj s chudobou.

Z věcného hlediska musí být aktivity podporované v rámci komunitně vedeného místního rozvoje v souladu s aktivitami, které lze podpořit z věcných prioritních os OP Zaměstnanost, nicméně jako nejvhodnější oblast pro využití komunitně vedeného místního rozvoje je (v souladu se Strategií regionálního rozvoje 2014-2020) identifikována podpora lokalit postižených sociálním vyloučením a sociálně znevýhodněné oblasti.

Předpokládá se následující postup:

* certifikace kvality Místních akčních skupin bude provedena ve spolupráci Ministerstva pro místní rozvoj (Národního orgánu pro koordinaci) a Ministerstva zemědělství;
* ve druhé fázi bude proveden výběr vhodných Integrovaných strategií rozvoje území ze strany všech zainteresovaných Řídicích orgánů (včetně Řídicího orgánu OP Zaměstnanost) prostřednictvím společné výběrové komise;
* ve třetí fázi bude probíhat implementace projektů v rámci schválených Integrovaných strategií rozvoje území při respektování postupů uvedených v úvodu kapitoly č. 6 Integrovaný přístup k územnímu rozvoji.

## Přístup k využití Integrovaných územních investic

V souladu se Strategií regionálního rozvoje 2014-2020 budou Integrované územní investice realizovány v metropolitních oblastech – v Praze, Brně, Ostravě, Plzni a Hradecko-pardubické a Ústecko-chomutovské aglomeraci.

Předpokladem pro samotnou realizaci projektů je schválení příslušné integrované strategie, která jasně definuje své cíle, stanoví příslušné indikátory a k jejich dosažení vymezí v rámci finančního plánu potřebné alokace z příslušných programů ESIF a z jejich prioritních os.

Implementace projektů v rámci schválených integrovaných strategií bude probíhat při respektování postupů uvedených v úvodu kapitoly č. 6 Integrovaný přístup k územnímu rozvoji.

## Opatření pro meziregionální a nadnárodní aktivity

Na nadnárodní aktivity je zaměřena prioritní osa 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce (včetně případné meziregionální spolupráce mezi dvěma a více členskými státy EU).

V této prioritní ose budou podporovány projekty zaměřené na sociální inovace, zejména s cílem jejich tvorby, testování a následného šíření. Projekty mohou k dosažení svých cílů využívat mezinárodní spolupráci jako způsob, kterým lze přenést již fungující přístupy/řešení z ostatních členských států EU.

Bližší popis prioritní osy 3 je uveden v kapitole 4.3 Prioritní osa Sociální inovace a mezinárodní spolupráce.

## Plánované intervence ve prospěch makro-regionálních strategií

Území České republiky je součástí území, které je pokryto Strategií EU pro Podunají. OP Zaměstnanost přispívá mj. k naplňování cílů této strategie podporou v oblastech zaměstnanosti, sociálního začleňování a boje s chudobou, a v oblasti veřejné správy (v souladu s Akčním plánem pro implementaci Strategie EU pro Podunají, v prioritní oblasti č. 9 Investice do lidí a dovedností a v prioritní oblasti č. 10 Institucionální kapacita a spolupráce).

## Specifické potřeby území zasažených chudobou a vyloučením, se zvláštním ohledem na vyloučené komunity

Za účelem získání základních informací o situaci sociálně vyloučených romských lokalit a komunit v ČR byla provedena v roce 2006 analýza sociálně vyloučených romských lokalit[[46]](#footnote-46) (dále jen „analýza“).

Analýza se zaměřila na zmapování sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit a komunit a na zmapování relevantních subjektů působících v této oblasti (tedy především nestátních neziskových organizací, organizací zřizovaných obcemi a kraji, obcí, krajů, Úřadu práce ČR, podnikatelských subjektů) a jejich absorpční kapacity.

Dle výše uvedené analýzy existovalo v České republice přes tři sta sociálně vyloučených lokalit, ve kterých žilo přibližně 80 tis. obyvatel (z toho cca 70 % je Romů). Počet 80 tis. osob představuje velmi zhruba cca 16 tis. bytových domácností a cca 20 tis. rodin.

Jedním z výstupů analýzy je interaktivní Mapa zkoumaných obcí se sociálně vyloučenými a sociálním vyloučením ohroženými romskými lokalitami na území ČR v členění na úroveň obcí, a v některých případech až na úroveň částí měst nebo ještě menších oblastí (např. ulice, jednotlivé domy atd.).

Podle současných odhadů (z r. 2013) Agentury pro sociální začleňování existuje na území ČR cca 400 sociálně vyloučených lokalit, ve kterých žije cca 100 tis. obyvatel, kteří jsou až na výjimky dlouhodobě nezaměstnaní, předlužení, špatně vzdělaní a nekvalifikovaní. Aktualizace sociálně vyloučených lokalit bude k dispozici ke konci r. 2014, aby bylo možné zajistit vyhlášení specifických výzev cílených na tyto sociálně vyloučené lokality.

V souladu s celkovou strategií OP Zaměstnanost budou v sociálně vyloučených lokalitách podporovány následující aktivity:

1. Realizace konkrétních aktivit vedoucích k sociální integraci ohrožených osob. Navržené činnosti vycházejí z identifikovaných problémových jevů a potřeb osob - uživatelů služeb ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených. Jedná se o celé spektrum působení především v sociálních službách s důrazem na poskytování služeb v přirozeném prostředí těchto osob.
2. Rozvoj samotného procesu poskytování služeb podporujících sociální integraci a vychází z potřeby rozvíjet spolupráci mezi subjekty, které se podílí na aktivitách v jednotlivých oblastech. Dále se v tomto okruhu jedná o zajištění procesu rozvoje kvality a kontroly poskytovaných služeb včetně podpory vzdělávání pracovníků zadavatelů a poskytovatelů sociálních služeb.

