

Program Iniciativy Společenství EQUAL

Praha, 4. května 2007



OBSAH

Seznam zkratk	6
1. ÚVOD PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	9
1.1. Vymezení Iniciativy Společenství EQUAL	10
1.1.1. Zaměření Iniciativy Společenství EQUAL	10
1.1.2. Komplementarita Iniciativy Společenství EQUAL	11
1.1.3. Vazba na plnění cílů hospodářské a sociální soudržnosti	12
1.1.4. Dvě kola Iniciativy Společenství EQUAL	12
1.1.5. První kolo Iniciativy Společenství EQUAL v České republice	13
1.1.6. Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL v České republice	13
1.1.7. Očekávaný dopad Programu Iniciativy Společenství EQUAL	14
2. ANALYTICKÁ ČÁST PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	15
2.1. Obecný popis trhu práce v ČR	16
2.1.1. Popis situace na trhu práce v ČR	16
2.2. Analýza situace ČR ve vztahu k jednotlivým tematickým oblastem Iniciativy Společenství EQUAL	24
2.2.1. Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné	25
2.2.2. Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce	46
2.2.3. Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin	47
2.2.4. Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst	50
2.2.5. Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce	53
2.2.6. Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií	58
2.2.7. Sladování rodinného a profesního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb	59
2.2.8. Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce	61
2.2.9. Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce	62
2.3. Analýza dosavadních programů a opatření ve vztahu k rovným příležitostem na trhu práce	65
2.3.1. Programy podporující zaměstnatelnost (Priorita 1)	65
2.3.2. Programy podporující podnikání (Priorita 2)	72
2.3.3. Programy podporující adaptabilitu podniků a zaměstnanců (Priorita 3)	75
2.3.4. Programy podporující rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce (Priorita 4)	77
2.3.5. Programy pomáhající žadatelům o azyl v přístupu na trh práce (Priorita 5)	78
2.4. SWOT analýza situace na trhu práce ČR z hlediska diskriminace a nerovností	81
2.4.1. Silné stránky	81
2.4.2. Slabé stránky	81
2.4.3. Příležitosti	81
2.4.4. Ohrožení	82
3. STRATEGIE PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	83
3.1. Obecná strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL	84
3.1.1. Globální cíl Programu Iniciativy Společenství EQUAL	84

3.1.2. Specifické cíle Programu Iniciativy Společenství EQUAL.....	84
3.2. Priority a opatření Programu Iniciativy Společenství EQUAL.....	86
3.2.1. Tématická oblast č. 1.....	89
Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné ..	89
3.2.2. Tématická oblast č. 2.....	90
Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce	90
3.2.3. Tématická oblast č. 3.....	91
Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin.....	91
3.2.4. Tématická oblast č. 4.....	92
Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst	92
3.2.5. Tématická oblast č. 5.....	94
Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce.....	94
3.2.6. Tématická oblast č. 6.....	96
Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií.....	96
3.2.7. Tématická oblast č. 7.....	97
Slaďování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb.....	97
3.2.8. Tématická oblast č. 8.....	98
Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce	98
3.2.9. Tématická oblast č. 9.....	99
Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce.....	99
3.2.10. Technická asistence programu.....	100
3.3. Vazby Programu Iniciativy Společenství EQUAL s evropskými a národními strategickými dokumenty.....	105
3.3.1. Vazby tématických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL s Referenčním rámcem politiky pro podporu lidských zdrojů.....	105
3.3.2. Vazby tématických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR s Evropskou strategií zaměstnanosti a Národním akčním plánem zaměstnanosti 2003	107
3.3.3. Kontext národních strategií a politik.....	118
3.3.4. Vazby tématických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL a závěrů SWOT analýzy.....	122
3.3.5. Vazby tématických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL a doporučení JIM a JAP	124
3.4. Popis souladu Programu Iniciativy Společenství EQUAL s politikami Společenství.....	126
3.4.1. Veřejná podpora	126
3.4.2. Veřejné zakázky	132
3.4.3. Ochrana životního prostředí	132
3.4.4. Zohledňování principu rovných příležitostí mužů a žen.....	132
4. IMPLEMENTACE PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	135
4.1. Principy Iniciativy Společenství EQUAL	136
4.1.1. Tématický přístup	136
4.1.2. Partnerství	137
4.1.3. Společné rozhodování	138
4.1.4. Mezinárodní spolupráce	139
4.1.5. Inovativnost	140

4.1.6. Mainstreaming	141
4.2. Akce Iniciativy Společenství EQUAL	144
4.2.1. Upevňování RP a navazování mezinárodní spolupráce (Akce 1)	144
4.2.2. Implementace pracovních programů jednotlivých RP (Akce 2)	148
4.2.3. Vytváření tématických sítí, diseminace dobrých zkušeností a vytváření vlivu na národní politiku (Akce 3)	148
4.3. Řízení Programu Iniciativy Společenství EQUAL	151
4.3.1. Řídící orgán	151
4.3.2. Platební orgán	153
4.3.3. Platební jednotka	154
4.3.4. Konečný příjemce	154
4.3.5. Technická asistence	155
4.3.6. Finanční toky	155
4.4. Monitorování Programu Iniciativy Společenství EQUAL	157
4.4.1. Monitorovací výbor	158
4.4.2. Roční a závěrečné implementační zprávy o Programu Iniciativy Společenství EQUAL	159
4.5. Hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL	161
4.5.1. Hodnocení ex-ante	161
4.5.2. Hodnocení v polovině období	162
4.5.3. Závěrečné hodnocení	162
4.5.4. Ex-post hodnocení a ex-post hodnocení na celoevropské úrovni	163
4.5.5. Průběžné hodnocení	163
4.6. Kontrola	167
4.6.1. Finanční kontrola	167
4.6.2. Obecné požadavky na vnitřní kontrolní systémy	167
4.6.3. Kontrolní činnosti prováděné ŘO	167
4.6.4. Kontrola vzorku operací a RP	168
4.6.5. Kontroly Nejvyššího kontrolního úřadu	169
4.6.6. Kontrolní činnost orgánů EK a Evropského účetního dvora	169
4.6.7. Prohlášení při ukončení pomoci	169
4.7. Informace a publicita	170
4.8. Sdílení monitorovacích dat	171
4.8.1. Sdílení dat na úrovni EU	171
5. FINANCOVÁNÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	172
5.1. Finanční rámec	173
5.2. Kurzové rozdíly	175
5.3. Slučitelnost s pravidly o poskytování veřejné podpory	176
5.4. Hodnocení adicionality	176
5.5. Finanční plán na roky 2004 – 2006 (v EUR)	177
6. ZÁVĚR PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	178
6.1. Popis přípravy Programu Iniciativy Společenství EQUAL	179
PŘÍLOHY PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	181
Příloha č. 1	182
Indikativní harmonogram přípravy a implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL	182
Příloha č. 2	183
Schéma implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR	183
Příloha č. 3	184
První kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR	184
Příloha č. 4	192

Data o projektech Iniciativy Společenství EQUAL zadávaná do společné evropské databáze ECDB	192
Příloha č. 5	199
Přehled monitorovacích indikátorů Programu Iniciativy Společenství EQUAL	199
Příloha č. 6	201
Vazby opatření Programu Iniciativy Společenství EQUAL s mainstreamovými formami pomoci z ESF, EAGGF a ERDF a vazby s ERF	201
Příloha č. 7	210
Slovníček základních termínů Iniciativy Společenství EQUAL	210
Příloha č. 8	214
Ex-ante hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL	214
Příloha č. 9	246
Dodatek k ex-ante hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL.....	246

Seznam zkratek

Zkratka	Význam zkratky
CIP	program Iniciativy Společenství (Community Initiative Programme)
CIP EQUAL	Program Iniciativy Společenství EQUAL (Community Initiative Programme EQUAL)
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
CVTS	šetření o odborném vzdělávání zaměstnanců (continuing vocational training survey)
DOV	další odborné vzdělávání
DPA	smlouva o národní spolupráci (Development Partnership Agreement)
EAGGF	Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond (European Agricultural Guidance and Guarantee Fund)
ECDB	společná evropská databáze Iniciativy Společenství EQUAL (EQUAL Common Database)
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje (European Regional Development Fund)
ERF	Evropský uprchlický fond (European Refugee Fund)
EK	Evropská Komise
ES	Evropská Společenství
ESF	Evropský sociální fond
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
ETCIM	Internetový modul mezinárodní spolupráce Iniciativy Společenství EQUAL (EQUAL transnational co-operation internet module)
EU	Evropská unie
EÚD	Evropský účetní dvůr
FS	Fond soudržnosti
HDP	hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní úřad práce (International Labour Office)
IT	informační technologie
ISŠ	integrovaná střední škola
JPD	jednotný programový dokument
JPD Cíle 2	Jednotný programový dokument pro Cíl 2 regionu NUTS II hl. m. Praha
JPD Cíle 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hl. m. Praha
KP	konečný příjemce
MF	Ministerstvo financí

MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	malé a střední podniky
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Monitorovací výbor
MVn	Ministerstvo vnitra
MZdr	Ministerstvo zdravotnictví
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NAPZ	národní akční plán zaměstnanosti
NKÚ	Nejvyšší kontrolní úřad
NNO	nevládní nezisková organizace
NPS	Národní podpůrná struktura
NPZ	národní plán zaměstnanosti
NTS	Národní tematická síť
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
NUTS	nomenklaturní statistická územní jednotka
NVF	Národní vzdělávací fond
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností
OLAF	Evropský úřad pro boj proti podvodům (European Antifraud Office)
OP	operační program
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP PP	Operační program průmysl a podnikání
PAO	schvalující úředník programu (Programme Authorising Officer)
PC	osobní počítač (personal computer)
Phare	forma předvstupní pomoci EU (původní význam zkratky: Poland and Hungary: Action for the reconstructing of the economy)
PJ	platební jednotka
PO	platební orgán
RLZ	rozvoj lidských zdrojů
RP	rozvojová partnerství
RPS	Rámec podpory Společenství
RPIC	regionální poradenská a informační centra
ŘO	řídící orgán
SF	strukturální fondy
SOŠ	střední odborná škola
SOU	střední odborné učiliště
SROP	Společný regionální operační program
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
SŠ	střední škola
SWIF	Národní fond sociálních iniciativ (Social Welfare Initiative Fund)
TA	technická asistence
TCA	smlouva o mezinárodní spolupráci (Transnational co-operation agreement)

UHK	Univerzita Hradec Králové
ÚP	úřad práce
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ZP	zdravotní postižení
ZŠ	základní škola

1. Úvod Programu Iniciativy Společenství EQUAL

1.1. VYMEZENÍ INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je definována čl. 20(1) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, o obecných ustanoveních o strukturálních fondech, sdělením Komise COM(2000)853, vymezujícím pravidla pro Iniciativu Společenství EQUAL, a sdělením Komise COM(2003)840, vymezujícím pravidla pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL, jako samostatná forma pomoci ze strukturálních fondů týkající se mezinárodní spolupráce při prosazování nových prostředků boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce.

Iniciativa Společenství EQUAL byla EK vyhlášena v návaznosti na předchozí Iniciativy Společenství ADAPT a EMPLOYMENT a v souladu s nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 se realizuje v programovém období 2000 – 2006.

Na základě čl. 21(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, stanovujícím princip monofondovosti pro Iniciativy Společenství, jsou na Program Iniciativy Společenství EQUAL vynakládány z prostředků strukturálních fondů pouze zdroje z Evropského sociálního fondu (ESF).

1.1.1. ZAMĚŘENÍ INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je realizována na celém území Evropské unie (EU). V případě České republiky bude tedy Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) realizován také na celém území České republiky.

Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL je prosazování inovativních nástrojů řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce. Z tohoto důvodu je Iniciativa Společenství EQUAL oproti ostatním formám pomoci z ESF¹ založena i na některých dalších principech.

Mezi tyto principy patří kromě tématického přístupu (dle kterého musí být v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL vybrány v jednotlivých členských státech priority v souladu s vyhlášenými tématickými oblastmi EK), principu partnerství (dle kterého jsou jednotlivé aktivity realizovány prostřednictvím tzv. rozvojových partnerství), mezinárodní spolupráce umožňující společně využívat zkušenosti a poznatky z různých států EU, resp. ostatních států zapojených do Iniciativy Společenství EQUAL a principu inovativnosti, také společné rozhodování a mainstreaming. Společné rozhodování znamená, že v rámci jednotlivých rozvojových partnerství musí mít možnost spolurozhodovat všechny zapojené partnerské organizace, včetně zástupců skupin nejvíce ohrožených nerovnostmi a diskriminací na trhu práce. Mainstreaming jakožto další princip, na němž je založena Iniciativa Společenství EQUAL, má za cíl umožnit rozšíření výsledků Iniciativy Společenství EQUAL mezi tvůrce národních, resp. regionálních politik tak, aby nejlepší z nově vyvinutých nástrojů boje s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce mohly být využity pro další rozvoj a zvýšení účinnosti relevantních politik ČR, zejména při přípravě národních, resp. regionálních strategických dokumentů a rozvojových plánů (např. při přípravě národních akčních plánů zaměstnanosti) a následně při přípravě

¹ V České republice budou ve zkráceném programovém období 2004-2006 podporovány z Evropského sociálního fondu kromě Programu Iniciativy Společenství EQUAL také Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument Cíle 3 a opatření 3.2 (Podpora sociální integrace v obcích) Společného regionálního operačního programu.

mainstreamových forem pomoci² v následujícím programovém období strukturálních fondů.

Navíc v průběhu celé realizace tohoto programu bude prosazován princip rovných příležitostí pro muže a ženy.

1.1.2. KOMPLEMENTARITA INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

K naplnění principu týkajícího se tématického přístupu dochází v souladu s výše řečeným výběrem priorit programu v návaznosti na devět tématických oblastí vyhlášených EK v § 16 sdělení Komise COM(2000)853. Iniciativa Společenství EQUAL je součástí Evropské strategie zaměstnanosti, neboť členské státy EU považují podporu mezinárodní spolupráce za způsob, jak lze zlepšit své národní politiky v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování.

Iniciativa Společenství EQUAL zároveň díky svému zaměření na boj proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce představuje také představuje významný prostředek sociálního začleňování znevýhodněných osob na trhu práce. Iniciativa Společenství EQUAL také doplňuje činnosti podporované na základě čl. 13 a 137 Smlouvy o založení ES.

Od mainstreamových forem pomoci z ESF se Iniciativa Společenství EQUAL liší svým cílem, kterým je vývoj a prosazování inovativních prostředků boje proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce. Výsledky získané během realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL mohou proto sloužit k dosažení lepších výsledků mainstreamových forem pomoci z ESF zaměřených na podporu ESZ a strategií sociálního začleňování v dalším programovém období SF. Z tohoto důvodu vychází strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL ze společné strategie pro pomoc z ESF realizovanou v ČR ve zkráceném programovém období 2004-2006, která je formulována v Referenčním rámci pro podporu lidských zdrojů v ČR. Zároveň v důsledku toho, že všechny programy ČR realizované ve zkráceném programovém období 2004-2006 za přispění prostředků ESF vychází ze společné strategie formulované v uvedeném Referenčním rámci pro podporu lidských zdrojů v ČR, se jednotlivé priority a opatření ve všech těchto programech zaměřují na práci s obdobnými cílovými skupinami. Avšak hlavní rozdíl mezi Programem Iniciativy Společenství EQUAL a OP RLZ, resp. JPD Cíle 3 je právě v hlavním cíli těchto programů. A díky odlišným způsobem definovaným cílům Iniciativy Společenství EQUAL oproti mainstreamovým formám pomoci z ESF se tak budou v rámci jednotlivých programů spolufinancovaných z ESF podporovat jinak zaměřené projekty. Iniciativa Společenství EQUAL totiž představuje jakousi laboratoř pro vývoj a prosazování nových nástrojů, přičemž ty nástroje, které se osvědčí, budou dále podporovány v rámci mainstreamových forem pomoci z ESF realizovaných na území ČR v následujícím programovém období.