Pro zajištění synergií a komplexního řešení situace sociálně vyloučených lokalit je nutné, aby oblast sociálního začleňování financovaná z OP Zaměstnanost byla doplněna, resp. koordinována, s aktivitami financovanými z OP VVV (podpora inkluzivního vzdělávání) a z IROP (podpora sociálního bydlení).

## Přístup k využití Integrovaných plánů rozvoje území

Integrovaný plán rozvoje území (IPRÚ) je integrovaný strategický dokument popisující konkrétní problémy a potřeby vymezeného území, cíle a priority z nich vycházející a vzájemně provázané investiční záměry, kterými bude navržených cílů dosaženo. IPRÚ je dokumentem zahrnujícím širší prostorové vazby a je zaměřený na dosažení konkrétních výsledků.

Rozvoj regionálních sídelních aglomerací a regionálních center a jejich zázemí, neboli ostatních rozvojových území a také státem podporovaných regionů, bude řešen také v rámci implementace IPRÚ.

Předpokladem pro samotnou realizaci projektů je schválení příslušného IPRÚ, který jasně definuje své cíle, stanoví příslušné indikátory a k jejich dosažení vymezí v rámci finančního plánu potřebné alokace z příslušných programů ESIF a z jejich prioritních os.

Implementace projektů v rámci schválených IPRÚ bude probíhat při respektování postupů uvedených v úvodu kapitoly č. 6 Integrovaný přístup k územnímu rozvoji.

# Implementační uspořádání a koordinace

## Určení „povinných“ subjektů – Řídicí orgán, Certifikační orgán, Auditní orgán

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Úřad/Orgán** | **Název úřadu/orgánu** | **Vedení úřadu/ orgánu**  **(pozice)** |
| Řídicí orgán | Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR |  |
| Národní orgán pro koordinaci | Ministerstvo pro místní rozvoj ČR |  |
| Certifikační orgán | Ministerstvo financí ČR |  |
| Auditní orgán | Ministerstvo financí ČR |  |
| Orgán, který obdrží platby od Komise | Ministerstvo financí ČR |  |

## Popis aktivit pro zapojení partnerů do provádění OP

Základním nástrojem pro zapojení relevantních partnerů do implementace, monitorování, a evaluací operačního programu Zaměstnanost je Monitorovací výbor OPZ. Monitorovací výbor bude ustaven na návrh Řídicího orgánu nejpozději do 3 měsíců od schválení operačního programu Evropskou komisí. Při sestavování Monitorovacího výboru bude primárně vycházeno z členství v Pracovní skupině pro programování na období 2014-2020 tak, aby se aktéři zapojení do přípravy OPZ odpovídajícím způsobem podíleli také na jeho provádění. V rámci monitorovacího výboru bude umožněno vytváření pracovní skupin pro projednávání a řešení specifických otázek (např. evaluace). V pracovních skupinách Výboru bude rovněž podporováno náležité zapojení relevantních partnerů.

### Posilování kapacit sociálních partnerů a NNO

Sociální partneři a nestátní neziskové organizace se od vstupu ČR do EU účastní v programech spolufinancovaných z ESF, a to jak svým členstvím v příslušných monitorovacích výborech, tak zejména přípravou a realizací projektů financovaných z ESF. Tím získávají sociální partneři a NNO potřebné praktické znalosti s administrací projektů pro ještě lepší přístup k prostředkům ESF v období 2014-2020. Za účelem zjednodušení přístupu sociálních partnerů a NNO k prostředkům ESF bude navíc v OPZ stejně jako v předchozích programových obdobích umožněno využití mechanismu zálohových plateb pro příjemce pomoci. Dále bude kladen důraz na využívání zjednodušeného vykazování výdajů všude, kde je to vhodné a proveditelné, tj. tam, kde lze předem definovat univerzálně platné jednotky a přiřadit k nim cenu, nebo stanovit nepřímé náklady a jejich výši.

V souladu s článkem 6(2) nařízení o ESF budou v rámci OPZ podporovány aktivity zaměřené na **budování kapacit sociálních partnerů**. Na podporu těchto aktivit a za účelem zlepšení přístupu sociálních partnerů k prostředkům ESF bude ze zdrojů OPZ vyčleněno přiměřené množství finančních prostředků, které bude odpovídat absorpční kapacitě sociálních partnerů a jejich potřebám pro naplňování strategie rozvoje lidských zdrojů a posílení kapacit pro jejich zapojení na tripartitní a bipartitní úrovni spolupráce, a to jak na celostátní, tak hlavně na regionální a oborové bázi.

Tyto aktivity zahrnou zejména odborné vzdělávání, opatření na vytváření sítí, posílení sociálního dialogu a činnosti společně uskutečňované sociálními partnery, zejména v oblasti adaptability zaměstnanců a podniků, jako např. podpora uplatňování flexibilních forem práce, zavádění konceptu age managementu v podnicích, vytváření podmínek pro slaďování pracovního a soukromého života atd. Cílem těchto aktivit je zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů a jejich přizpůsobitelnosti měnícím se podmínkám. Sociální partneři budou participovat jako předkladatelé projektů v převážné většině intervencí podporovaných v OPZ. Pro účely budování kapacit sociálních partnerů bude také využita forma specifických výzev pro předkládání projektů, a to zejména v Prioritní ose 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Na tyto výzvy bude v úvodní fázi vyčleněna částka cca 1 % celkových prostředků alokovaných na Prioritní osu 1. Konkrétní výše čerpání a množství finančních prostředků vyčleněných na další výzvy bude záviset na absorpční kapacitě sociálních partnerů a množství kvalitních projektů.

V souladu s článkem 6(3) nařízení o ESF budou v rámci OPZ podporovány aktivity zaměřené na **budování kapacit nestátních neziskových organizací**, zejména v oblasti sociálního začleňování, rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí. Na podporu těchto aktivit a za účelem zlepšení přístupu NNO k prostředkům ESF bude ze zdrojů OPZ vyčleněno přiměřené množství finančních prostředků, které bude odpovídat absorpční kapacitě NNO a jejich potřebám v oblasti posilování kapacit. Podporované aktivity zahrnou zejména vzdělávání pracovníků NNO a opatření na zvyšování profesionality, organizačního řízení, plánování, transparentnosti a vícezdrojového financování NNO. Cílem těchto aktivit je posílení udržitelnosti a zkvalitňování služeb poskytovaných NNO zejména osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením. NNO budou participovat jako předkladatelé projektů v převážné většině intervencí podporovaných v OPZ. Pro budování kapacit NNO bude také využita forma specifických výzev pro předkládání projektů, a to zejména v Prioritní ose 2 Sociální začleňování a boj s chudobou. Na tyto výzvy bude v úvodní fázi vyčleněna částka cca 1 % celkových prostředků alokovaných na Prioritní osu 2. Konkrétní výše čerpání a množství finančních prostředků vyčleněných na další výzvy bude záviset na absorpční kapacitě NNO a množství kvalitních projektů.

Dále bude problematika zvyšování kapacit NNO podporována v rámci Prioritní osy 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce, v rámci které je mj. počítáno s aktivitou zaměřenou na zvyšování transparentnosti NNO, budování jejich kapacit, vzdělávání a rozvoj NNO, zejména v oblasti řízení a udržitelnosti, rozvoj efektivnosti NNO a spolupráce s podnikatelským sektorem, a to při využití mezinárodní spolupráce a sociálních inovací. S ohledem na záměr využít v této aktivitě inovativních nebo v zahraničí vyzkoušených řešení pro posílení kapacit NNO, je předpokládáno, že i při relativně omezené alokaci na Prioritní osu 3 a velkém množství témat, která v jejím rámci budou podpořena, má PO3 významný potenciál přispět k posílení kapacit NNO.

## Popis mechanismů pro zajištění koordinace

(jiné fondy, jiné EU a národní nástroje)