² Mainstreamovými formami pomoci se v souladu s čl. 7(1) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 označují operační programy a jednotné programové dokumenty definované čl. 9(e)(i) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, na které bývá vynakládán největší objem prostředků z rozpočtu strukturálních fondů (přibližně 94 %), zatímco dle odstavce čl. 7(6) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 se na iniciativy Společenství vynakládá pouze 5,35 % prostředků celkového rozpočtu strukturálních fondů. Výše uvedené procentuální rozdělení celkového objemu prostředků strukturálních fondů se týká všech strukturálních fondů a všech států EU; čímž lze vysvětlit, proč nepředstavuje předpokládaná alokace na druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL ve zkráceném programovém období 2004-2006 v ČR přesně 5,35 % celkové alokace ESF.

CIP EQUAL byl také připravován ve spolupráci s ministerstvy zodpovědnými za přípravu a řízení mainstreamových forem pomoci z Evropského fondu regionálního rozvoje, a proto je CIP EQUAL komplementární i k těmto programům.

Vzájemná komplementarita Programu Iniciativy Společenství EQUAL a mainstreamových forem pomoci z ESF (OP RLZ, JPD 3 Cíle 3 a z části SROP) a mainstreamových forem pomoci z ERDF (zvláště SROP, OP PP a JPD Cíle 2), stejně tak jako komplementarita mezi CIP EQUAL a Evropským uprchlickým fondem je pro názornost v grafické podobě znázorněna v příloze č. 6.

Řídící orgán pak bude po celou dobu realizace CIP EQUAL dohlížet na to, aby byly všechny orgány zapojené do implementace a monitorování OP RLZ, JPD Cíle 3 a dalších relevantních programů pravidelně informovány o postupu dosaženém při implementaci CIP EQUAL, a bude nadále rozvíjet stávající spolupráci s dalšími ministerstvy a dalšími zainteresovanými orgány během implementace CIP EQUAL, aby tak mohl být CIP EQUAL skutečně považován za program komplementární k mainstreamovým formám pomoci z ESF a ERDF.

Mezi partnerskými organizacemi spolupracujícími na zpracování Programu Iniciativy Společenství EQUAL byly i organizace, které se podílí na tvorbě národních akčních plánů zaměstnanosti a národní strategie sociálního začleňování jedinců ze znevýhodněných skupin, čímž bylo zajištěno, že věcné zaměření Programu Iniciativy Společenství EQUAL je plně komplementární s příslušnými národními strategiemi.

1.1.3. VAZBA NA PLNĚNÍ CÍLŮ HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOSTI

Hospodářská a sociální soudržnost je definována čl. 158 Smlouvy o založení ES. Dle tohoto článku Společenství na podporu svého celkového harmonického rozvoje rozvíjí a sleduje činnosti vedoucí k posilování své hospodářské a sociální soudržnosti. Zejména pak Společenství usiluje o snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje jednotlivých regionů a zaostalostí nejvíce znevýhodněných regionů.

Dosažení takto vymezených cílů hospodářské a sociální soudržnosti podporuje Společenství také prostřednictvím strukturálních fondů.

Iniciativa Společenství EQUAL umožňuje vyvíjet inovativní nástroje řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce a tyto nástroje dále využívat, přičemž tímto způsobem přispívá k dosažení cílů hospodářské a sociální soudržnosti. Vzhledem k tomu, že Iniciativa Společenství EQUAL je realizovaná na celém území ČR, bude přispívat ke snížení rozdílů mezi regiony pokrytými Cílem 1 a Cílem 3, a tím k dosažení cílů hospodářské a sociální soudržnosti v České republice.

1.1.4. DVĚ KOLA INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je implementována prostřednictvím dvou kol výzvy k předkládání žádostí o grant, přičemž první kolo bylo ve státech EU zahájeno v roce 2001 a vyhlášení kola druhého je plánováno na rok 2004.

V členských státech EU je Iniciativa Společenství EQUAL realizována v souladu se čl. 9(e)(ii) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 prostřednictvím samostatné formy pomoci definované jako Program Iniciativy Společenství EQUAL.

1.1.5. PRVNÍ KOLO INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL V ČESKÉ REPUBLICE

Česká republika vstoupila do prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL jako první kandidátská země roku 2001. První kolo Iniciativy Společenství EQUAL je v ČR realizováno prostřednictvím projektu Phare č. 2002/000-282.08.02 připraveného v rámci Národního programu Phare 2002. Z ostatních kandidátských zemí se do prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL zapojilo ještě Maďarsko, a to v roce 2002.

Pro první kolo v České republice bylo vybráno 7 tematických oblastí. Nicméně vzhledem ke kvalitě předložených žádostí o grant probíhá v roce 2003 implementace pouze 10 pracovních programů RP pod 6 tematickými oblastmi (přehled vybraných tematických oblastí pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL v České republice, včetně přehledu realizovaných projektů v rámci prvního kola je uveden v Příloze č. 3).

1.1.6. DRUHÉ KOLO INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL V ČESKÉ REPUBLICE

Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL vzhledem k jeho plánovanému zahájení v období po předpokládaném vstupu ČR do EU nebude již v ČR spolufinancováno prostředky programu Phare, nýbrž prostředky Evropského sociálního fondu.

Pro zapojení do druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL byl Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) v úzké spolupráci s partnerskými organizacemi a regiony zpracován tento Program Iniciativy Společenství EQUAL.

Program Iniciativy Společenství EQUAL vymezuje priority a popisuje implementační uspořádání druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v České republice. V souladu s novým sdělením Komise upravujícím druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL je český Program Iniciativy Společenství EQUAL zaměřen na boj se všemi formami diskriminace a znevýhodnění na trhu práce. Pokud jde o diskriminaci, jde pak především o diskriminaci založenou na pohlaví, rasovém či etnickém původu, víře či přesvědčení, zdravotním postižením, na věku či sexuální orientaci. V rámci tohoto programu bude také věnována patřičná pozornost aktuálním otázkám Romské minority (viz kapitoly 2.2.1. F a 2.2.2. tohoto programu).

Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL bude v ČR realizováno v rámci zkráceného programového období 2004-2006 ve vazbě na společný harmonogram³ druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL, vymezený na základě dohody členských států EU a zástupců EK (aktuální verze indikativního harmonogramu implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL je uvedena v Příloze č. 1).

Program Iniciativy Společenství EQUAL byl zpracován na základě požadavků kladených na přípravu této formy pomoci relevantními právními normami ES, zejména na základě nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a sdělení Komise COM(2000)853 a COM(2003)840, a na základě platných českých předpisů. Navíc díky svému zaměření (na vývoj a prosazování nových nástrojů pro boj s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce) navazuje Program Iniciativy Společenství EQUAL významně také na evropské právní normy z oblasti antidiskriminačního práva.

³ V případě, že na základě společné dohody EK a členských států EU bude ve společném harmonogramu implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL docházet k úpravám termínů, budou tyto úpravy zohledněny i v harmonogramu implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

Při přípravě Programu Iniciativy Společenství EQUAL byly zohledněny zkušenosti získané v ČR z dosud realizovaných programů s relevantním zaměřením (viz kapitola 2.3.), včetně zkušeností z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL a dále zkušeností členských států EU získaných v rámci implementace Iniciativ Společenství ADAPT a EMPLOYMENT.

1.1.7. OČEKÁVANÝ DOPAD PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Přes předpovídané zvýšení dynamiky hospodářského růstu se očekává v příštích dvou letech stagnace zaměstnanosti, u podnikatelské složky by mohlo dojít k nárůstu počtu podnikatelů na rozdíl od poklesu zaměstnanců v důsledku probíhající restrukturalizace. Tento předpoklad potvrzují rovněž zpracovatelé ex-ante hodnocení, kteří v odpovídající části výše uvedeného hodnocení uvádějí, že vzhledem ke stávajícímu vývoji ekonomiky lze očekávat, že i v nejbližším období nedojde k výraznějšímu oživení ekonomiky, v důsledku čehož pravděpodobně dojde k dalšímu zhoršení situace na trhu práce a tedy i ke zhoršení situace znevýhodněných skupin osob. Realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL by však v následujícím období měla přispět podporou klíčových oblastí ke zmírnění prohlubování negativních jevů na trhu práce a dále k celkovému zlepšení situace.

Dalším z dopadů realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL v České republice ve zkráceném období 2004-2006 by pak mělo být zvýšení absorpční kapacity všech regionů ČR a vytvoření fungujících vazeb mezi spolupracujícími organizacemi a to jak na území ČR, tak i na území EU, kde budou česká Rozvojová partnerství navazovat spolupráci. Během implementace tohoto programu budou vyvinuty nové nástroje k podpoře zaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce a tyto nástroje budou následně využívány v národní a regionální politice České republiky. Systematické hodnocení nových nástrojů a jejich efektivnosti bude zajištěno v rámci průběžného hodnocení.

2. Analytická část Programu Iniciativy Společenství EQUAL

2.1. OBECNÝ POPIS TRHU PRÁCE V ČR

Dále uvedený popis situace na trhu práce v České republice byl zpracován Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci příprav Národního akčního plánu zaměstnanosti 2003. Jde o obecný popis celkové situace na trhu práce, včetně uvedení základních ekonomických charakteristik ČR.

V návaznosti na tento obecný kontext byla zpracována analýza situace ČR ve vztahu k jednotlivým tematickým oblastem Iniciativy Společenství EQUAL, na jejímž základě byly vybrány priority a opatření pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Výše uvedená analýza je obsažena v kapitole 2.2. Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

2.1.1. POPIS SITUACE NA TRHU PRÁCE V ČR

Vývoj HDP a produktivita práce

Hrubý domácí produkt ve stálých cenách roku 1995 po meziročním poklesu v letech 1997 až 1999 vzrostl meziročně v roce 2002, a to o 2,0 %.

Zaměstnanost

V roce 2002 činil průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 4 796,0 tisíc osob, tj. 46,8 % obyvatel tohoto státu (zvýšení o 45,8 tisíc, tj. o 1,0 % proti roku 2001). Zaměstnanost žen dosáhla v tomto roce 2 076,4 tisíc, tj. 43,3 % na celkové zaměstnanosti v ČR (zvýšení zaměstnanosti žen o 13,0 tisíc oproti předchozímu roku, jejich podíl na zaměstnanosti však poklesl o 0,1 procentního bodu). Počet osob pracujících na dobu určitou v hlavním zaměstnání (včetně práce dočasné, příležitostní a sezónní a dalších časově omezených smluv) se v daném období snížil o 13,5 tisíce na 355,6 tisíc, tj. pokles o 3,7 %. Naopak u počtu pracovních úvazků na dobu neurčitou a počtu osob se samostatnou výdělečnou činností byl v porovnávaném období zaznamenán další nárůst o 56,3 tisíc osob, tj. 1,3 %.

Míry ekonomické aktivity a zaměstnanosti

Míra ekonomické aktivity v roce 2002 (počet ekonomicky aktivních, tj. součet zaměstnaných a nezaměstnaných, dělený počtem všech osob starších 15-ti let, vyjádřený v %) činila 59,9 % a proti stejnému období roku 2001 se snížila o 0,1 procentního bodu. Míra ekonomické aktivity mužů (69,4 %) tradičně převyšovala míru ekonomické aktivity žen (51,0 %). Nejvyšší míru ekonomické aktivity dosahují věkové skupiny 30 - 44 let. Z hlediska stupně dosaženého vzdělání měly v roce 2002 nejvyšší míru ekonomické aktivity osoby s vysokoškolským stupněm vzdělání, nejnižší vykazovaly osoby se základním vzděláním. Dlouhodobý pokles ekonomické aktivity v ČR odráží demografický trend; populace stárne.

Tabulka č. 1: Míra ekonomické aktivity podle věku a pohlaví v roce 2002 (v %)

Pohlaví	Celkem	Věková skupina			
		15 až 29	30 až 44	45 až 59	60 +
Celkem	59,9	55,5	90,5	80,1	8,4
Muži	69,4	64,0	96,9	88,4	13,6
Ženy	51,0	46,6	83,9	72,1	4,8

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Tabulka č. 2: Míra ekonomické aktivity podle dosaženého vzdělání v roce 2002 (v %)

Pohlaví	Celkem	Dosažené vzdělání			
		základní	Střední bez maturity	střední s maturitou	Vysokoškolské
Celkem	59,9	26,6	70,3	69,8	80,1
Muži	69,4	33,5	78,4	75,2	82,3
Ženy	51,0	23,0	58,8	82,3	77,0

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Míra ekonomické aktivity je v ČR tradičně vysoká. Patří nadále k nejvyšším v Evropě. Ve státech Evropské unie představovala míra ekonomické aktivity podle metodiky EU v roce 2001 v průměru 69,2 %⁴. V roce 2002 byla míra ekonomické aktivity (podle metodiky EU) v ČR 70,9 % (78,9 % u mužů a 62,8 % u žen).

Míra zaměstnanosti obyvatelstva v produktivním věku (15 - 64 let) v období transformace klesala. V roce 2000 meziročně poklesla o 0,7 procentního bodu z 65,9 % v roce 1999 na 65,2 %. Největší vliv na její pokles mělo snížení míry v nejmladší věkové skupině 15 – 24 let, kde došlo meziročně k poklesu o 1,9 procentního bodu. Tento vývoj byl dán především prodloužením povinné školní docházky od roku 1996, což prodloužilo dobu přípravy na povolání. V roce 2002 míra zaměstnanosti mírně vzrostla a činí 65,7 %. V ČR je míra zaměstnanosti příznivější než činí průměr EU, kde dosahovala v roce 2001 v průměru 63,9 %.

Tabulka č. 3: Vývoj míry zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity v ČR

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Míra zaměstnanosti ^{*)}	69,0	69,2	69,4	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2	65,3	65,7
Míra ekonomické aktivity ^{**)}	61,4	61,6	61,5	61,2	61,1	61,0	61,0	60,4	60,0	59,9
Míra ekonomické aktivity ^{***)}	72,1	72,4	72,3	72,1	72,1	72,2	72,2	71,6	71,1	70,9

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

^{**)} pracovní síla k obyvatelstvu 15 let a starší (metodika ČSÚ - ILO)

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

Zdroj: ČSÚ – VŠPS (výpočet MPSV)

Zaměstnanost podle sektorů

Zaměstnanost se absolutně zvýšila ve všech třech sektorech národního hospodářství, významně však pouze v sektoru služeb. Podíly jednotlivých sektorů na celkové zaměstnanosti zaznamenaly pouze malé změny.

V primárním sektoru vzrostla v roce 2002 zaměstnanost na 228,2 tisíc osob, tj. nárůst o 2,8 tisíc osob. Podíl primárního sektoru na celkové zaměstnanosti činí 4,8 %.

V sekundárním sektoru dosáhla zaměstnanost v hodnoceném období 1 900,8 tisíc osob, tj. zvýšení zaměstnanosti o 0,3 tisíc osob. Podíl tohoto sektoru je

⁴ Employment in Europe 2002, European Commission

39,6 %. V sektoru terciárním vzrostla zaměstnanost proti roku 2001 o 41,1 tisíc osob (nárůst o 1,6 %) na 2 666,9 tisíc osob. Podíl tohoto sektoru je 55,6 %.

Podíl terciárního sektoru v ČR zaostává za vyspělými zeměmi (země EU dosahovaly v roce 2001 v průměru 69,4 %). Tento sektor však zakládá perspektivu tendencí absorpce pracovní síly v odvětvích tzv. kvartéru (strategické služby, IT technologie, e-business) a lze očekávat zvýšení tohoto podílu zaměstnanosti o 1-2 procentní body v nejbližším období.