## Ex-ante kondicionality

**Identifikace relevantních předběžných podmínek (ex-ante kondicionalit) a hodnocení jejich splnění**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Předběžná podmínka** | **Prioritní osa nebo osy, ke kterým se podmínka vztahuje** | **Splnění předběžné podmínky (ano/ne /částečně)** | **Kritéria splnění** | **Splnění kritéria (ano / ne)** | **Odkazy (u splněných podmínek)** | **Vysvětlení (tam, kde je to vhodné)** |
| 8.1. Aktivní politiky trhu práce jsou koncipovány a prováděny v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti | PO 1, PO3 | částečně | Služby zaměstnanosti mají kapacity k poskytování a poskytují: individualizované služby a aktivní a preventivní opatření na trhu práce v raném stadiu, jež upřednostňují nejzranitelnější obyvatele, ale jsou přístupné pro všechny uchazeče o zaměstnání, | ne |  | Strategie politiky zaměstnanosti MPSV bude zpracována do konce roku 2013 |
| informace o nových pracovních místech. | ano | http://portal.mpsv.cz/ |  |
| Služby zaměstnanosti uzavřely formální či neformální ujednání o spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami | ano |  |  |
| 8.2. Samostatná výdělečná činnost, podnikání a zakládání firem: existence strategického rámce politiky podpory začínajících podniků přispívající k začlenění. | PO 1, PO3 | ne | Existuje strategický rámec politiky podpory začínajících podniků přispívající k začlenění, obsahující tyto prvky: činnosti propojující vhodné služby pro rozvoj podnikání a finanční služby (přístup ke kapitálu), včetně případné aktivní pomoci pro znevýhodněné skupiny nebo oblasti. | ne |  | Strategie politiky zaměstnanosti MPSV bude zpracována do konce roku 2013 |
| 8.3. Instituce trhu práce jsou modernizované a posílené v souladu s hlavními směry politiky zaměstnanosti; | PO 1, PO3 | částečně | individualizované služby a aktivní a preventivní opatření na trhu práce v raném stadiu, jež upřednostňují nejzranitelnější uchazeče o zaměstnání | ne |  |  |
| informace o nových volných pracovních místech | ano | http://portal.mpsv.cz/ |  |
| Reforma služeb zaměstnanosti bude zahrnovat uzavření formálních či neformálních ujednání o spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami. | ano |  |  |
| 8.4. Aktivní a zdravé stárnutí: Politiky aktivního stárnutí jsou koncipována v souladu s hlavními směry politiky zaměstnanosti | PO 2, PO 3 | ano | Opatření k řešení problematiky aktivního a zdravého stárnutí: příslušné zúčastněné strany se podílejí na koncipování a provádění politik aktivního stárnutí zaměřených na udržení starších pracovníků na trhu práce a na podporu jejich zaměstnávání. | ano | [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz/) | Rada vlády pro seniory a stárnutí populace připravila Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 (dříve Národní program přípravy na stárnutí (NPPS) na období let 2013 - 2017). Vláda návrh schválila 13.2.2013 |
| 8.5. Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám: Existence politik zaměřených na upřednostňování předvídání a dobré zvládání změn a restrukturalizací. | PO 1, PO3 | ne | K dispozici je určité omezené množství základních nástrojů, které sociálním partnerům a orgánům veřejné správy pomáhají lépe rozvíjet iniciativní přístupy ke změnám a restrukturalizacím, zejména existují politiky zaměřené na upřednostňování předvídání a dobré zvládání změn a restrukturalizací. | ne |  |  |
| 9.3. Celoživotní učení: existence vnitrostátního nebo regionálního strategického rámce politiky celoživotního učení v mezích článku 165 SFEU. | PO 1, PO3 | ne | opatření na podporu provádění politiky celoživotního učení a zvyšování kvalifikace a zajištění zapojení zúčastněných stran a partnerství s nimi, | ne |  |  |
| opatření zaměřená na umožnění rozvoje dovedností odpovídajících potřebám různých cílových skupin, které jsou ve vnitrostátních nebo regionálních strategických rámcích příslušné politiky vymezeny jako prioritní (například mladí lidé účastnící se odborného vzdělávání, dospělí, rodiče vracející se na trh práce, pracovníci s nízkou kvalifikací a starší pracovníci, migranti a další znevýhodněné skupiny), | ne |  |  |
| opatření k rozšíření přístupu k celoživotnímu učení, a to rovněž prostřednictvím úsilí o účinné provádění nástrojů pro transparentnost (například evropský rámec kvalifikací, národní rámec kvalifikací, evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu, evropský referenční rámec pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy | ne |  |  |
| 10.1. Existence a provedení vnitrostátního strategického rámce politiky v oblasti snižování chudoby zaměřené na aktivní začleňování osob vyloučených z trhu práce v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti. | PO 2, PO 3 | částečně | Existuje vnitrostátní strategický rámec politiky v oblasti snižování chudoby, zaměřené na aktivní začleňování, který: | ne |  | Strategie sociálního začleňování 2012-2020 bude dopracována do konce r.2013.  Do konce roku 2014 předloží zmocněnkyně vlády pro lidská práva zprávu o naplňování strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011-2015 s návrhem na opatření do roku 2020. |
| poskytuje dostatek podkladů pro vypracovávání politik v oblasti snižování chudoby a umožňuje sledování vývoje, | ne |  | Metodika pro rozšíření a specifikaci indikátorů k hodnocení pokroku vzhledem ke stanoveným cílům v oblasti potlačování chudoby a sociálního vyloučení v české republice bude zpracována do 31.12.2013. |
| do boje proti chudobě zapojuje příslušné zúčastněné strany, | ano |  |  |
| Příslušným zúčastněným stranám může být v případě potřeby a na požádání poskytnuta podpora při předkládání projektových žádostí a provádění a řízení vybraných projektů. | ano |  |  |
| 10.2. Existuje vnitrostátní strategický rámec politiky začleňování Romů. | PO 2, PO 3 | částečně | Je vypracována vnitrostátní strategie začleňování Romů, jež: | ne |  | Koncepce romské integrace na období 2010 - 2013 bude aktualizována v r.2014. |
| určuje splnitelné vnitrostátní cíle integrace Romů při překonávání rozdílů oproti ostatní populaci. Tyto cíle by měly přinejmenším řešit čtyři záměry EU pro integraci Romů týkající se přístupu ke vzdělání, zaměstnání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení a bydlení, | ano |  | Koncepce romské integrace na období 2010 - 2013 bude aktualizována v r.2014. |
| za použití dostupných socioekonomických a územních ukazatelů (např. velmi nízká úroveň vzdělání, dlouhodobá nezaměstnanost atd.) zjišťuje, kde jsou znevýhodněné mikroregiony nebo segregované městské části, v nichž jsou komunity nejvíce znevýhodněné, | ano |  | plněno každoročně |
| zahrnuje důsledné kontrolní metody, které umožní hodnocení dopadu opatření na integraci Romů, a přezkumný mechanismus pro upravování strategie, | ano |  | plněno každoročně |
| je navržena, prováděna a kontrolována v úzké spolupráci a nepřetržitém dialogu s romskou občanskou společností, místními a regionálními orgány, | ano |  |  |
| Příslušným zúčastněným stranám je v případě žádosti poskytována podpora při předkládání projektových žádostí a provádění a řízení vybraných projektů. | ano |  |  |
| 11. Účinnost veřejné správy v členských státech: existence strategického rámce politiky zaměřené na posilování účinnosti veřejné správy členského státu, včetně reformy veřejné správy | PO 4 | částečně | Je vypracován a prováděn strategický rámec politiky zaměřené na posilování účinnosti veřejné správy členského státu obsahující tyto prvky: |  |  |  |
| - analýzu a strategické plánování právních, organizačních a/nebo procedurálních reformních opatření, | ne |  | V rámci připravované Koncepce dokončení reformy veřejné správy (06/2013) a připravovaného zákona o státních úřednících (od 1. 1. 2014) |
| - vývoj systémů řízení jakosti, | ne |  | V rámci připravované Koncepce dokončení reformy veřejné správy (06/2013) v návaznosti na Analýzu aktuálního stavu veřejné správy a na ní navazující Koncepce rozvoje kvality veřejné správy |
| - integrovaná opatření pro zjednodušení a racionalizaci správních postupů, | ano | <http://www.smartadministration.cz/> | Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby |
| - rozvoj a provádění strategií a politik lidských zdrojů, včetně náborových plánů a možností uplatnění pracovníků, budování kapacit a financování, | ne |  | V rámci připravovaného zákona o státních úřednících (od 1. 1. 2014) |
| - rozvoj dovedností na všech úrovních, | ne |  | V rámci připravovaného zákona o státních úřednících (od 1. 1. 2014) |
| - vývoj postupů a nástrojů pro sledování a hodnocení. | ne |  | V rámci připravovaného zákona o státních úřednících (od 1. 1. 2014) |