Typy zaměstnání

V národním hospodářství pracovalo na plnou pracovní dobu ve svém hlavním zaměstnání 4 561,9 tisíc osob, tj. o 109,9 tisíc osob více než v roce 2001 (z toho žen o 59,8 tisíc více), na zkrácenou pracovní dobu pracovalo 231,4 tisíc osob, tj. o 4,5 tisíc více. Tři čtvrtiny zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu jsou ženy. Počet zaměstnaných s druhým zaměstnáním se v roce 2002 opět mírně snížil, a to o 2,3 tisíc na hodnotu 116,0 tisíc (počet žen se snížil o 4,6 tisíc). Podíl mužů činil 62,5 % z celkového počtu takto zaměstnaných. Na rozdíl od hlavního zaměstnání jsou zde mnohem významněji zastoupena zaměstnání na dobu určitou.

Mzdový vývoj

Průměrná nominální mzda v národním hospodářství vzrostla v roce 2002 proti roku 2001 o 7,3 % (o 1 067 Kč) na 15 707 Kč, reálná hrubá mzda v národním hospodářství vzrostla o 5,4 %. V podnikatelské sféře se zvýšila průměrná nominální mzda o 6,7 % (o 1 011 Kč) na 16 016 Kč, reálná mzda vzrostla o 4,8 %. V nepodnikatelské sféře se zvýšila průměrná mzda o 10,0 % (o 1 314 Kč) na 14 476 Kč, reálná mzda vzrostla o 8,1 %. Obdobně jako v roce 2001 byla intenzita nárůstu výdělků v nepodnikatelské (rozpočtové a příspěvkové) sféře vyšší než jejich dynamika v podnikatelském sektoru.

Proti roku 2001 se v roce 2002 diferenciací mezd prohloubila ve všech sledovaných průřezích (odvětví, forma vlastnictví, regiony). Podle odhadu je průměrná mzda mužů zhruba o 34 % vyšší než úroveň mezd žen (údaj za rok 2001).

Změny ve vývoji nezaměstnanosti

V průběhu roku 2000 byl zaznamenán krátkodobý obrat ve vývoji na trhu práce. Míra nezaměstnanosti⁵ k 31. 12. 2000 se hodnotou 8,8 % (což představuje cca 457,4 tisíc nezaměstnaných) dostala o 0,6 bodu pod úroveň konce roku 1999. Tento relativně příznivý vývoj pokračoval do listopadu 2001. Až v prosinci 2001 došlo k výraznějšímu zvýšení nezaměstnanosti, takže k 31. 12. 2001 se dostala míra nezaměstnanosti na úroveň 8,9 % (v absolutním vyjádření tato hodnota představuje 461,9 tisíc uchazečů o zaměstnání). Ve srovnání s koncem roku 2000 představovalo její zvýšení 0,1 procentního bodu. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v roce 2001 zejména v důsledku nižších hodnot nezaměstnanosti v 1. pololetí 2001 byla 8,5 %, což ve srovnání s rokem 2000 znamená pokles o 0,5 bodu.

Nezaměstnanost se v průběhu roku 2002 vzhledem k pravidelně se vyskytujícím sezónním faktorům vyvíjela jako v uplynulém období. K meziměsíčnímu nárůstu nezaměstnanosti došlo v lednu, červnu, červenci, srpnu a prosinci. Vývoj míry

⁵ Údaje o nezaměstnanosti, pokud není uvedeno jinak, vycházejí ze statistiky MPSV. Statistiky ČSÚ (VŠPS) umožňují mezinárodní srovnání a statistiky MPSV založené na počtu registrovaných nezaměstnaných jsou vhodnější pro potřeby analýzy trhu práce na národní úrovni.

nezaměstnanosti nepříznivě ovlivnilo obvyklé ukončení termínovaných pracovních poměrů ke konci roku, což způsobilo nárůst nezaměstnanosti v lednu meziměsíčně z 8,9 % na 9,4 %. Noví absolventi škol a mladiství po ukončení základní školy začali přicházet do evidence úřadů práce již od června. V červnu meziměsíčně vzrostla nezaměstnanost z 8,6 % na 8,7 %.

Nárůst nezaměstnanosti pokračoval až do srpna, kdy její hodnota dosáhla úrovně 9,4 %. V podzimních měsících byla úroveň nezaměstnanosti téměř stabilní a další nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán až v prosinci, kdy míra nezaměstnanosti vzrostla meziměsíčně o 0,5 procentního bodu na 9,8 % a kdy byla zaznamenána nejvyšší úroveň míry nezaměstnanosti v roce 2002. Důvodem byl jednak příliv uchazečů z důvodů ukončování sezónních prací (zejména v zemědělství, stavebnictví, v odvětví obchodu a služeb) a veřejně prospěšných prací, ale také běžná praxe zaměstnavatelů končit pracovní poměr koncem kalendářního roku. Průměrná míra evidované nezaměstnanosti v roce 2002 v České republice tak dosáhla 9,2 %.

Nezaměstnanost v ČR v roce 2001 byla o málo vyšší než průměr 15 zemí EU (ČR 8,0 %, EU 7,4 %), i když v některých zemích EU je výrazně nižší (např. Lucembursko 2,0 %, Nizozemsko 2,4 %, Rakousko 3,6 %). Míra nezaměstnanosti v ČR je ale nižší než v jiných ekonomikách v transformaci, např. Bulharsko (19,9 %), Slovensko (19,4 %) a Polsko (18,4 %).⁶

Na trhu práce je nadále patrný velký pohyb. Zatímco v roce 2001 se na ÚP nově zaevidovalo 653,6 tisíc uchazečů o zaměstnání, v roce 2002 bylo nově zaevidováno 677,4 tisíc nových uchazečů, tedy o 23,8 tisíc, tj. o 3,6 % více. Tento meziroční nárůst byl způsobený zejména vyšším počtem nově hlášených v 1. pololetí 2002 (320,9 tisíc) – v 1. pololetí 2001 byl počet nově evidovaných 307,2 tisíc. Ve 2. pololetí 2002 došlo k mírnějšímu nárůstu počtu nově evidovaných (z 346,4 tis. v 2. pololetí 2001 na 356,5 tis. v 2. pololetí 2002). V počtu vyřazených uchazečů byl naopak zaznamenán mírný pokles. Úřady práce v roce 2001 vyřadily z evidence 649,0 tisíc osob, z toho 461,4 tisíc bylo znovu zaměstnáno, v roce 2002 již jen 624,9 tisíc (pokles o 3,7 %), z toho 446,5 se vrátilo zpět do zaměstnání. Jejich počty ve srovnání s předchozím rokem byly v obou pololetích nižší (1. pololetí 2001 – 344,3 tisíc vyřazených osob, 2. pololetí 2001 – 304,8 tisíc).

Volná pracovní místa

K relativně nepříznivému vývoji nezaměstnanosti v roce 2002 přispěl i menší počet volných pracovních míst, který je odrazem zpomaleného hospodářského růstu. Počet volných míst nahlášených úřadům práce vzrostl z 52 060 ke konci roku 2000 na 52 084 k 31. 12. 2001. Ovšem ke konci roku 2002 činil počet volných pracovních míst pouze 40 651, což je o 11,4 tisíc míst méně než ve stejném období minulého roku. Od počátku roku 2002 bylo nově nahlášeno na úřadech práce 350,4 tisíc míst (za rok 2001 tento počet činil 251,6 tisíc nových míst). Přesto průměrný měsíční stav volných míst hlášených na úřadech práce byl v roce 2002 (48,6 tisíc) nižší než v roce 2001 (58,2 tisíc), a to především v důsledku vyššího počtu zrušených míst v roce 2002 (272,4 tis.) oproti roku 2001 (168,7 tis.).

⁶ Employment in Europe 2002, European Commission, červenec 2002 (Labour Force Sample Survey)

Specifické míry nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných žen na celkovém počtu registrovaných uchazečů k 31. 12. 2001 činil 50,2 %, k 31. 12. 2002 mírně klesl na 50,0 %. Podíl žen na celkové zaměstnanosti v roce 2001 činil 43,4 %, v roce 2002 byl jejich podíl 43,3 %. Míra nezaměstnanosti žen (11,2 % k 31. 12. 2002) je výrazně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů (8,7 %).

Z hlediska věku je nejvyšší nezaměstnanost u mladých lidí do 25 let (25,3 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání). Jejich vysoká specifická míra nezaměstnanosti, 21,1 % k 31. prosinci 2002, je více než dvojnásobkem celkové míry nezaměstnanosti (pozn.: specifická míra této skupiny je zvyšována rostoucím podílem ekonomicky neaktivních mladých lidí z důvodu studia či přípravy na povolání). Ostatní věkové skupiny mají nezaměstnanost pod úrovní celkové míry nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost mezi absolventy škol

Ke 31. 12. 2001 bylo evidováno 57,4 tisíc nezaměstnaných absolventů, jejich počet vzrostl na 59,9 tisíc k 31. 12. 2002. Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti v průběhu roku podléhá sezónnosti, v září je jejich podíl na celkové nezaměstnanosti nejvyšší, zatímco v květnu je nejnižší.

V roce 2000 byl průměrný podíl absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na úrovni 13,5 % (přičemž v květnu to bylo 12,0 %, v září 15,5 % a prosinci 12,7 %). Vývoj v roce 2001 ukazuje relativní snížení průměrného podílu nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti (12,3 %) oproti minulým rokům (květen – 10,2 %, září – 14,8 % a prosinec 12,4 %). Tento trend je důsledkem zavedení povinné 9. třídy v roce 1996, tzn. že v roce 2000 a 2001 přišlo na trh práce méně absolventů než v předešlých letech. Průměrný podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů v roce 2002 představoval 12,4 % (nejnižší byl v květnu – 10,9 %, nejvyšší v září – 15,2 %), což je přibližně na stejné úrovni jako v roce 2001. Ovšem absolutní počet absolventů škol v roce 2002 značně převyšoval počet absolventů v roce 2001. V roce 2002 byl jejich průměrný měsíční počet 59,0 tisíc (rok 2001 – 54,8 tisíc). K 31. 12. 2002 jich bylo v evidenci ÚP 59,9 tisíc (k 31. 12. 2001 – 57,4 tisíc).

Uplatnitelnost absolventů jednotlivých oborů, zejména středních škol, na trhu práce nelze posuzovat podle celkových počtů nezaměstnaných absolventů těchto oborů. Uplatnitelnost absolventů je nutné posuzovat podle jejich specifických měr nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných absolventů na celkovém počtu absolventů v daném oboru), nikoli podle nejvyššího počtu nezaměstnaných absolventů oboru.

Nezaměstnanost znevýhodněných skupin

Klíčové znevýhodněné skupiny zahrnují: absolventy škol a mladistvé (podíl na celkové nezaměstnanosti 11,6 % na konci roku 2002); občany se zdravotním postižením (13,0 % na konci roku 2002), občany nad 50 let věku (19,4 % na konci roku 2002) a občany s malými dětmi.

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je závažným problémem, protože z 20 016 nezaměstnaných osob se ZP na konci roku 1993 vzrostla na 59 025 osob ke konci prosince 2000. Ke konci roku 2001 vzrostl jejich počet na 61 518 osob, k 31. 12. 2002 počet nezaměstnaných zdravotně postižených osob vzrostl na 66 907,

což je o 5 389 více než ve stejném období minulého roku. Problémem je velký nedostatek míst vhodných pro tuto skupinu osob (ke konci roku 2002 pouze 1 747 míst, na 1 místo tak připadá v průměru 38,3 uchazeče se ZP).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Počet a podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (tj. nezaměstnaných déle než dvanáct měsíců) rostl v posledních letech v závislosti na růstu nezaměstnanosti. Počet těchto uchazečů se z úrovně cca 36 tisíc osob v roce 1995 postupně zvýšil na více jak dvojnásobek v roce 1998 (87 tisíc osob). V roce 1999 vzrostl počet těchto uchazečů výrazným způsobem - zatímco počet uchazečů celkem vzrostl o 26 %, počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů vzrostl o plných 67 % a dosáhl 144,7 tis. osob. K 31. 12. 2000 se vzrůst zatím zastavil na hodnotě 175,6 tisíc osob, k 31. 12. 2001 klesl na stav 171,2 tisíc osob a k 31. 12. 2002 opět vzrostl na 191,3 tisíc. Obdobným způsobem se vyvíjel i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů z 20,2 % v roce 1996 na 38,4 % v roce 2000. K 31. 12. 2001 poklesl jejich podíl na 37,1 % a k 31. 12. 2002 mírně vzrostl na 37,2 %.

Přičteme-li k dlouhodobě nezaměstnaným (nad 12 měsíců) i kategorii nezaměstnaných uchazečů 6 - 12 měsíců, pak koncem roku 2001 podíl všech těchto uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných dosáhl plných 54,9 %, k 31. 12. 2002 došlo k nárůstu podílu těchto osob na 56,4 %. V absolutním počtu to představovalo nárůst z 253,4 tisíc na 290,1 tisíc osob.

Nadále se prodlužuje průměrná délka evidence, jež vzrostla z 9,5 měsíce v roce 1998 na 15,3 měsíce k 31.12. 2001 a na 16,1 měsíce k 31. 12. 2002. Obdobně i délka průměrné ukončené evidence vzrostla z 4,7 měsíce v roce 1998 na 7,1 měsíce v roce 2001 a 7,3 měsíce v roce 2002.

Většinou se u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů jedná o kumulaci různých handicapů, které vyplývají jednak z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky, dále z nižší úrovně jejich pracovní motivace. Z hlediska jednotlivých skupin uchazečů se jedná zejména o nekvalifikované občany, mladistvé (bez kvalifikace), zdravotně postižené osoby, ženy s malými dětmi nebo osoby po návratu z výkonu trestu. Z hlediska národnosti jsou často dlouhodobě nezaměstnanými osobami Rómové. Dlouhodobá nezaměstnanost žen je o něco vyšší než u mužů, podíl žen na dlouhodobé nezaměstnanosti představuje 52,2 % (nad 6 měsíců), resp. 51,9 % (nad 12 měsíců), při podílu žen na celkovém počtu nezaměstnaných 50,0 % (k 31. 12. 2002)

Dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) je výrazně determinována dosaženým vzděláním. Podíl uchazečů hledajících zaměstnání⁷ se základním a nižším středním vzděláním, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců (na celkovém počtu uchazečů tohoto stupně vzdělání) činí přibližně 66,9 %, kdežto se středním odborným vzděláním bez maturity 48,9 %, se středním odborným s maturitou a všeobecným vzděláním s maturitou 41,0 % a vysokoškolským vzděláním 24,0 %.

Z hlediska věku je nejproblémovější skupina mladých lidí do 25 let věku – tvoří 25,3 % všech nezaměstnaných. Tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti narůstá u vyšších věkových kategorií a u občanů se ZP. Podíl nezaměstnaných občanů se ZP

⁷ Údaje z Výběrových šetření pracovních sil ČSÚ

je prakticky stejný po celé republice, u věkově starších osob je jejich podíl vyšší v regionech s nižší mírou nezaměstnanosti.

Srovnání s jinými zeměmi

I přes rostoucí podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) v České republice byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných v ČR do roku 1999 nižší než průměr Evropské unie. V EU při klesající míře nezaměstnanosti - od roku 1994 - klesá i podíl nezaměstnaných déle než 1 rok. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v roce 2001 představoval 3,3 % z pracovní síly.

Mezi jednotlivými členskými státy EU jsou ale výrazné rozdíly. Nad podílem EU byly v roce 2001 čtyři členské státy (nejvyšší podíl Itálie 5,9 %, Řecko 5,4 %). Podíl pod 1 % byl zaznamenán též ve čtyřech zemích (nejnižší v Lucembursku 0,5 %).