**Činnosti, které jsou nutné pro splnění obecných předběžných podmínek**

bude doplněno v souladu s textem Dohody o partnerství

**Činnosti, které jsou nutné pro splnění tematických předběžných podmínek (ex-ante kondicionalit)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nesplněná nebo částečně splněná tematická předběžná podmínka** | **Nesplněná kritéria** | **Opatření, která je nutno přijmout** | **Termín splnění (datum)** | **Orgány zodpovědné za plnění** |
| 8.1. Aktivní politiky trhu práce jsou koncipovány a prováděny v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti | Služby zaměstnanosti mají kapacity k poskytování a poskytují: individualizované služby a aktivní a preventivní opatření na trhu práce v raném stadiu, jež upřednostňují nejzranitelnější obyvatele, ale jsou přístupné pro všechny uchazeče o zaměstnání, | Strategie politiky zaměstnanosti MPSV bude zpracována do konce roku 2013 | 31.12.2013 | MPSV sekce 4 |
| 8.2. Samostatná výdělečná činnost, podnikání a zakládání firem: existence strategického rámce politiky podpory začínajících podniků přispívající k začlenění. | Existuje strategický rámec politiky podpory začínajících podniků přispívající k začlenění, obsahující tyto prvky: činnosti propojující vhodné služby pro rozvoj podnikání a finanční služby (přístup ke kapitálu), včetně případné aktivní pomoci pro znevýhodněné skupiny nebo oblasti. | Strategie politiky zaměstnanosti MPSV bude zpracována do konce roku 2013 | 31.12.2013 | MPSV sekce 4 |
| 8.3. Instituce trhu práce jsou modernizované a posílené v souladu s hlavními směry politiky zaměstnanosti; | individualizované služby a aktivní a preventivní opatření na trhu práce v raném stadiu, jež upřednostňují nejzranitelnější uchazeče o zaměstnání | Strategie politiky zaměstnanosti MPSV bude zpracována do konce roku 2013 | 31.12.2013 | MPSV sekce 4 |
| 8.5. Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám: Existence politik zaměřených na upřednostňování předvídání a dobré zvládání změn a restrukturalizací. | K dispozici je určité omezené množství základních nástrojů, které sociálním partnerům a orgánům veřejné správy pomáhají lépe rozvíjet iniciativní přístupy ke změnám a restrukturalizacím, zejména existují politiky zaměřené na upřednostňování předvídání a dobré zvládání změn a restrukturalizací. | Zahájení a implementace projektu Systémové předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce v roce 2013, s předpokládaným ukončením v roce 2014. Zahájení a implementace projektu Rozvoj a implementace Národní soustavy povolání bude probíhat v letech 2013 až 2014. | 2013-2014 | MPSV sekce 4 |
| 9.3. Celoživotní učení: existence vnitrostátního nebo regionálního strategického rámce politiky celoživotního učení v mezích článku 165 SFEU. | opatření na podporu provádění politiky celoživotního učení a zvyšování kvalifikace a zajištění zapojení zúčastněných stran a partnerství s nimi, | ŠMT připravuje v současné době novelu zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a vyhlášky č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, která by měla být realizována do konce roku 2014. Tvorba a aktualizace Národní soustavy povolání, Národní soustavy kvalifikací – probíhá průběžně. V roce 2013 až 2014 se budou realizovat aktivity v rámci projektů Rozvoj a implementace Národní soustavy povolání a NSK III, včetně metodické podpory spolupráce mezi vzdělavateli, zaměstnavateli a Úřadem práce ČR prostřednictvím činnosti sektorových rad a na základě tvorby sektorových dohod. Zahájení a implementace projektu Systémové předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce proběhnou v roce 2013, s předpokládaným ukončením v roce 2014. V roce 2013 se přijmou opatření k zavádění hodnocení kvality nabídky vzdělávacích programů s využitím prvků hodnocení kvality-ratingu vzdělávacích institucí při zadávání veřejných zakázek financovaných z veřejných rozpočtů (výstup z projektu Koncept MŠMT). Budou navržena příslušná opatření pro zavedení nových forem financování dalšího vzdělávání do konce roku 2014 | 2013-2014 | MŠMT, MPSV sekce 4 |
| opatření zaměřená na umožnění rozvoje dovedností odpovídajících potřebám různých cílových skupin, které jsou ve vnitrostátních nebo regionálních strategických rámcích příslušné politiky vymezeny jako prioritní (například mladí lidé účastnící se odborného vzdělávání, dospělí, rodiče vracející se na trh práce, pracovníci s nízkou kvalifikací a starší pracovníci, migranti a další znevýhodněné skupiny), | Zajistit zvyšování kvality poradenských služeb zlepšením metodiky práce s dospělými klienty a zpracováním metodik práce se specifickými skupinami klientů, proškolit pracovníky poradenských a informačních služeb, provázáním jednotlivých složek kapacit poradenských služeb zajistit komplexnost poradenských služeb a jejich dostupnost pro všechny zájemce ve všech fázích jejich studijního i pracovního života do konce roku 2014. V roce 2013 bude zahájena realizace stáží s přihlédnutím ke specifickým potřebám jednotlivých cílových skupin, v roce 2013 bude zahájena realizace stáží se zvláštním zřetelem na potřeby mladých lidí vstupujících na trh práce. | 2013-2014 | MPSV sekce 4, FDV |
| opatření k rozšíření přístupu k celoživotnímu učení, a to rovněž prostřednictvím úsilí o účinné provádění nástrojů pro transparentnost (například evropský rámec kvalifikací, národní rámec kvalifikací, evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu, evropský referenční rámec pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy | Kondicionalita je plněna průběžně. Česká republika má přiřazen Národní kvalifikační rámec k Evropskému rámci kvalifikací. Principy ECVET budou zavedeny v roce 2014. Tvorba a aktualizace Národní soustavy povolání, Národní soustavy kvalifikací bude probíhat průběžně. | 2014 | MPSV sekce 4, FDV |
| 10.1. Existence a provedení vnitrostátního strategického rámce politiky v oblasti snižování chudoby zaměřené na aktivní začleňování osob vyloučených z trhu práce v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti. | Existuje vnitrostátní strategický rámec politiky v oblasti snižování chudoby, zaměřené na aktivní začleňování, který: | Strategie sociálního začleňování 2012-2020 bude dopracována do konce r.2013.  Do konce roku 2014 předloží zmocněnkyně vlády pro lidská práva zprávu o naplňování strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011-2015 s návrhem na opatření do roku 2020. | 31.12.2013  31. 12. 2014 | MPSV sekce 9  Úřad vlády ČR (ASZ) |
| poskytuje dostatek podkladů pro vypracovávání politik v oblasti snižování chudoby a umožňuje sledování vývoje, | Metodika pro rozšíření a specifikaci indikátorů k hodnocení pokroku vzhledem ke stanoveným cílům v oblasti potlačování chudoby a sociálního vyloučení v české republice bude zpracována do 31.12.2013. | 31.12.2013 | MPSV sekce 9, VUPSV |
| 10.2. Existuje vnitrostátní strategický rámec politiky začleňování Romů. | Je vypracována vnitrostátní strategie začleňování Romů. | Koncepce romské integrace na období 2010 - 2013 bude aktualizována v r.2014. | 2014 | ASZ, MPSV sekce 9 |
| 11. Účinnost veřejné správy v členských státech: existence strategického rámce politiky zaměřené na posilování účinnosti veřejné správy členského státu, včetně reformy veřejné správy | analýzu a strategické plánování právních, organizačních a/nebo procedurálních reformních opatření, | Koncepce dokončení reformy veřejné správy, účinný zákon o státních úřednících | VI.13, od 1.1.2014 | MV |
| vývoj systémů řízení jakosti, | Koncepce dokončení reformy veřejné správy na ní navazující Koncepce rozvoje kvality veřejné správy | 6.13 | MV |
| rozvoj a provádění strategií a politik lidských zdrojů, včetně náborových plánů a možností uplatnění pracovníků, budování kapacit a financování, | účinný zákon o státních úřednících | od 1.1.2014 | MV |
| rozvoj dovedností na všech úrovních, | účinný zákon o státních úřednících | od 1.1.2014 | MV |
| vývoj postupů a nástrojů pro sledování a hodnocení. | účinný zákon o státních úřednících | od 1.1.2014 | MV |