Tabulka č. 4 a 5: Srovnání dlouhodobé nezaměstnanosti v EU a ČR

EU	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Pracovní síla v tis.	167 108	168 418	169 294	170 325	171 262	178 887	180 518
Podíl DN (na pracovní síle) v %	5,3	5,3	5,2	4,7	4,1	3,6	3,3
míra nezaměstnanosti v %	11,1	10,8	10,6	9,9	9,1	8,2	7,4

Zdroj: Employment in Europe 2002, European Commission,

ČR	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Pracovní síla v tis.	5 148	5 174	5 185	5 201	5 218	5 186	5 171
Podíl DN (na pracovní síle) v %	0,9	1,1	1,3	1,9	3,1	4,1	4,2
Míra nezaměstnanosti v %	4,3	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1

Zdroj: ČSÚ – VŠPS – Trh práce v ČR

V transformujících se zemích střední a východní Evropy byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných vyšší než průměr EU v osmi zemích (nejvyšší v Bulharsku 12,5 % a ve Slovenské republice 11,3 %). Příznivější podíl je pouze v Maďarsku (2,5 %) a v Rumunsku (3,2 % pracovní síly). Ve většině států EU má dlouhodobá nezaměstnanost klesající tendenci a je pod hodnotou z 80. let. V transformujících se zemích včetně České republiky nadále stoupá (s výjimkou Maďarska).

Regionální nezaměstnanost

Průměrná míra nezaměstnanosti skrývá existující značné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy a kraji⁸. Ke konci roku 2002 dosáhla míra evidované nezaměstnanosti za ČR 9,8 %, přičemž v okresech Praha – západ činila 2,8 %, Praha – východ 3,6 %, Praha – 3,7 %, Benešov – 3,9 %, Pelhřimov – 4,5 %. Míru nezaměstnanosti vyšší než 12 % vykazovalo 21 okresů, nejvyšší byla v okresech Most 21,7 %, Karviná 19,6 %, Louny 18,6 %, Teplice 18,2 %, Chomutov 17,7 % a Ostrava-město 17,2 %.

⁸ Okresy odpovídají v územní klasifikaci NUTS regionálním jednotkám NUTS IV a kraje regionálním jednotkám NUTS III.

Dlouhodobá nezaměstnanost je jak absolutně, tak i podílem vyšší v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností z důvodu absolutního nedostatku volných pracovních míst. Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností postiženy zejména Moravskoslezský kraj (podíl nezaměstnaných nad 6 měsíců 66,1 %, nad 12 měsíců 46,6 %), Ústecký kraj (66,0 %, resp. 47,4 %) a Olomoucký kraj (57,5%, resp. 38,8%), z okresů Most (75,4%, resp. 57,7 %), Karviná (72,2 %, resp. 53,7 %), Ostrava-město (68,7 %, resp. 49,4 %), Teplice (68,5 %, resp. 50,4 %), Ústí nad Labem (67,4 %, resp. 48,3 %), Chomutov (65,9 %, resp. 45,9 %), Frýdek-Místek (63,0 %, resp. 39,9 %) a Louny (62,7 %, resp. 43,3 %).

Naopak nejnižší podíl těchto uchazečů mají okresy s nízkou nezaměstnaností, a to Pelhřimov (30,5 %, resp. 13,9 %), Benešov (31,9 %, resp. 12,7 %) a Praha-západ (33,0 %, resp. 16,3 %), z krajského pohledu pak Jihočeský kraj (42,4 %, resp. 25,0 %), hl. m. Praha (43,0 %, resp. 23,3 %) a Královéhradecký kraj (45,8 %, resp. 25,8 %).

2.2. ANALÝZA SITUACE ČR VE VZTAHU K JEDNOTLIVÝM TÉMATICKÝM OBLASTEM INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

V následující části CIP EQUAL je zpracována analýza situace na trhu práce v ČR z hlediska jednotlivých tématických oblastí. Jsou zde rovněž specifikována možná řešení, která by rozvojová partnerství mohla dále rozvinout a odzkoušet v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL.

Obecný popis situace na trhu práce v ČR uvedený v předchozí kapitole byl převzat z Národního akčního plánu zaměstnanosti 2003. Analýza uvedená v této části Programu Iniciativy Společenství EQUAL na uvedený popis navazuje a dále jej rozpracovává v návaznosti na všech devět vyhlášených tématických oblastí pro Iniciativu Společenství EQUAL. Při zpracování této socio-ekonomické analýzy jsme vycházeli ze snahy určit hlavní typy diskriminace a nerovností související s danou tématickou oblastí Iniciativy Společenství EQUAL. Je zřejmé, že v některých případech dochází i ke kumulaci některých znevýhodnění (jak je v textu analýzy také na několika místech naznačeno), nicméně takto podrobnému vymezení budou věnovány až konkrétní žádosti, které budou vyhodnoceny před zahájením Akce 1.

Dále uvedená analýza situace na trhu práce v ČR částečně vychází z podkladů zpracovaných již v souvislosti s implementací prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Jsou to jednak podklady sloužící k rozhodnutí o výběru tématických oblastí pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR a jednak dílčí výstupy rozvojových partnerství podporovaných v prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Tematické oblasti, na které se zaměřuje první kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR jsou uvedeny v Příloze č. 3.

Všechny údaje, tam kde to bylo možné, jsou v této kapitole rozděleny z hlediska pohlaví (jelikož během přípravy Programu Iniciativy Společenství EQUAL byla rozvinuta spolupráce s národním koordinátorem pro politiku rovných příležitostí). Nicméně z důvodu, že ne vždy jsou údaje rozčleněné dle pohlaví plně k dispozici, zabezpečí Řídící orgán v rámci celkové strategie hodnocení přípravu a realizaci specifických kroků zaměřených na jejich sběr (tato strategie bude zpracována poté, co bude Program Iniciativy Společenství EQUAL schválen Evropskou komisí a programový dodatek schválen Monitorovacím výborem a bude realizována během celého programového období).

U jednotlivých znevýhodněných skupin jsou v rámci tématických oblastí uváděny i hlavní bariéry jejich přístupu na trh práce. Nicméně vzhledem k cíli Iniciativy Společenství EQUAL, kterým je prosazování inovativních nástrojů řešení diskriminace a nerovností na trhu práce, lze očekávat, že někteří předkladatelé projektů zdůvodní ve svých návrzích projektů definici hlavních bariér přístupu na trh práce jiným způsobem. Z tohoto důvodu by uvedený seznam hlavních bariér neměl být považován za konečný a zcela vyčerpávající.

U popisu některých tématických oblastí jsou uvedeny i možné směry řešení dané problematiky, nicméně je na samotných předkladatelích projektů, jakým způsobem se chtějí pokusit vybranou problematiku řešit. Z tohoto důvodu nejsou možné směry řešení dané problematiky uváděny nutně u všech tématických oblastí a zároveň není nutné uvedené návrhy považovat za zcela vyčerpávající.

2.2.1. ZLEPŠOVÁNÍ PŘÍSTUPU A NÁVRATU NA TRH PRÁCE PRO OSOBY OBTÍŽNĚ INTEGROVATELNÉ

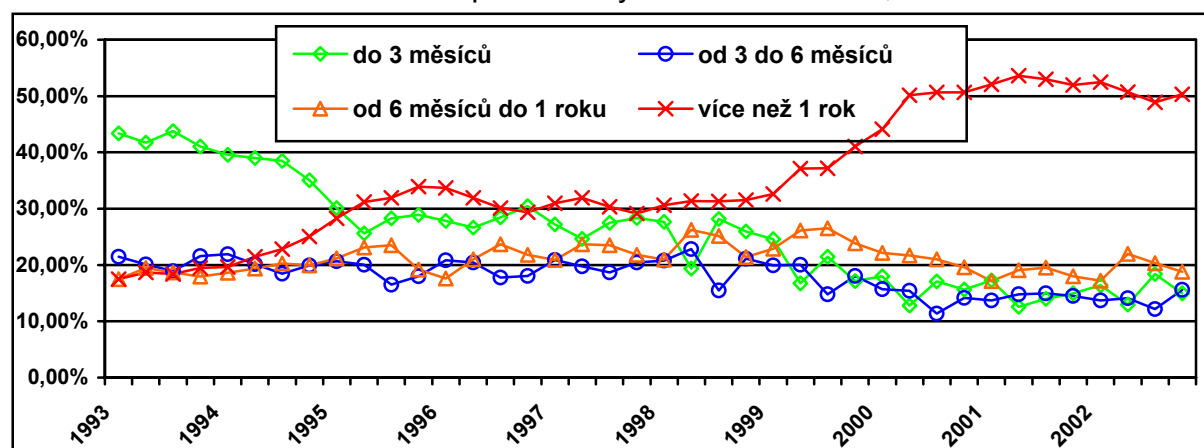
Osoby, které mají znevýhodněné postavení na trhu práce, se většinou vyznačují nízkou úrovní vzdělání, nedostatečnou motivací k jeho rozšiřování, málo podnětným sociálním zázemím a zdravotními problémy. Jednotlivé znevýhodněné skupiny však mají své specifické rizikové faktory, které budou zohledněny v následující analýze.

A) Dlouhodobě nezaměstnaní

V posledních letech se velmi výrazným problémem v České republice stává dlouhodobá (tj. déle než 1 rok trvající) a opakovaná nezaměstnanost. Problematickou se stává zejména kumulace těchto forem nezaměstnanosti v určitých sociálních vrstvách a věkových kategoriích.

V případě ČR se ukázalo, že ani v období ekonomického oživení podíl dlouhodobě nezaměstnaných - na rozdíl od ostatních skupin uchazečů o zaměstnání - neklesá. Od roku 1993 se z 18 % zvýšil v roce 2002 na 51 %. Podle údajů ČSÚ dosahoval v roce 1993 počet dlouhodobě nezaměstnaných 37,4 tisíce osob, v roce 1998 to bylo již 98,9 tisíce osob a v roce 2002 190,8 tisíce osob.

Graf: Struktura nezaměstnanosti podle délky nezaměstnanosti, 1993–2002



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Graf názorně ukazuje dlouhodobý trend rostoucího podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti, popsany v předešlém odstavci.

V následující tabulce je znázorněn přehled dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých krajích (NUTS III) ČR ke konci roku 2002, včetně údajů o nejvyšší a nejnižší dosažené míře dlouhodobé nezaměstnanosti v okresech (NUTS IV) dle údajů ÚP.

Vzhledem k tomu, že data lze získávat ze dvou rozdílných zdrojů, ČSÚ a ÚP, jejichž používaná metodika se liší, údaje o podílu dlouhodobé nezaměstnanosti budou v následující tabulce nižší (pro ČR dle ČSÚ 51 %, dle ÚP 37,2 %). ČSÚ používá metodu VŠPS, ÚP vychází z počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Jelikož statistiky ČSÚ (VŠPS) umožňují mezinárodní srovnání a statistiky MPSV jsou zase vhodnější pro potřeby analýzy trhu práce na národní úrovni, uvádíme v zájmu objektivit údaje z obou zdrojů.

Tabulka č. 6: Přehled dlouhodobé nezaměstnanosti podle krajů, údaje ke konci roku 2002

	Míra nezaměstnanosti v %	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v %	Počet dlouhodobě nezaměstnaných	Okres s nejvyšším % dlouhodobě nezaměstnaných v kraji	Okres s nejnižším % dlouhodobě nezaměstnaných v kraji
Kraj					
Praha	3,7	23,3	5 515	Praha 7 – 29,7	Praha 5 – 13,8
Středočeský kraj	7,2	32,1	13 422	Kladno 40,3	Benešov 12,7
Jihočeský kraj	6,7	25	5 288	Strakonice, Český Krumlov 32,8	České Budějovice 17,9
Plzeňský kraj	7,1	31,8	6 431	Tachov 40	Plzeň-jih 23,7
Karlovarský kraj	10,1	38,1	6 132	Karlovy Vary 42,6	Cheb 24,4
Ústecký kraj	17,1	47,6	35 109	Most 57,7	Litoměřice 37,6
Liberecký kraj	8,7	30,1	5 825	Liberec 33	Česká Lípa 26,2
Královéhradecký kraj	7,3	25,8	5 290	Trutnov 30,1	Rychnov n. K. 18,9
Pardubický kraj	8,7	31,3	6 916	Svitavy 38,2	Pardubice 23,1
Vysočina	8,3	29,8	6 428	Třebíč 33,8	Pelhřimov 13,9
Jihomoravský kraj	11,2	35,5	22 659	Hodonín 40	Znojmo 29,1
Zlínský kraj	10,2	33,2	9 866	Vsetín 38,6	Uherské Hradiště 29,2
Moravskoslezský kraj	15,9	46,6	47 169	Karviná 53,7	Frýdek-Místek 39,9
Olomoucký kraj	12,2	38,8	15 277	Přerov 42,7	Jeseník 32,0
Celkem ČR	9,8	37,2	191 327		

Zdroj: MPSV – SSZ, Statistická ročenka trhu práce v ČR 2002; ÚP Praha

Pokud jde o vzdělanostní úroveň, největší pravděpodobnost setrvat v dlouhodobé nezaměstnanosti mají osoby se základním vzděláním (osoby se základním vzděláním tvoří 67 % celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných).

Typickou charakteristikou dlouhodobě nezaměstnaných je jejich nízké vzdělání, kdy podle VŠPS ČSÚ 77 % dlouhodobě nezaměstnaných mělo základní vzdělání nebo střední vzdělání bez maturity. V roce 2002 mělo 32 % dlouhodobě nezaměstnaných vzdělání základní a 45 % vzdělání střední bez maturity. Střední vzdělání s maturitou mělo 20 % a vysokoškolské vzdělání 3 % dlouhodobě nezaměstnaných.

Nízká úroveň výchozího vzdělání ztěžuje také možnosti získání dalších odborností uplatnitelných na trhu práce. Při neexistenci specifických opatření, která by podporovala přístup dlouhodobě nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání, je účast této skupiny na rekvalifikačních programech úřadů práce naprosto nedostatečná (viz 2.2.5.).

Z hlediska podílu dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy více ženy. Podíl žen nezaměstnaných déle než 12 měsíců se pohybuje kolem 55 %.

Rovněž zdravotní postižení je výrazným handicapem na trhu práce, neboť dle ÚP byly přibližně dvě třetiny nezaměstnaných osob se ZP bez zaměstnání déle než 12 měsíců.

Hlavní bariéry v přístupu na trh práce:

- Největším problémem je kumulace různých typů znevýhodnění, která se koncentrují do dlouhodobé nezaměstnanosti (nízká kvalifikace, ZP, věk). Převládajícím znakem u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných se však stává nízká úroveň vzdělání.
- Nedostatečná motivace pracovat způsobená stávajícím nastavením systému sociální péče.
- Nedostatečná realizace regionálního a místního partnerství s následkem nedostatku odpovídajících kvalifikačních programů šitých na míru konkrétním požadavkům regionálních zaměstnavatelů.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Základem řešení je cílené a individualizované poradenství podněcující motivaci a aktivaci každého jednotlivce, včetně specializovaných kvalifikačních aktivit šitých na míru a vedoucích k zaměstnání daného jednotlivce a ke zvýšení zaměstnanosti. Současně je nezbytné nastavit sociální systém tak, aby se nezaměstnaným vyplácelo pracovat.

B) Starší osoby

Projevy stárnutí populace, které již po určitou dobu probíhají, se od devadesátých let začaly dynamizovat a vyhlídky do budoucna jsou ještě méně příznivé. V současné době je podíl osob ve věku 50 – 65 let na celkovém počtu obyvatelstva 20 %; jejich procento z pracovní síly v národním hospodářství dosahuje hodnoty 23 %. Podíl nezaměstnaných osob ve věku 50 – 65 let od roku 1993 výrazně rostl z 12 % na 17 % v roce 2002 a zatímco jejich počet v roce 1993 byl 27,3 tisíc, tak v roce 2002 dosáhl počtu 65,9 tisíc osob. Z hlediska situace starších mužů a žen je počet nezaměstnaných v této věkové skupině spíše vyrovnaný.

Ekonomická aktivita věkové skupiny 50 – 65 let v letech 1993 – 2000 vzrostla o 16 % (především z důvodu prodlužující se věkové hranice pro odchod do důchodu), zatímco podíl žen na této věkové skupině (zřejmě s možností využívání institutu předčasného odchodu do důchodu) má klesající trend (mezi léty 1995 a 2000 klesl z 52,7 % na 44,8 %). Míra nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let v současné době nepřevyšuje obecnou míru nezaměstnanosti – podle ČSÚ 5,2 %, podle ÚP kolem 8 %. Poměrně vysoká ekonomická aktivita této věkové kategorie totiž míru nezaměstnanosti snižuje. Mnoho osob starších 50 let dalo také přednost předčasnému odchodu do důchodu před hledáním práce. Dá se však očekávat, že s trendem stárnutí obyvatelstva a se stále více dynamickým charakterem hospodářství, které bude založené na moderních technologiích, bude pro starší osoby obtížnější získat zaměstnání. Míra nezaměstnanosti starších osob se může zvyšovat i v důsledku zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, protože ještě vyšší věk bude znamenat menší šance při uplatnění na trhu práce.

Tabulka č. 7 ukazuje podíl osob starších 50 let na registrované nezaměstnanosti v jednotlivých krajích a v okresech, ve kterých je situace nejlepší, respektive nejhorší. Mezi jednotlivými kraji nejsou výraznější rozdíly, na rozdíl od okresů, kde je vyšší podíl nezaměstnaných starších osob v místech s nižší nezaměstnaností a naopak. Podíl žen na počtu nezaměstnaných starších 50 let je mírně pod 50 %, nicméně to neznamená, že je jejich postavení při hledání práce lepší než u mužů. Kvůli horším

vyhlídkám na získání práce starší ženy častěji předčasně odcházejí do důchodu, čímž se snižuje počet starších nezaměstnaných žen.

Tabulka č. 7: Přehled nezaměstnanosti osob nad 50 let podle krajů, stav ke konci roku 2002⁹

	Míra nezaměstnanosti v %	Podíl osob nad 50 let na celkovém počtu nezaměstnaných v %	Podíl žen na nezaměstnaných starších 50 let	Okres s nejvyšším % nezaměstnaných nad 50 let v kraji	Okres s nejnižším % nezaměstnaných nad 50 let v kraji
Kraj					
Praha	3,7	23,8	49,9	Praha 1 – 29,6	Praha 5 – 18,5
Středočeský kraj	7,2	20,3	50,0	Praha – západ – 25,6	Kladno, Benešov – 18,3
Jihočeský kraj	6,7	18,4	48,4	Č. Krumlov – 20,6	Č. Budějovice – 16,1
Plzeňský kraj	7,1	21,3	45,3	Rokycany – 24,2	Plzeň – sever – 20
Karlovarský kraj	10,1	18,7	43,3	Cheb – 22,9	Sokolov – 14,6
Ústecký kraj	17,1	18,1	48,7	Litoměřice – 20,6	Most – 15,8
Liberecký kraj	8,7	19,6	48,1	Liberec – 23,1	Jablonec n. N. – 13,5
Královéhradecký kraj	7,3	19,6	48,3	Trutnov – 22,8	Náchod – 16,5
Pardubický kraj	8,7	20,3	46,3	Pardubice – 22,4	Ústí n. O. – 18,6
Vysočina	8,3	17,8	49,0	Havlíčkův Brod – 20,9	Žďár n. Sázavou – 15,0
Jihomoravský kraj	11,2	18,9	45,2	Znojmo – 21,5	Hodonín – 17,2
Zlínský kraj	10,2	19,9	43,3	Uherské Hradiště – 20,9	Kroměříž – 17,8
Moravskoslezský kraj	15,9	19,1	46,6	Frydek-Místek – 22,0	Opava – 17,5
Olomoucký kraj	12,2	19,7	45,5	Olomouc – 20,6	Šumperk – 17,7
Celkem ČR	9,8	19,4	46,9		

Zdroj: MPSV – SSZ; ÚP Praha

Možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Zaměstnavatelé v současné době většinou považují nezaměstnané osoby starší 50 let za méně flexibilní, neochotné se vzdělávat a obecně odmítající jakékoliv profesní změny.

Uchazeči v této věkové kategorii jsou většinou méně adaptabilní na nové požadavky trhu práce a mají malý zájem o rekvalifikaci. Mají z rekvalifikace strach, neboť jim připomíná učení ve školních lavicích. Zaměstnavatelé navíc nedůvěřují starším rekvalifikovaným uchazečům a upřednostňují absolventy škol a učilišť s praxí v oboru a mladší rekvalifikované před staršími. Ze strany úřadů práce je rekvalifikace těmto uchazečům nabízena méně z důvodů vysoké pravděpodobnosti její neúspěšnosti – uchazeči si nevěří, nejsou ochotni na sobě pracovat.

Zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů je hned několik. U věkově starších zaměstnanců jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe, často nežádoucí návyky vytvořené během celoživotní pracovní kariéry, zdravotní problémy znamenající omezení jejich pracovních schopností a dovedností. Celoživotní setrvávání v jediné profesi, na jednom pracovním místě

⁹ Rozdíly mezi údaji v tabulce a údaji v předešlém textu jsou opět dány odlišnou metodikou ČSÚ a ÚP.

mnohdy způsobilo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti.

Úřady práce se obecně setkávají s neochotou zaměstnavatelů jakkoli upravovat pracovní dobu. Zaměstnavatelů umožňujících zkrácení pracovní doby je poměrně málo. Možnosti zaměstnávat na jednom pracovním místě více zaměstnanců se zkráceným úvazkem se v praxi nevyužívá, ačkoli zkrácené pracovní úvazky jsou z hlediska starších osob nadějnou cestou postupného odchodu do důchodu a pro zaměstnavatele mohou být přínosem pro zachování kontinuity pracovní činnosti a zapracování mladého pracovníka. Zaměstnavatelé, kteří takové podmínky pro zaměstnávání vytvoří, by měli být státem podporováni. Vzhledem k často neefektivnímu vynakládání prostředků v minulosti je však nutné předem posuzovat úspěšnost a efektivnost takto přímo i nepřímou vynaložených finančních prostředků.

Hlavní bariéry v přístupu na trh práce:

- Rizikovitost této skupiny spočívá ve skutečnosti, že pokud jsou pracovníci v této věkové kategorii uvolnění ze zaměstnání, je ve většině případů velmi obtížné je znovu zařazovat do pracovního procesu. Obtíže při jejich zaměstnávání vznikají zejména proto, že mezi těmito uchazeči je v porovnání s mladší generací, která má vlivem vývoje společnosti vedoucím k vyšší vzdělanosti vyšší dosažené vzdělání, nemalý podíl uchazečů s nízkou kvalifikací, uchazečů se zdravotními problémy a s málo žádanou profesí na trhu práce.
- Mezi hlavní bariéry patří i nedostatek odpovídající nabídky vhodné rekvalifikace pro věkově starší osoby.
- Překážkou je nedostatek informací a preventivních opatření v oblasti získání nových požadovaných dovedností a odborných znalostí pro udržení se v zaměstnání nebo přípravě na další zaměstnání.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Důležité je zajištění poradenství s kvalifikovanými doprovodnými službami, které bude nápomocno starším osobám v udržení zaměstnání nebo při hledání nového zaměstnání a dále podpora zaměstnavatelů ochotných zaměstnávat starší osoby na kratší pracovní úvazky vytvářením pracovních a právních podmínek.
- Podpora motivace starších lidí, aby zůstávali déle v pracovním procesu.
- Podpora motivace zaměstnavatelů, aby nepropouštěli starší pracovníky a naopak vytvořili příznivější podmínky pro setrvání starších pracovníků v zaměstnání a jejich přijímání do zaměstnání.
- Řešení problémů věkové diskriminace na pracovištích a na trhu práce .

C) Absolventi škol

Mladí lidé velmi často nemají ujasněn svůj žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle se přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. S prodlužující se dobou nezaměstnanosti narůstají nežádoucí následky jako je výrazně snížená motivace pracovat, vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry, včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí, snížení uplatnitelnosti na trhu práce ztrátou odborných a teoretických

znalostí a dovedností získaných studiem, nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky či působení v šedé ekonomice.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí je trvale vysoká a více než dvojnásobně překračuje průměrnou míru nezaměstnanosti. Zde je nutno poznamenat, že důvodem vysoké míry nezaměstnanosti je nízké zastoupení mladých lidí mezi ekonomicky aktivními i z důvodu studia nebo přípravy na povolání. K 30. 9. 2002 bylo na úřadech práce evidováno 74 836 absolventů a mladistvých (tj. 15,2 %). V roce 2002 byl jejich průměrný měsíční počet 59,0 tisíc. Nejpočetnější skupinu absolventů škol a mladistvých představovali podle šetření ze září 2002 vyučení (33,1 %) a absolventi SOŠ s maturitou (26,2 %). Nejrizikovější skupinou vstupující na trh práce jsou mladiství s dokončenou či nedokončenou základní nebo speciální školou (7,6 %). V následující tabulce je uvedeno, jak se absolventi a mladiství podílejí na celkové nezaměstnanosti v jednotlivých krajích. Z tohoto hlediska je situace nejhorší v kraji Vysočina, v krajích Moravskoslezském, Jihočeském a Zlínském, což vyplývá jak z nevhodné struktury středního školství (např. kraj Moravskoslezský), tak z venkovského charakteru osídlení kraje (např. Vysočina). V tabulce nejsou zachyceny údaje o situaci absolventek a mladistvých žen vzhledem k tomu, že tyto údaje nejsou dostupné.

Tabulka č. 8: Podíl absolventů a mladistvých na nezaměstnanosti podle krajů, stav ke konci roku 2002

	Míra nezaměstnanosti v %	Podíl absolventů a mladistvých z celkového počtu nezaměstnaných v %	Okres s nejvyšším % nezaměstnaných absolventů a mladistvých v kraji	Okres s nejnižším % nezaměstnaných absolventů a mladistvých v kraji
Kraj				
Praha	3,7	9,0	Praha 5 – 11,8	Praha 1 – 5,7
Středočeský kraj	7,2	12,1	Benešov – 15,9	Mělník – 9,8
Jihočeský kraj	6,7	13,3	České Budějovice – 15,8	Prachatice – 10,9
Plzeňský kraj	7,1	10,2	Plzeň-sever – 11,9	Tachov – 7,6
Karlovarský kraj	10,1	10,7	Karlovy Vary – 11,5	Sokolov – 10,1
Ústecký kraj	17,1	8,8	Litoměřice – 14,0	Louny – 6,9
Liberecký kraj	8,7	11,3	Jablonec n. N. – 15,0	Česká Lípa – 9,4
Královéhradecký kraj	7,3	11,6	Náchod – 14,2	Hradec Králové – 9,7
Pardubický kraj	8,7	11,5	Pardubice – 12,5	Svitavy, Ústí n. O. – 10,9
Vysočina	8,3	14,4	Pelhřimov – 17,5	Třebíč – 13,7
Jihomoravský kraj	11,2	11,1	Hodonín – 13,5	Znojmo – 9,1
Zlínský kraj	10,2	13,2	Kroměříž – 17,1	Zlín – 9,6
Moravskoslezský kraj	15,9	13,4	Karviná – 18,0	Bruntál – 8,4
Olomoucký kraj	12,2	12,3	Přerov – 15,6	Jeseník – 9,8
Celkem ČR	9,8	11,6		

Zdroj: MPSV – SSZ; ÚP Praha

Jedním z aspektů ovlivňujících nezaměstnanost absolventů je nedostatečná pružnost školského systému ve vztahu k potřebám trhu práce. Výrazné problémy jsou v oborových strukturách středního školství Ústeckého a Moravskoslezského kraje, kde je také nejvyšší míra nezaměstnanosti absolventů středních škol. Poměrně vysoká je i nezaměstnanost absolventů v Olomouckém kraji. V neposlední řadě je pro absolventy velkým problémem, že praxe je součástí výuky jen v nedostatečné míře. Například více než 50 % učňů v průběhu učení vůbec nevstoupí do reálného pracovního prostředí. Je rovněž nutné, aby obsah a metoda výuky podporovaly

schopnosti absolventů jako jsou všeobecné znalosti, flexibilita, týmová práce, neboť právě tyto schopnosti jsou dnes vyžadovány zaměstnavateli.

Velkou nevýhodou na straně absolventů je absence praxe, která většinou způsobuje v prvních měsících nástupu do zaměstnání nižší výkonnost.

Další překážkou pro uplatnění na trhu práce zejména pro ženy je pravděpodobnost odchodu na rodičovskou dovolenou.

K úspěšnému podnikání nemají absolventi vstupující na trh práce ve většině případů schopnost rychlé orientace na trhu, dostatečný přehled, kontakty a potřebný finanční kapitál. Chybí jim rovněž nezbytná praxe v oboru, která je u řady podnikatelských aktivit podmínkou k vydání živnostenského oprávnění.

Hlavní bariéry v přístupu na trh práce:

- Velkou nevýhodou na straně absolventů škol je nedostatek, často absence odborné praxe, která způsobuje nižší výkonnost a tím i nižší mzdové ohodnocení než absolventi očekávají.
- Bariérou se zejména u žen stává pravděpodobnost odchodu na rodičovskou dovolenou, včetně následné péče o děti.
- Mezi překážky patří i pomalá reakce vzdělávací soustavy (zejména základních a středních škol) na současné i očekávané společenské potřeby a nedostatečná angažovanost sociálních partnerů, což vede mj. k tomu, že kvalifikační struktura absolventů škol neodpovídá trhem požadované kvalifikační struktuře.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Podpora získávání tzv. klíčových kompetencí v rámci počátečního vzdělávání (znalost cizích jazyků, IT atd.).
- Důležitou roli v profesní orientaci mladých lidí sehrávají kvalitní služby systému kariérového poradenství již během studia a poradenský systém služeb zaměstnanosti po jeho ukončení. Cílem tohoto směru řešení je tedy dobrá informovanost (povědomí).
- Nastavení sociálního systému tak, aby nemotivoval absolventy k setrvání mimo pracovní trh.

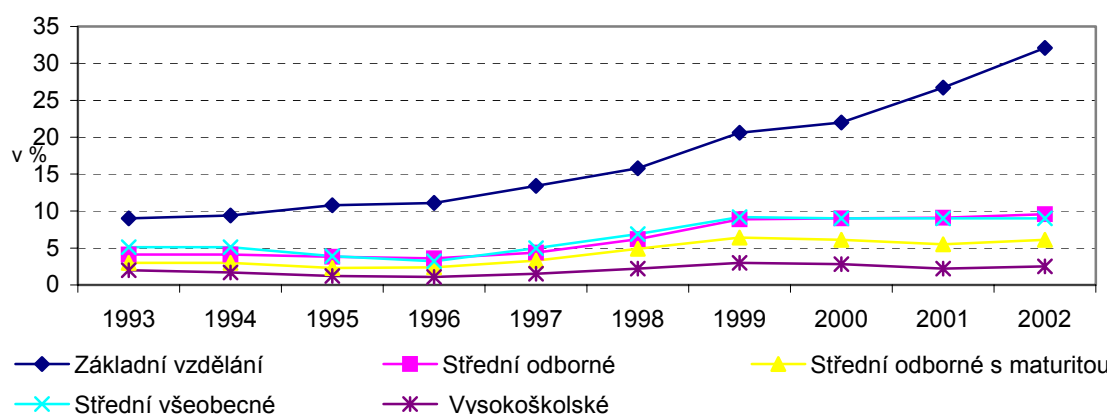
D) Nízkokvalifikovaní

Problémovou skupinou jsou nezaměstnaní bez vzdělání či se vzděláním základním, kteří tvoří 1/3 osob v evidenci úřadů práce.

Míra nezaměstnanosti této vzdělanostní skupiny od roku 1993 strmě roste - dle ÚP ke konci roku 2002 činila 32,1 %. Míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob na úrovni jednotlivých krajů se pohybuje v rozmezí 20,1 – 48,8 %.