## Shrnutí vyhodnocení administrativní zátěže pro příjemce a akční plán pro její snížení

# Horizontální témata

## Popis specifických aktivit na ochranu životního prostředí, změny klimatu

Operační program Zaměstnanost nemá vzhledem ke spolufinancování z ESF a primárně podpoře nehmotných investic přímý dopad na ochranu životního prostředí a změny klimatu. V širším kontextu podpory udržitelného rozvoje jako dosahování rovnováhy mezi ekonomickou, sociální a environmentální oblastí však bude téma podpory udržitelného rozvoje zakomponováno do kritérií pro výběr projektů. Projekt, u nějž bude v rámci hodnocení identifikován negativní dopad na udržitelný rozvoj, nebude moci být podpořen z prostředků OPZ.

Potenciální nepřímé pozitivní dopady projektů podporovaných z OPZ lze spatřovat zejména v oblasti podpory odborného vzdělávání pracovníků v sektorech šetrných k životnímu prostředí, ale i v případě podpory odborného vzdělávání sice v sektorech zatěžujících svojí činností životní prostředí, pokud však podporované vzdělávání přispěje k využití nových postupů a technologií, které jsou k životnímu prostředí šetrnější, než ty dosud využívané. Dále lze nepřímý pozitivní dopad podporovaných projektů předpokládat v případě podpory nově vytvářených pracovních příležitostí v odvětvích, která nezatěžují životní prostředí.

## Popis specifických aktivit na rovné příležitosti a nediskriminaci

Problematika podpory rovných příležitostí a nediskriminace je v OPZ primárně řešena v prioritní ose 2 Sociální začleňování a boj s chudobou, a to v rámci všech jejích investičních priorit. Investiční priorita 2.1 je zaměřena na zvýšení uplatnitelnosti osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených na trhu práce, přičemž právě tyto osoby se často potýkají s kumulací znevýhodnění a v důsledku toho čelí přímé či nepřímé diskriminaci nejčastěji. Investiční priorita 2.2 je zaměřena na zlepšení přístupu ke kvalitním a udržitelným sociálním a zdravotním službám, službám pro rodiny a děti a dalším navazujícím službám podporujícím sociální začleňování. Podporována bude mj. transformace ústavních a pobytových služeb a rozvoj služeb komunitního typu. Investiční priorita 2.3 je pak zaměřena na řešení sociálního vyloučení a jeho koncentrace do sociálně problémových regionů a lokalit z místní úrovně. V sociálně vyloučených lokalitách sílí izolace části romské menšiny a podle odhadů může jít celkově až o sto tisíc obyvatel, jejichž možnosti zapojení do společenských struktur jsou velmi nízké

Při programování, řízení, monitorování a evaluacích bude brán zřetel na příspěvek k rovnému zacházení, aby měly všechny sociální skupiny stejný přístup k čerpání prostředků ESF (např. etnické menšiny, osoby se zdravotním postižením apod.). Kromě Prioritní osy 2 Sociální začleňování a boj s chudobou zaměřené primárně na integraci sociálně vyloučených skupin na trh práce, je nutné, aby princip rovných příležitostí a nediskriminace byl respektován a podporován rovněž v dalších prioritních osách a investičních prioritách. Významné je zejména zajištění, aby realizátoři projektů v rámci podpory rovného přístupu náležitě zohledňovali specifické potřeby jednotlivých cílových skupin a využívali např. doprovodná opatření k odstranění možných bariér účasti na projektech pro cílové skupiny. Téma rovných příležitostí a nediskriminace bude proto zakomponováno do kritérií pro výběr projektů. Bude usilováno o to, aby podpořené projekty přispívaly k naplňování principu rovných příležitostí a nediskriminace všude, kde je to relevantní. Projekt, u nějž bude v rámci hodnocení identifikován negativní dopad na rovné příležitosti a nediskriminaci, nebude moci být podpořen z prostředků OPZ.

V rámci monitorování budou v souladu s požadavky přílohy 1 nařízení o ESF sbírána mj. data o případném znevýhodnění podpořených osob tak, aby bylo možné podporu pro znevýhodněné osoby vykazovat a vyhodnocovat, mj. v rámci evaluací. Takto získaná doporučení pak budou zohledněna při nastavování parametrů výzev a podmínek pro realizaci projektů a pro případné úpravy aplikace horizontálního tématu rovné příležitosti a nediskriminace.