Následující graf ukazuje nepříznivý trend růstu míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním podle údajů ČSÚ. Míry nezaměstnanosti jsou vzhledem k jiné metodice nižší, také zde není zachycena skupina osob bez vzdělání.

Graf: Míra nezaměstnanosti dle vzdělání v letech 1993 - 2002



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Přehled podílu nezaměstnaných osob bez ukončeného vzdělání a se základním vzděláním podle jednotlivých krajů je uvedena v následující tabulce, přičemž rozdíly v podílu nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v rámci jednotlivých krajů jsou důsledkem disproporcí v kvalifikačně-profesní struktuře vzniklých v jednotlivých regionech v důsledku koncentrace určitých odvětví těžkého průmyslu. Zastoupení žen v této skupině nezaměstnaných je lehce nadprůměrné (kromě Karlovarského kraje), v krajích s vysokou nezaměstnaností je podíl žen nižší.

Tabulka č. 9: Přehled podílu osob bez ukončeného vzdělání a se základním vzděláním podle krajů, stav ke konci 2002

Kraj	Míra nezaměstnanosti v %	Podíl nezaměstnaných s nízkou kvalifikací v %	Podíl žen na nezaměstnaných s nízkou kvalifikací v %	Okres s nejvyšším % nezaměstnaných s nízkou kvalifikací v kraji	Okres s nejnižším % nezaměstnaných s nízkou kvalifikací v kraji	Komentář
Praha	3,7	20,1	52,9	Praha 7 – 30,7	Praha 6 – 15,4	Jde o jeden z nejnižších podílů v ČR.
Středočeský kraj	7,2	33,4	54,4	Kladno – 43,1	Benešov – 20,5	
Jihočeský kraj	6,7	28,5	54,3	Český Krumlov – 41,1	Tábor – 22,0	
Plzeňský kraj	7,1	33,1	51,1	Tachov – 43,4	Klatovy – 29,0	
Karlovarský kraj	10,1	48,8	45,8	Sokolov – 55,8	Cheb – 42,6	Jde o vůbec nejvyšší podíl v ČR.
Ústecký kraj	17,1	43,3	50,2	Teplice – 47,2	Litoměřice 33,3	
Liberecký kraj	8,7	34,8	51,4	Česká Lípa – 40,3	Semily – 25,6	
Královéhradecký kraj	7,3	29,5	51,1	Náchod – 32,1	Rychnov nad Kněžnou – 28,0	
Pardubický kraj	8,7	27,5	51,4	Ústí n. O. – 30,6	Svitavy – 25,9	
Vysočina	8,3	20,9	55,5	Jihlava – 26,5	Žďár n. S. – 17,2	Jde o jeden z nejnižších podílů v ČR.
Jihomoravský kraj	11,2	27,6	53,4	Břeclav – 30,9	Blansko 23,3	
Zlínský kraj	10,2	22,3	53,4	Zlín, Kroměříž – 23,0	Uherské Hradiště 21,3	
Moravskoslezský kraj	15,9	31,8	50,3	Ostrava-město – 36,7	Frýdek-Místek – 22,1	Ovlivněno bývalou

						strukturou průmyslu pro nekvalifikované.
Olomoucký kraj	12,2	27,9	51,1	Jeseník – 33,8	Olomouc, Prostějov – 26,3	
Celkem ČR	9,8	31,5	51,4			

Zdroj: MPSV – SSZ; ÚP Praha

Důsledkem nízké kvalifikace není jen omezený přístup k pracovním místům vyžadujícím alespoň základní profesní přípravu, ale i nepříznivé sociální důsledky v podobě neschopnosti samostatného řešení problémů a spoléhání se na vnější pomoc. V některých případech mají nízkokvalifikované osoby i nereálné mzdové požadavky, zejména pokud se jedná o osoby, které měly dlouhodobě finančně výhodné pracovní místo v odvětví hornictví a hutnictví. Tyto osoby pak díky nastavení sociálního systému umožňujícímu relativně snadnou dostupnost některých typů sociálních dávek dávají často přednost těmto sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce.

Specifickým problémem je mládež s pouhým základním vzděláním, tedy osoby, které předčasně odešli ze vzdělávacího procesu. Možnosti, které v současné době vzdělávací systém k doplnění vzdělání nabízí, nejsou zpravidla přitažlivé z časových a organizačních důvodů nebo nejsou snadno plošně dostupné.

Za skupiny, které jsou nejvíce ohroženy předčasným ukončením vzdělávání, lze označit:

- žáky základních škol, kteří pocházejí ze sociálně slabých či sociálně narušených rodin, respektive z odlišného sociokulturního prostředí
- žáky středních škol, kteří se špatně orientují v představách o budoucím povolání nebo během svého studia naráží na přílišnou náročnost studia ve zvolených maturitních oborech.

Tabulka č. 10: Podíl ohrožených skupin žáků a mladých uchazečů o zaměstnání v populaci.

Kategorie	Počet	
	Muži	Ženy
Žáci ohrožení ukončením povinné školní docházky dříve než v 9. ročníku	4 % z celkového počtu chlapců (žáků ZŠ)	3 % z celkového počtu dívek (žáků ZŠ)
Žáci učilišť (dvouleté obory pro žáky s nedokončenou devítiletou školní docházkou)	0,7 % z populačního ročníku	0,5 % z populačního ročníku
Žáci, kteří předčasně ukončí tříleté obory na SOU	1,5 % z celkového počtu chlapců	0,9 % z celkového počtu dívek
Žáci, kteří předčasně ukončí čtyřleté obory na SOU, SOŠ, ISŠ	1,9 % z celkového počtu chlapců	0,8 % z celkového počtu dívek
Žáci, kteří na žádnou SŠ nepřešli, tj. žáci se základním vzděláním	1,2 % z populačního ročníku	0,9 % z populačního ročníku
Mladí uchazeči o zaměstnání	2,3 % z populace 15 – 17 let	2,1 % z populace 15 – 17 let

Zdroj: Šetření NÚOV v rámci přípravy projektu pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL, 2002.

Výuka na základních a středních školách je často zatížena předáváním velkého množství informací bez zjevných souvislostí a příkladů jejich možného využití v praktickém životě, a proto nevede žáky k aktivitě. Není dostatečně citlivě přistupováno k individuálním potřebám žáků, schází aktivní zapojení vyučujících a výchovných pracovníků do oživení výchovně vzdělávacího procesu. Někteří žáci pak nemají žádnou motivaci, proč by měli ve vzdělávacím procesu setrvávat. Vyučovací předměty zaměřené na zlepšení orientace na trhu práce nejsou zatím zavedeny v dostatečné míře a kvalitě, jsou však nezbytné pro vytvoření reálné představy žáků a studentů o jejich budoucím povolání. Je též nezbytné, aby i rodiče aktivně působili ve spolupráci se školou na zlepšení profesní orientace svých dětí.

V případě, že se k nedostatečné kvalifikaci přidruží další znevýhodnění, stává se tato skupina osob prakticky nezaměstnatelnou. Podle odhadů má z celkového počtu nezaměstnaných nekvalifikovaných uchazečů 14,9 % zdravotní postižení a 12 % pečuje o děti do 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého člena rodiny. Nízkokvalifikovaní uchazeči o zaměstnání mají problémy nejen se získáním zaměstnání, ale i s dlouhodobějším setrváním v něm. Opakovaně, třikrát a vícekrát, vstoupilo do evidence ÚP 43 % z jejich počtu.

Všechny dostupné prameny potvrzují skutečnost, že špatné postavení nekvalifikovaných uchazečů na trhu práce vyplývá z nedostatku vhodných pracovních míst a zejména z výrazného poklesu jejich počtu v průběhu devadesátých let (ve srovnání s poklesem jiných typů míst byl úbytek pracovních míst pro nekvalifikované rychlejší). Z postojů zaměstnavatelů je zřejmé, že tato skupina uchazečů je pro ně příliš riziková a je věcí státních a vzdělávacích institucí přiblížit ji trhu práce.

V podmínkách převisu nabídky pracovních sil dávají zaměstnavatelé při obsazování kvalifikačně nenáročných pracovních míst přednost vyučeným osobám před pracovníky se základním vzděláním. Vyučení je pro zaměstnavatele určitou zárukou požadované kvality vyráběných produktů, jež je založena na pracovních zkušenostech a dovednostech spojených s pracovními návyky. Je proto zřejmé, že v situaci, kdy trh práce nabízí dostatek nezaměstnaných vyučených uchazečů, budou tito vždy vytlačovat uchazeče bez kvalifikace. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání hrají i značné možnosti práce v šedé ekonomice.

Hlavní bariéry v přístupu na trh práce:

- Z hlavní bariéry pro uplatnění této skupiny osob na trhu práce, kterou je nízká kvalifikace, vyplývají další překážky: nedostatečná motivace a schopnost vymanit se ze závislosti na sociálních dávkách, malá aktivita a nezájem o získání vyšší kvalifikace a o nalezení zaměstnání.
- Špatná profesní orientace a motivace žáků základních a středních škol, které tomuto problému nevěnují dostatečnou pozornost.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Jako možná dlouhodobější řešení se jeví aktivní práce s uchazeči, účinná podpora při doplnění kvalifikace a pracovních návyků těchto osob, rozšiřování pracovních zkušeností a asistované umístění do zaměstnání. Poradenské, motivační a vzdělávací služby pro tuto skupinu by měly respektovat

specifickou situaci osob, uplaňovat přístupy individuální diagnostiky, přizpůsobenou metodiku kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů, propojenost pracovních a vzdělávacích aktivit. Při těchto aktivitách by měla být také respektována odlišná situace žen a mužů zejména proto, že ženy byly dříve zaměstnávány v jiných profesích než muži.

- Základní opatření snižující riziko předčasných odchodů ze vzdělávacího systému představuje přizpůsobení obsahu, formy i metody vzdělávání specifickým potřebám takto ohrožených skupin. Návrhy těchto kroků jsou obsažené např. v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky. K lepší orientaci žáků ZŠ v představách o budoucím povolání by přispěl ucelený a pro žáky a výchovné poradce snadno využitelný poradenský systém. SSZ již v rámci NAPZ vydává pro žáky 9. tříd ZŠ publikaci Atlas školství s přehledem škol a studijních oborů v jednotlivých regionech a pro žáky 8. tříd ZŠ Kalendář na cestě za povoláním, který dává návod, jaké nutné kroky musí žák podniknout, aby získal určité zaměstnání. Je též nezbytné, aby se do těchto aktivit zapojili i rodiče. Ohroženým studentům SŠ by pomohla úprava vzdělávacích cest s možností ukončit vzdělávání na nižším stupni, tj. s možností výstupů po ucelených blocích, které by byly trhem práce uznávány, a napomáhaly tak těmto žákům při hledání práce.
- Vytvořit v rámci školské soustavy systém optimálních podmínek k přístupu k získávání kvalifikace s využitím formalizace neformálního a informálního vzdělávání a formalizace pracovních zkušeností získaných v rámci jednotlivých průmyslových odvětví.
- V patrně ojedinělých případech lze podporovat také samostatně výdělečnou činnost těchto osob. Systematická podpora by však musela být komplexnější než v případě kvalifikovaných zájemců o podnikání; kromě kvalifikačně motivačních kurzů by měla také zahrnovat trvalé poradenské služby a monitoring, tuteorskou a marketingovou podporu ze strany místních orgánů. V případě přímé finanční podpory podnikání těchto osob je však nutné sledovat hledisko efektivity takto vynaložených finančních prostředků.
- Zlepšení postavení na trhu práce by mohlo u této skupiny osob přinést zvýšení motivace pracovat. Rozhodujícím opatřením by mělo být výrazné odlišení výše sociálních dávek od mezd placených těmto osobám (blízké minimální mzdě) a snížení dostupnosti sociálních dávek. Návrhy komplexního řešení nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob by se proto měly zabývat i těmito aspekty.

E) Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají velmi obtížné postavení na trhu práce. Celkový počet zdravotně postižených osob starších 15 let koncem roku 2002 dosahoval 471,9 tisíc¹⁰, což odpovídá 5,5 % populace v příslušné věkové kategorii. Ekonomicky aktivních bylo podle ÚP 166 tisíc osob se ZP. Pouze 101,4 tisíc z nich je však zaměstnáno (cca 2 % všech zaměstnaných). Pracovní příjmy těchto osob jsou velmi nízké a pohybují se kolem 64 % průměrné mzdy v národním hospodářství¹¹.

¹⁰ Výběrové šetření pracovních sil, 2002, ČSÚ. Vedle toho statistiky ČSSZ uvádějí 385 tis. osob pobírajících plný invalidní důchod a 150 tisíc osob, které mají přiznaný částečný invalidní důchod.

¹¹ Šetření VÚPSV provedené v roce 1996, další šetření proběhlo v roce 2002

Osoby se ZP v roce 2002 tvořily na úřadech práce 13,4 % registrovaných nezaměstnaných¹². Specifická míra nezaměstnanosti¹³ byla téměř 40 %, přičemž tento ukazatel rychle roste. Počet nezaměstnaných osob se ZP registrovaných v posledních letech na úřadech práce narůstá a na konci roku 2002 dosáhl 66,9 tisíc. Velmi nepříjemným aspektem nezaměstnanosti zdravotně postižených je dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti, přičemž se stále prodlužuje doba jejich nezaměstnanosti. Dle odhadu úřadů práce 58 % nezaměstnaných osob se ZP v evidenci déle než rok, zatímco u všech nezaměstnaných (včetně ZP) bylo v roce 2001 36 % dlouhodobě nezaměstnaných a v roce 2002 pak 37,2 %.

Situace mužů a žen se ZP se nijak významně v případě ČR neodlišuje. Podle ČSÚ se ženy podílí na počtu osob se ZP 44,7 %. V Moravskoslezském kraji, kde ZP souvisí častěji s výkonem hornických a hutnických profesí, je podíl žen pouze třetinový.

Struktura osob se ZP je však zjevně poznamenána tím, že většina osob se stala zdravotně postiženými až v produktivním věku, protože zdravotní postižení získali v důsledku práce zejména v hornických a hutnických profesích. Velká část osob se ZP se kumuluje do věkových skupin nad 40 let, a to se odráží také ve struktuře evidovaných nezaměstnaných (téměř tři čtvrtiny evidovaných osob se ZP jsou starší 40 let). Nadprůměrně vysoký počet těchto osob má jen základní vzdělání nebo maximálně střední bez maturity (do těchto dvou skupin dohromady spadá 86 % nezaměstnaných osob se ZP oproti 73 % v průměrné populaci nezaměstnaných).

Regionální rozdělení zdravotně postižených je ovlivněno tím, že velká část těchto osob pochází z dělnického prostředí z oblastí s těžkým průmyslem, nicméně tento vztah není jednoznačný. Ekonomická aktivita a zaměstnanost osob se ZP souvisí mimo jiné i s vyspělostí daného regionu. Podíl osob se ZP na celkovém počtu nezaměstnaných v jednotlivých krajích ČR je znázorněn v následující tabulce.

Tabulka č. 11: Podíl osob se ZP na celkovém počtu nezaměstnaných podle krajů ke konci roku 2002

Kraj	Míra nezaměstnanosti v %	Podíl osob se ZP na celkovém počtu nezaměstnaných v % / počet nezaměstnaných osob se ZP	Okres s nejvyšším % osob se ZP na celkovém počtu nezaměstnaných v kraji	Okres s nejnižším % osob se ZP na celkovém počtu nezaměstnaných v kraji	Komentář
Praha	3,7	12,1 / 2 866	Praha 3 - 16,3	Praha 1 - 7,1	
Středočeský kraj	7,2	13,4 / 5 603	Rakovník - 20,7	Beroun - 9,9	
Jihočeský kraj	6,7	13,1 / 2 761	Prachatice - 18,5	Český Krumlov - 8,9	
Plzeňský kraj	7,1	13,2 / 2 663	Tachov - 18,3	Plzeň-sever - 7,8	
Karlovarský kraj	10,1	10,1 / 1635	Cheb - 11,9	Sokolov - 8,7	Nejnižší podíl osob se ZP na nezaměstnanosti v ČR.
Ústecký kraj	17,1	11,3 / 8 374	Litoměřice - 15,0	Chomutov - 8,5	
Liberecký kraj	8,7	13,7 / 2 643	Česká Lípa -	Semily - 10,4	

¹² Údaje z registru úřadů práce o počtech nezaměstnaných osob ZP jsou vyšší (pro rok 2002 uvádí v průměru 63,8 tis. osob), než údaje zjištěné VŠPS (jen 37,2 tisíc osob)

¹³ počítaná ze skupiny zaměstnaných ZP dle VŠPS a nezaměstnaných ZP evidovaných na ÚP

			14,9		
Královéhradecký kraj	7,3	14 / 2 866	Rychnov n. K. – 16,3	Náchod – 10,0	
Pardubický kraj	8,7	15,5 / 3 398	Pardubice – 20,4	Ústí n. O. – 10,3	Nejvyšší podíl osob se ZP na nezaměstnanosti v ČR.
Vysočina	8,3	13,7 / 2 958	Žďár n. S. – 17,6	Třebíč – 11,4	
Jihomoravský kraj	11,2	14,2 / 9 059	Blansko – 17,8	Znojmo – 10,7	
Zlínský kraj	10,2	14,8 / 4 407	Uherské Hradiště – 18,9	Zlín – 11,5	
Moravskoslezský kraj	15,9	12,5 / 12 656	Bruntál – 17,5	Ostrava-město – 10,8	Nejvyšší počet nezaměstnaných osob se ZP (Frýdek -Místek, Karviná, Ostrava)
Olomoucký kraj	12,2	12,7 / 5 018	Prostějov – 17,4	Přerov – 10,6, Šumperk – 10,9	
Celkem ČR	9,8	13 / 66 907			

Zdroj: MPSV – SSZ; ÚP Praha

Pokud jde o profesní skladbu zaměstnaných osob se ZP¹⁴, jsou tyto osoby nejčastěji zastoupeny ve skupinách profesí nekvalifikovaných nebo vyžadujících jen nízkou kvalifikaci. Nejčastěji zaznamenanými profesemi byli pomocní dělníci, hlídači, nižší úředníci či uklízečky. V důsledku zdravotních problémů mají mnozí z nich nižší výkonnost a vyšší absenci. Zaměstnání zdravotně postižených často vyžaduje speciální úpravu nebo vybavení pracoviště. Velká část zdravotních postižení vzniká až v produktivním věku, a to často v méně kvalifikovaných manuálních profesích. Vzhledem k nižšímu vzdělání se u této skupiny obyvatel komplikuje možnost změny jejich kvalifikace pro další pracovní uplatnění.

Registrovaných volných pracovních míst pro občany se ZP je nedostatek. V prosinci roku 2002 připadalo téměř 38,3 registrovaných uchazečů se ZP na jedno vhodné volné pracovní místo, zatímco v celém souboru nezaměstnaných tento podíl dosahoval hodnoty 12,7. Nejhorší situace byla v Moravskoslezském kraji, kde na jedno pracovní místo připadlo 240 občanů se ZP. Naopak nejlepší situace byla v Praze, kde připadlo jen 9,4 občanů se ZP na jedno vhodné volné pracovní místo. Velké rozdíly jsou mezi kraji také ve vytváření chráněných pracovních míst pro občany se ZP, zřetelně i díky rozdílům v přístupu orgánů státní správy a místní samosprávy v krajích k této problematice. Nejvíce chráněných míst bylo v roce 2002 vytvořeno v Ústeckém kraji (242) a v Libereckém kraji (166), nejméně pak v Karlovarském kraji (1) a v kraji Vysočina (4). Většina pracovních příležitostí pro osoby se ZP vyžaduje jen nízkou kvalifikaci a vzdělání.

V otázkách motivace zdravotně postižených osob k zaměstnání je, podle odhadů úřadů práce, skutečný zájem pracovat jen u menší části nezaměstnaných (pracovníci úřadů práce odhadují tuto část přibližně na třetinu a subjektivní odpovědi uchazečů tento postoj potvrzují). Šetření u zaměstnavatelů prokázalo, že nejvýznamnějším problémem při zaměstnávání osob se ZP je vyšší nemocnost u některých skupin osob se zdravotním postižením. Pak následují nedostatečná kvalifikace a nižší pracovní výkon. Další důvodem neochoty zaměstnavatelů přijímat do pracovního poměru osoby se ZP je i ochrana těchto osob vyplývající ze zákona v případě propouštění nadbytečných pracovníků.

¹⁴ Údaje z šetření provedeného VÚPSV v roce 1996

Hlavní bariéry v přístupu na trh práce:

- Nezáměr velké části místních samosprávných a státních orgánů podílet se na řešení problematiky, což se projevuje velkými rozdíly mezi jednotlivými kraji.
- Významnou bariérou pro vstup na trh práce je především kombinace následujících faktorů: nižší kvalifikace a vzdělání, vyšší věk, vyšší nemocnost a zdravotní omezení.
- Celkově je zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání zdravotně postižených malý a společenské klima zatím řešení problému příliš nepomáhá. Nedaří se plně zaměstnávat občany ani v chráněných dílnách, neboť nejsou dostatečně vytvářeny ekonomické podmínky pro jejich zaměstnavatele.
- Je také nedostatečně rozvinuta infrastruktura pro zdravotně postižené spoluobčany u zaměstnavatelů (např. většina zaměstnavatelů nemá bezbariérové objekty).
- Bariérou vstupu na trh práce pro osoby dlouhodobě nezaměstnané či ekonomicky neaktivní je demotivující vliv sociálních dávek a slabá naděje na získání zaměstnání.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Prevence vzniku závislosti absolventů škol a dospělých lidí se ZP na sociálních dávkách, např. propojením vzdělávání a zaměstnanosti, poskytováním individualizovaných služeb apod.
- Je nutné, aby úřady práce věnovaly větší pozornost zvyšování informovanosti potenciálních zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením s cílem podpořit jejich zájem zaměstnávat uchazeče se ZP, pomoci jim porozumět problematice zaměstnávání této skupiny osob a motivovat je k přijímání pracovníků se ZP.
- Rozvíjet sociální služby zaměřené na podporu uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. V té souvislosti je nutné se výrazně zaměřit na podstatné zvýšení role místních samosprávných či státních orgánů.
- Rozvíjet služby jako „chráněné dílny“, kde se osoby se ZP mohou připravit na vstup na trh práce, nebo doprovodné/asistenční služby jako „podporované a přechodné zaměstnávání“, které podporují uplatnění osob se ZP přímo na volném trhu práce.
- Řešením jsou specifické kvalifikace ve školské sféře a cílené rekvalifikační programy (příprava k zaměstnání) služeb zaměstnanosti pro konkrétní pracovní místo. Nezbytné jsou i nové formy podpůrných služeb, zejména doprovodných, které by osobám se ZP umožnily kontakt se zaměstnavatelem, získání pracovních zkušeností, podpořily jejich mobilitu, dojížděku do zaměstnání či práci doma atd.
- Pro řešení této oblasti se jeví jako vhodný nástroj také spolupráce nestátních subjektů se školami, zejména speciálními.

F) Romská minorita

Situace romské minority je charakterizovaná ztíženým přístupem na trh práce. Úřady práce však nemohou evidovat uchazeče o zaměstnání podle národnostního principu, pokud uchazeč o zaměstnání národnost sám neuvede, a proto nejsou k dispozici přesné oficiální údaje o celkovém počtu a struktuře romských uchazečů. Navíc se většina příslušníků romské minority hlásí k české nebo slovenské národnosti. Mimo romské komunity žijí mezi většinovým obyvatelstvem i integrovaní jedinci, kteří se za

Romy nepovažují. Odhad počtu příslušníků romské minority se pohybuje mezi 100 000 – 200 000 osob¹⁵.

Podle informací o územním rozložení Romů z let 1970 – 1991 žila necelá třetina (29,5 % v roce 1991) Romů v Severočeském kraji (území Severočeského kraje dnes odpovídá krajům Ústeckému a Libereckému). Na druhém místě v koncentraci romských obyvatel je kraj Moravskoslezský, kde žila asi pětina romské populace¹⁶. V těchto oblastech, dnes postižených restrukturalizací, se Romové v minulosti soustředili zejména z důvodu zde požadované málo kvalifikované pracovní síly.

Odhady míry nezaměstnanosti romské populace se pohybují v rozmezí od 19 % až do 70 %. Většina Romů je zařazována úřady práce do skupiny obtížně zaměstnatelných (dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost, nízká kvalifikace, odlišné sociokulturní prostředí). Romové se podle odhadů podílejí v jednotlivých regionech podílem 30 – 70 %. Hlavními příčinami vysoké míry nezaměstnanosti romské populace jsou nízká vzdělanostní úroveň a kvalifikace napříč celou populací a neodpovídající úroveň požadovaných pracovních návyků a dovedností, které je vylučují z přijetí do pracovních kolektivů. Podle odhadu z roku 1997 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných u Romů v rámci celé ČR asi 50 %. Vzhledem k trendu, který vykazuje dlouhodobá nezaměstnanost v rámci celé společnosti, lze předpokládat, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných Romů se dále výrazně zhorší.

Sezónní a příležitostné formy zaměstnání představují pro Romy jednu z mála možností, jak získat pracovní příležitost, což je také příčina, proč se Romové tak vysoce podílí na opakované nezaměstnanosti. Tyto formy zaměstnání však nezakládají pravidelný příjem, který představuje podmínku pro dosažení určité životní jistoty. Rozšířeným způsobem zaměstnání v praxi jsou pracovní nabídky v rámci šedé ekonomiky. Problematickým rysem tohoto způsobu zaměstnávání je možnost manipulace s romským zaměstnancem. Z tohoto důvodu je důležité rozšířit přístup Romů k poradenství různého typu a provádět legislativní osvětu.

Co se týče vzdělanostní struktury romských uchazečů o zaměstnání, bylo podle odhadu 87 % bez vzdělání nebo se základním vzděláním, 12 % vyučených, zatímco vyšší stupně vzdělání byly u Romů zastoupeny minimálně (kolem 0,2 %)¹⁷. Struktura romské populace se však dynamicky mění a je zaznamenán nárůst počtu Romů na základních, středních a vysokých školách. Vedle vrstev nekvalifikovaných a závislých na sociálních dávkách vznikají nové sociální vrstvy (podnikatelé, představitelé sdružení, romští poradci, asistenti, policisté). Za pozitivní trend lze považovat opatření ke zvyšování kvalifikační struktury příslušníků romské minority jako např. přípravné třídy, stipendia romským středoškolákům, speciální programy služeb zaměstnanosti apod.

Přístup k dalšímu vzdělávání je značně omezen zejména proto, že většina romské populace opouští vzdělávací systém velmi záhy. Důvodem je jak odlišná struktura hodnot (vzdělání zatím stále není v prostředí romské komunity uznávanou hodnotou), tak sociální prostředí, které motivují mladé lidi spíše k tomu, aby po ukončení povinné školní docházky začali pobírat podporu v nezaměstnanosti či dávky sociální pomoci, než aby se nadále vzdělávali. V tomto smyslu je špatně

¹⁵ Zpráva zmocněnce vlády pro lidská práva o současné situaci romských komunit, 2000. www.vlada.cz.

¹⁶ Romové v České republice (1945-1998). Socioklub, Praha 1999.

¹⁷ Romové v České republice (1945-1998). Socioklub, Praha 1999.

nastavený systém poskytování sociální podpory, která by měla být poskytována jen v případě, že romské rodiče umožní svým dětem vzdělání. Romští žáci také díky špatné znalosti českého jazyka nesplňují požadavky na ně kladené v běžných základních školách a jsou zařazováni do tzv. zvláštních škol (školy pro méně nadané žáky). Avšak úroveň výuky na zvláštních školách není ve vztahu k obsahu kurikula dostatečná, což omezuje možnosti vyššího vzdělání. V rámci rekvalifikačních kurzů je málo kurzů pro nekvalifikované, protože zaměstnavatelům pouhé zaučení ve většině případů nestačí. I přesto, že určité rekvalifikační kurzy pro nekvalifikované jsou nabízeny (např. praktická rekvalifikace, programy typu Most a Šance), ze strany starší romské populace není o tyto kurzy odpovídající zájem.

Údaje o rozdílech v postavení romských žen a mužů nejsou k dispozici.

Hlavní bariéry v přístupu na trh práce:

- Bariérou je nechť většinové společnosti řešit a podporovat pozitivním přístupem integrační tendence romské minority. Obtížně se překonávají komunikační bariéry vytvořené často přístupem představitelů obou společností.
- Bariéry tvoří nízká kvalifikace, nízká motivace k práci a ke vzdělávání a závislost na sociálních dávkách spojené s dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. Je nutno podporovat motivační a vzdělávací kurzy napojené na komplexní poradenství postihující všechny oblasti pracovních, vzdělávacích i sociálně právních problémů.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Ve způsobu zaměstnání převládá příležitostná práce, rozšířená je práce v rámci šedé ekonomiky. Je třeba hledat cesty otevření možností lepšího a atraktivnějšího zaměstnání pro příslušníky romské minority prostřednictvím inovačních opatření a nových přístupů v politikách přijímání nových pracovníků.
- Vytváření komunitních center, integrace romské minority prostřednictvím spolupráce na lokální úrovni, na úrovni komunity samotné. Jde například o inovační způsoby spolupráce podniků, vzdělávacích a poradenských institucí a komunitních center (viz kapitola 2.3.3.). Je nezbytné zapojit ve větší míře romská nebo proromská občanská sdružení a podnikatelské vrstvy. Ústřední státní instituce by měly hrát spíše úlohu koordinační a kontrolní a garantovat některá RP s celostátní působností (např. začleňování multikulturní složky do kurikula některých předmětů na základních a středních školách, řešení problematiky nezaměstnanosti romské populace atd.).
- Podpora realizace všech forem sociální práce ve vyloučených romských komunitách, a to zejména s cílem předcházet nebo zmírňovat jevy, které vedou k sociálnímu vyloučení a nezaměstnanosti (sociální i hmotná nouze, sociálně patologické jevy, destabilizace rodinného prostředí apod.)

G) Další marginalizované skupiny

Další znevýhodněné skupiny na trhu práce jsou například drogově závislí, závislí na alkoholu, osoby ve výkonu a po výkonu trestu, bezdomovci aj. Tento výčet není vyčerpávající a je spíše indikativní. Statisticky tyto skupiny nejsou systematicky sledovány, což omezuje možnosti analýzy. Zařazení do těchto skupin je přitom často

spíše výsledkem marginalizace, nikoli její příčinou, poněvadž trestný čin či drogová závislost jsou obvykle důsledkem jiných sociálních handicapů nebo jejich kumulací.