## Popis příspěvku k rovnosti žen a mužů

Problematika podpory rovných příležitostí žen a mužů je v OPZ primárně řešena v prioritní ose 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, investiční prioritě 1.2 *Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života*. Problémy, kterým ženy na trhu práce v ČR čelí, jsou detailně popsány v investiční prioritě 1.2. Zmínit lze zejména velké rozdíly v míře zaměstnanosti mužů a žen, velké rozdíly v odměňování žen a mužů (v roce 2010 největší v celé EU-27), nedostatečná kapacita zařízení péče o děti předškolního věku, malé využívání flexibilních forem práce a horizontální a vertikální segregace trhu práce v ČR.

Při programování, řízení, monitorování a evaluacích bude brán zřetel na příspěvek podporovaných intervencí k rovnosti žen a mužů. Kromě investiční priority 1.2 *Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života* zaměřené výhradně na specifická opatření na podporu rovnosti žen a mužů, je nutné, aby princip rovnosti žen a mužů byl respektován a podporován rovněž v dalších prioritních osách a investičních prioritách. Téma rovných příležitostí žen a mužů bude proto zakomponováno do kritérií pro výběr projektů. Bude usilováno o to, aby podpořené projekty přispívaly k naplňování principu rovnosti žen a mužů všude, kde je to relevantní. Projekt, u nějž bude v rámci hodnocení identifikován negativní dopad na rovné příležitosti žen a mužů, nebude moci být podpořen z prostředků OPZ.

V rámci monitorování budou v souladu s požadavky přílohy 1 nařízení o ESF sbírána mj. data o pohlaví podpořených osob tak, aby bylo možné podporu pro ženy vykazovat a vyhodnocovat, mj. v rámci evaluací. Takto získaná doporučení pak budou zohledněna při nastavování parametrů výzev a podmínek pro realizaci projektů a pro případné úpravy aplikace horizontálního tématu rovnost žen a mužů.

**Seznam zkratek**

|  |  |
| --- | --- |
| APZ | aktivní politika zaměstnanosti |
| CSR | Specifická doporučení Rady (country specific recommendation) |
| ČR | Česká republika |
| ESF | Evropský sociální fond |
| EU | Evropská unie |
| ICT | informační a komunikační technologie |
| IP | Investiční priorita |
| IROP | Integrovaný regionální operační program |
| ISCED | mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání |
| IZS | Integrovaný záchranný systém |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MS | Ministerstvo spravedlnosti |
| MŠMT | Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy |
| MV | Ministerstvo vnitra |
| MZdr. | Ministerstvo zdravotnictví |
| NNO | nestátní neziskové organizace |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj |
| OP | operační program |
| OP LZZ | Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost |
| OPZ | Operační program Zaměstnanost |
| OSS | organizační složky státu |
| RIA | hodnocení dopadu regulace (regulatory impact assessment) |
| SMK | Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti |
| ÚP ČR | Úřad práce České republiky |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Seznam tabulek**

[Tabulka 1: Národní cíle Strategie Evropa 2020 20](#_Toc352322968)

[Tabulka 2: Specifické kvantifikované národní cíle Strategie Evropa 2020 20](#_Toc352322969)

[Tabulka 3: Shrnutí silných a slabých stránek 25](#_Toc352322970)

[Tabulka 4: Přehled zdůvodnění výběru tematických cílů a investičních priorit 28](#_Toc352322971)

[Tabulka 5: Intervenční logika OP Zaměstnanost 30](#_Toc352322972)

1. Data k 31. prosinci, zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/Anal2011.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229310/$File/1413114427.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229397/$File/1413114429.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. Zdroj: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/22_quality_of_education_and_training.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. Z výroční zprávy OP LZZ 2011 vyplývá, že jen v prioritní ose 1 Adaptabilita bylo v roce 2011 podpořeno cca 187 tisíc osob, což přestavuje cca 3,8 % všech zaměstnaných osob. To téměř přesně odpovídá nárůstu osob účastnících se dalšího vzdělávání. Pro zjednodušení zanedbáváme další zaměstnané osoby podpořenou formou vzdělávání v jiných prioritních osách OP LZZ. [↑](#footnote-ref-5)
6. Šetření „Mínění poskytovatelů dalšího vzdělávání o vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniku“ (dále jen MSP), uskutečněno Asociací institucí vzdělávání dospělých CR, o.s. ve dnech 25. – 31. 8. 2010. [↑](#footnote-ref-6)
7. Kvalifikačním potřebám ze strany zaměstnavatelů ve vztahu k absolventům se věnuje např. studie Pavla KALOUSKOVÁ, Jiří VOJTĚCH: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*, NUOV, Praha 2008. www: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Publikace/9-0-27/Potreby-zamestnavatelu-a-pripravenost-absolventu-> [↑](#footnote-ref-7)
8. Data k 31. prosinci, zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/Anal2011.pdf> [↑](#footnote-ref-8)
9. GAC spol. s r.o.: „*Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a komunit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti*“. Praha 2006. [↑](#footnote-ref-9)
10. Přesná data nejsou k dispozici. Více viz Deloitte: „*Ekonomické aspekty existence sociálně vyloučených komunit*“, 2008. [↑](#footnote-ref-10)
11. Analýzy trhu práce jsou dostupné na odkaze: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace> [↑](#footnote-ref-11)
12. Údaj ČSÚ, <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B517A/$File/310312167.pdf>, míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15+. Data Eurostatu jsou za skupinu 25-64 a jsou proto nižší – 22,7%. [↑](#footnote-ref-12)
13. „m“ značí měsíce; „f(a)“ značí frekvenci sledování indikátoru, a to v počtech měsíců; „ a – b“ období, ve kterém je indikátor sledován. Např. 0m-36m, f(6) značí, že je indikátor sledován co půl roku, a to po první tři roky od ukončení intervence. [↑](#footnote-ref-13)
14. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-14)
15. Zdroj: Kuchařová, V. a kol.::  Péče o děti předškolního a raného školního věku. VÚPSV, 2009 [↑](#footnote-ref-15)
16. Blíže viz např. European Commission: The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses: A Comparative Review of 30 European countries. 2006. [↑](#footnote-ref-16)
17. Blíže viz např. European Commission: Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU. 2009. [↑](#footnote-ref-17)
18. Z výroční zprávy OP LZZ 2011 vyplývá, že jen v prioritní ose 1 Adaptabilita bylo v roce 2011 podpořeno cca 187 tisíc osob, což přestavuje cca 3,8 % všech zaměstnaných osob. To téměř přesně odpovídá nárůstu osob účastnících se dalšího vzdělávání. Pro zjednodušení zanedbáváme další zaměstnané osoby podpořenou formou vzdělávání v jiných prioritních osách OP LZZ. [↑](#footnote-ref-18)
19. Potenciálně pro další etapu Národní soustavy povolání [↑](#footnote-ref-19)
20. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-20)
21. Tento specifický cíl spadá do věcné gesce Ministerstva zdravotnictví ČR [↑](#footnote-ref-21)
22. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-22)
23. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-23)
24. Tento specifický cíl spadá do věcné gesce Ministerstva zdravotnictví ČR [↑](#footnote-ref-24)
25. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-25)
26. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-26)
27. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en [↑](#footnote-ref-27)
28. Navreme Boheme, s.r.o.: *Evaluace implementace principu inovativnosti v OP LZZ, závěrečná zpráva.* 2012. str. 14. [↑](#footnote-ref-28)
29. Viz J-Pal Europe: *Social experimentation. A methodological guide for policy makers*. Evropská komise, září 2011. Dostupné z WWW <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7102&langId=en>> [↑](#footnote-ref-29)
30. Navreme Boheme, s.r.o.: *Evaluace implementace principu inovativnosti v OP LZZ, implementace podpory sociálních inovací.* 2012. [↑](#footnote-ref-30)
31. Např. Ruth Santos: *An investment in Europe's present and future: The added value of Transnational Co-operation at project level under EQUAL*. ECOTEC, 2005. [↑](#footnote-ref-31)
32. Dle článku 10.3 nařízení o ESF, detailní popis fungování koordinovaného rámce provádění viz [Proposals of the Working Group on Transnational Cooperation post 2013](http://www.transnationality.eu/get-public-document?file_id=492&private=205829f843fb58e1b6c023132bbb5ea2) (Paper for the meeting of the Ad-hoc Group on Innovation and Transnational Cooperation, BXL, 11 December 2012) [↑](#footnote-ref-32)
33. Podpora kapacit neziskových organizací je řešena v rámci investiční priority 2. [↑](#footnote-ref-33)
34. Navreme Boheme, s.r.o.: *Evaluace implementace principu inovativnosti v OP LZZ, závěrečná zpráva.* 2012; DHV CR, NVF, o.p.s.: *Strategická evaluace OP LZZ, závěrečná zpráva.* 2012.; Navreme Boheme, s.r.o, Člověk v tísni, o.p.s.: *Průběžná dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu*, *3. a 4. průběžná zpráva*. 2012. [↑](#footnote-ref-34)
35. HOPE-E.S.: *Analýza podpory celoživotního učení, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti a jejich vzájemných vazeb s důrazem na adaptabilitu zaměstnanců a doporučeni pro období 2014+.* 2012. [↑](#footnote-ref-35)
36. Jak vyplývá z Evaluace implementace principu inovativnosti OP LZZ, je role mezinárodní spolupráce nezastupitelná a v rámci OP LZZ nedostatečná, zejména vzhledem k přetrvávajícímu zaostávání ČR v rozvoji sociálních inovací za vyspělejšími zeměmi (na straně inovační poptávky i nabídky). [↑](#footnote-ref-36)
37. Podrobněji viz „[Baseline Study on TransnationalCooperation in the EU](http://www.transnationality.eu/get-public-document?file_id=223&private=4f2b7bb150be92bbd12c1c78606d5524)“, 2010, tato studie byla zpracována v rámci projektu Learning Network on Trananstional Cooperation in ESF. [↑](#footnote-ref-37)
38. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-38)
39. Evropská komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, v rámci tzv. Akčního plánu na podporu mezinárodní spolupráce na úrovni EU podpořila v období 2009 – 2012 vznik sítí, jejichž cílem je posilovat spolupráci mezi členskými státy v oblastech týkajících se Evropského sociálního fondu. Jednou z těchto sítě je [ESF-Age Network](http://esfage.isfol.it/), zabývající se problematikou stárnutí populace. Nástroje a metodiky vytvořené v rámci této sítě budou využity v rámci prioritní osy 3 pro podporu aktivního a zdravého stárnutí. [↑](#footnote-ref-39)
40. Jedna z možných definic hubu je např. „pracovní prostor pro setkávání a inovace“ (<http://prague.the-hub.net/>) [↑](#footnote-ref-40)
41. V této oblasti se Česká republika může inspirovat např. velmi úspěšným německým programem IdA ([Integration durch Austausch](http://www.esf.de/portal/generator/17840/ida__projects__calls.html)) realizovaným v období 2007-2013. Tento program je založen na 1-6 měsíčních stážích v zahraničí, které výrazně pomáhají nastartovat vstup či návrat do profesního vzdělávání nebo zaměstnaní. [↑](#footnote-ref-41)
42. viz např. výsledky konference “Tous les métiers sont verts” (podrobněji viz [www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)) a zkušenosti zemí EU (např. Anglie v programovém období 2007-2013 využila mezinárodní spolupráci právě pro podporu „Skills for climate change and sustainable development“) [↑](#footnote-ref-42)
43. <http://www.avpo.cz/sdata/Bachman_monografie_141.pdf> [↑](#footnote-ref-43)
44. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en> [↑](#footnote-ref-44)
45. Guidance document on Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, European Social Fund, Annex 3, verze z 9. ledna 2013. URL: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en [↑](#footnote-ref-45)
46. GAC spol. s r.o.: „*Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a komunit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti*“. Praha 2006. [↑](#footnote-ref-46)