Bezdomovci

Bezdomovci představují nejviditelnější marginalizovanou skupinu. Jejich přesný počet v ČR není znám, odhady se pohybují mezi 35 000 až 75 000, přičemž se jedná většinou o osoby nižších věkových kategorií.¹⁸ V poslední době byl zaregistrován nárůst mladistvých bezdomovců, závislých na drogách a žen, které trpěly domácím násilím. Ženy trpí bezdomovectvím jen výjimečně, v naprosté většině jsou ženy trpící bezdomovectvím také závislé na alkoholu. Přesné údaje o počtu žen trpících bezdomovectvím však nejsou k dispozici. Největší koncentrace bezdomovců je zaznamenána v Praze z důvodů dostupnosti azylových domů, vysoké úrovně migrace a anonymitě velkoměsta¹⁹. Bezdomovectví je obvykle výsledkem kombinace dvou a více handicapů. Mezi faktory, které mohou vést k bezdomovectví, patří rodinné problémy, vyloučení ze školy, ztráta zaměstnání, nízká kvalifikace, drogová závislost, nemoc, vězení, odchod z dětského domova, domácí násilí aj. Podle statistik české neziskové organizace Naděje 90 % jejich klientů bylo postiženo nějakou chorobou, 50 % závislých na drogách či alkoholu, 25 % bezdomovců prošlo dětskými domovy, 15 % psychiatrickými léčebnami, 35 % vězením. Téměř polovina bezdomovců dosáhla nižšího než středoškolského nebo základního vzdělání²⁰. Většinou bezdomovci nedisponují žádnými prostředky a příležitostmi, mají ztížený přístup k sociální pomoci, jsou ve společnosti stigmatizováni a mají nízkou sebedůvěru²¹. Bezdomovectví s sebou také přináší i další společensky nepříznivé následky, např. prostituci, zvýšení kriminality, duševní a jiná onemocnění, užívání alkoholu a drog aj.

Osoby ve výkonu trestu a po propuštění

(Re)integrace osob po výkonu trestu je velmi závažným společenským problémem. Svědčí o tom i alarmující fakt, že přes 80 % odsouzených se dostává do vězení opakovaně, tudíž po ukončení výkonu trestu mají tendence k recidivě. Na úřadech práce chybí specializovaný přístup pro takové rizikové, okrajové skupiny obyvatelstva. Osoby propuštěné z výkonu trestu se stávají neumístitelnými, i když většina z nich by byla schopna se uživit vlastní prací. Poskytování sociálních služeb není dostatečně propojené s fungováním úřadů práce, sociální služby musí svojí činností vytvořit podmínky (ubytování, hmotné zabezpečení, sociální a psychologické poradenství) pro umožnění plnohodnotného vstupu na trh práce osobám opouštějícím vězení (poradenství k zaměstnání, motivace, rekvalifikace, zprostředkování). Skutečností zůstává, že i když řešení problémů po výkonu trestu je nezbytné, jádro řešení by mělo spočívat v preventivním přístupu, tzn. v průběhu výkonu trestu (sekundární prevence), nebo dokonce v rámci primárních preventivních opatření proti kriminalizaci mládeže.

V roce 2002 bylo ve výkonu trestu ve věznicích celkem 16 500 osob. Nejde o homogenní skupinu; neboť skupiny mužů a žen se velmi výrazně liší nejen početně (vysoce převažují muži - 96 %), ale i kvalitativně (druhem trestné činnosti: ženy se zcela výjimečně podílejí na násilných trestných činech, většinou u nich jde o

¹⁸ Obadalová M., "Přístup k bydlení sociálně ohrožených skupin obyvatel", VÚPSV, 2001

¹⁹ Horáková M., "Současné podoby bezdomovství v ČR", VÚPSV, 1997

²⁰ Odhady občanského sdružení Naděje: Obadalová M., "Přístup k bydlení sociálně ohrožených skupin obyvatel", VÚPSV, 2001

²¹ Obadalová M., "Přístup k bydlení sociálně ohrožených skupin obyvatel", VÚPSV, 2001

majetkové trestné činy typu podvod, krádež, různá je délka výkonu trestu, tedy doba mimo trh práce, přetrvávající rodinné zázemí, vzdělání). Z toho důvodu je třeba volit jiné nástroje pro zapojení mužů a zapojení žen do pracovního procesu. U většiny osob z této skupiny jde o kumulaci různých faktorů znevýhodnění (drogová závislost, rodinné problémy nebo celková absence rodinného zázemí, domácí násilí aj.). Více než 85 % uvězněných má nižší než úplné střední vzdělání, a dokonce přes polovinu z nich má pouze základní školu a 12 % pouze nedokončené základní vzdělání. Počet odsouzených, kteří dostávají možnost do vzdělání nebo rekvalifikaci, je příliš malý. Problémem zůstávají odsouzení mladiství. Přestože při celkovém dvojnásobném nárůstu odsouzených od počátku 90. let počet mladistvých mezi odsouzenými stále klesal, hloubka tohoto sociálního problému, z hlediska budoucí integrace těchto mladých lidí do společnosti, je stále aktuální. Věkové složení odsouzených potvrzuje naléhavost tohoto problému, neboť cca 30 % odsouzených nedosáhlo věku 30 let. Preventivní práce s mládeží a její aktivní začlenění do vzdělávacího procesu či na trh práce se proto jeví jako nejpodstatnější.

Zaměstnanost vězňů v průběhu výkonu trestu je vážným resocializačním a vzdělanostním faktorem pro úspěšné zařazení do společnosti osob po výkonu trestu. Podíl zaměstnaných vězňů v jednotlivých věznicích se velmi liší (pohybuje se mezi 9 až 100 % odsouzených²²) a zaleží na celé řadě faktorů, např. na celkové úrovni nezaměstnanosti v regionu, na udržení hospodářské činnosti věznice, na vstřícnosti podnikových subjektů zaměstnávat osoby ve výkonu trestu a na efektivnosti vězeňské služby. Proto i podpora zájmové činnosti vězňů ve věznicích je velice potřebná, neboť umožňuje odsouzeným prohlubovat jejich znalosti a dovednosti, a zvyšuje tak jejich šance na uplatnění po propuštění²³.

Předvýstupní oddělení ve většině věznic není dostatečně efektivní a někdy dokonce úplně chybí, přičemž opodstatněnost předvýstupních oddělení je zřejmá: odsouzení po určité době ve věznici ztrácejí kontakt s reálným světem a jejich začlenění do společnosti po propuštění je výrazně závislé na kvalitě přípravy, kterou by předvýstupní oddělení mělo zajistit (poradenství pro vyhledávání pomoci po propuštění, spolupráce se sociálním kurátorem apod.)²⁴. Důležitá je integrace poskytovaných služeb, poradenství a pomoci v průběhu výkonu trestu a po něm. Jde především o spolupráci sociálních pracovníků ve vězeňství s kurátory v jednotlivých lokalitách.

Osoby závislé na drogách a alkoholu

V roce 2001 bylo v evidenci na ambulantních pracovištích zajišťujících péči o alkoholiky a toxikomany 14 373 uživatelů drog.²⁵ Počet těžkých uživatelů drog z osob evidovaných na ambulantních pracovištích je odhadován na 3 000 – 4 000, z nichž čtvrtina aplikuje drogy injekčně (podíl mužů a žen byl zhruba 2:1)²⁶. Přesný počet uživatelů drog v ČR však není znám, nicméně se odhaduje, že skutečný počet uživatelů drog v ČR bude ještě podstatně vyšší. Nejvíce postiženými regiony podle počtu evidovaných pacientů ambulantních zařízení jsou hl. m. Praha, kraj Olomoucký, Plzeňský, Moravskoslezský, Jihomoravský a Středočeský. Tyto

²² Ročenka Vězeňské služby České republiky, 2000

²³ Výsledná zpráva projektu "Juristic": "Monitoring vězeňství v české republice v roce 1999", Český helsinský výbor, NROS a Fordova nadace.

²⁴ Monitoring vězeňství v české republice v roce 1999, ČHV

²⁵ Zdravotnická ročenka ČR 2001, ÚZIS ČR, 2002

²⁶ Highlights on Health in Czech Republic, EC a WHO 2001

údaje však mohou být zkresleny díky vysoké míře užívání drog mezi Romy, kteří nevyhledávají léčbu v ambulantních zařízeních. Lze tak očekávat, že např. v Ústeckém a Libereckém kraji bude situace horší než udávají statistiky. Nejpostiženější věkovou skupinou jsou 15 – 19letí. Celkový průměrný věk všech uživatelů drog je 20,8 roku. Více než 58 % všech evidovaných uživatelů drog je nezaměstnaných či pouze příležitostně pracujících. Informace o dosaženém vzdělání 20letých a starších uživatelů drog ukazují, že nejvíce problémových uživatelů má pouze střední školu bez maturity (37,5 %) a dokonce pouze základní školu (včetně nedokončené základní školy) má 30,2 % nově evidovaných uživatelů²⁷.

Drogově závislí a obecně uživatelé drog (vč. příležitostných uživatelů) představují vysoce rizikovou skupinu ohroženou nakažením virem HIV a jinými nemocemi, bezdomovectvím, rodinnými problémy a kriminalizací chování spojenou s výrobou, distribucí a zejména potřebou finančních prostředků pro nákup drog atd. Navíc tato skupina má výraznou tendenci k sebeuzavření. Také partnerské vztahy většina uživatelů drog navazuje uvnitř svého prostředí. Většina uživatelů drog se nechce svého užívání drog vzdát. Akceptování tohoto východiska je zásadním problémem ve vztazích s institucemi. Velkým problémem je pro uživatele drog získat veškeré doklady, které jsou nezbytné k legálnímu zaměstnání, k zajištění sociálního zabezpečení a někdy i k bydlení²⁸. Užívání drog se tak stává nejenom cestou k drogové závislosti, ale také ke kumulaci dalších handicapů, a vytlačuje jedince do uzavřeného kruhu problémů - tudíž úniková cesta se nachází zase spíše v drogách.

Osoby závislé na alkoholu jsou neméně významnou marginalizovanou skupinou. Počet pacientů - alkoholiků evidovaných na ambulantních pracovištích zajišťujících péči o alkoholiky a toxikomany v roce 2001 dosáhl 28 582²⁹, avšak skutečný počet osob závislých na alkoholu bude, podobně jako u drogově závislých, vyšší. Nejvyšší počet takto evidovaných alkoholiků je v Moravskoslezském kraji, v Praze, ve Středočeském, Jihomoravském, Královéhradeckém a Olomouckém kraji. Průměrná spotřeba 100%-ního alkoholu se pohybuje kolem 10 litrů na osobu a rok, což přesahuje průměr zemí EU. V 90. letech 20. století se spotřeba alkoholu zvyšovala. 16 % mužů a 2 % žen pilo alkohol ve velké míře (264 g, resp. 180 g za týden).³⁰ Pití alkoholu je na tolik rozšířené, že zasahuje všechny sociální vrstvy, věkové skupiny, muže i ženy. Mezi nejvíce ohrožené skupiny patří bezdomovci, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé s nízkými příjmy, lidé pocházející z neúplných rodin, ale i ženy středního věku; tedy lidé, kteří se místo aktivního řešení vlastních problémů uchylují k alkoholu. Závislost na alkoholu kromě rozvratu sociálního zázemí, nemoci, automobilových nehod a násilné trestné činnosti znamená přímý negativní dopad na pracovní výkonnost a spolehlivost, stejně tak na schopnost hledat si zaměstnání a zvyšovat svou kvalifikaci.

Oběti obchodu s lidmi

Jelikož k obětem obchodu s lidmi může být často přístupováno státními orgány jako k nelegálním migrantům a kriminálníkům a jelikož mohou být tyto osoby často zatýkány, zadržovány či vypovídány ze země, jsou považovány za další cílovou

²⁷ Incidence problémových uživatelů návykových látek v České republice za 4. čtvrtletí 2000, Hygienická stanice hl. m. Prahy - centrální pracoviště drogové epidemiologie

²⁸ Tyrlik M. a kol., "Zhodnocení drogové situace v České Republice", 1996

²⁹ Zdravotnická ročenka 2001, ÚZIS ČR, 2002

³⁰ Highlights on Health in Czech Republic, EC a WHO 2001

skupinu podporovanou v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v České republice.

V rámci Evropské unie jsou rozvíjena opatření založená na komplexním a multidisciplinárním přístupu směřujícím k prevenci a potírání tohoto jevu. Co se finanční podpory týče, komunitární programy jsou významným nástrojem pro posílení politik, postupů a spolupráce v EU a mezi členskými zeměmi EU a nově vstupujícími zeměmi s cílem podporovat boj proti obchodu s lidmi. Proto Program Iniciativy Společenství EQUAL ČR bude prosazovat nástroje v souladu s národní legislativou, sociální a odbornou integraci svých příjemců, tak aby jim byl umožněn bezpečný návrat do zemí původu nebo aby jim byla poskytnuta odpovídající ochrana v ČR.

Proto bude na podporu obětí obchodu s lidmi kladen v rámci všech tématických oblastí ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL v České republice zvláštní důraz.

Žadatelé o azyl

V ČR každoročně požádá o azyl několik tisíc imigrantů, z nichž ale jen malá část azyl obdrží. V současné době sice žadatelé o azyl nemohou do jednoho roku v ČR pracovat, je ale žádoucí, aby těmto lidem byla dána možnost získání jazykových znalostí, odborného vzdělávání i možnost práce k udržení si pracovních návyků, a to i v případě, že se budou muset vrátit do své vlasti.

Specifičnost této marginalizované skupiny spočívá v kombinaci několika znevýhodnění vzhledem k tomu, že většinou pocházejí z ekonomicky méně vyspělých zemí (Ukrajina, Vietnam, Slovensko, země bývalého SSSR). Tito imigranti byli často ve své vlasti dlouhodobě nezaměstnaní, mívají nízkou kvalifikaci nebo trpí zdravotním postižením. Dále se u této skupiny osob projevuje jazyková bariéra.

Stejně jako je v současnosti v ČR realizován program pro integraci azylantů, bylo by vhodné realizovat také aktivity ke zvýšení šancí na pracovní uplatnění žadatelů o azyl, ať už v ČR či v zemi původu žadatele.

Problematika žadatelů o azyl je dále rozpracována v kapitole 2.2.9.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- opatření na pomoc integrace bezdomovců se nesmí omezovat pouze na vyřešení otázky bydlení nebo poskytování dočasného přístřeší, ale musí být kombinována s poskytováním komplexních poradenských služeb (kombinace osobního, psychologického, sociálního a profesního poradenství), lékařskou péčí, motivačními a příp. rekvalifikačními kurzy, pomocí při umístění na trh práce, zařazením do služeb sociální péče.³¹ Poskytnutí ubytování a poradenství tvoří pouze základní předpoklad pro integraci bezdomovců na trh práce;

³¹ Jelikož poskytování pomoci včetně poskytování sociální péče může být podporováno z ESF pouze v případě, že sociální péče je poskytována příjemcům ESF, Řídící orgán zajistí, že poskytování takové péče podporované v rámci tématických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL, bude vždy smysluplně navazovat na ostatní aktivity podporované RP.

- ve vězeňství - zvětšit možnosti zaměstnání, programy zacházení, volnočasové aktivity vězňů, vzdělávání a rekvalifikace; hledat způsoby motivace zaměstnavatelů pro poskytování pracovních příležitostí osobám ve výkonu trestu; integrovat služby sociálních pracovníků ve vězeňství s kurátory - pracovníky sociálních referátů; poskytovat komplexní poradenskou, terapeutickou a resocializační pomoc osobám ve výkonu trestu; posílit integrační a resocializační roli předvýstupních oddělení;
- po výkonu trestu - personálně a kompetenčně posílit postavení sociálních kurátorů; uskutečňovat pravidelné návštěvy ve věznicích pro včasné podchycení a řešení problémů; zapojit sociální kurátory do individuálních programů zacházení s odsouzenými; vypracovat inovační metodiku, pokyny a informace pro integrovanou a komplexní činnost sociálních kurátorů; věnovat speciální pozornost problematice zaměstnanosti marginalizovaných skupin potažmo specifickým metodikám motivace obtížně umístitelných po výkonu trestu; vyvíjet součinnost kurátorů a pracovníků úřadů práce;
- u osob drogově závislých a závislých na alkoholu - rozvoj inovačních opatření a služeb preventivního charakteru; především rozvoj nových vzdělávacích programů zaměřených na pracovní příležitosti pro mládež; vzdělávání učitelů a školitelů pro programy prevence užívání drog a alkoholu v návaznosti na potřeby a předpoklady trhu práce; posílení působnosti sociálních pracovníků v terénu ve smyslu posílení jejich kooperace s ÚP, alternativní služby pro drogově závislé, např. zájmové kluby integrované s kontaktními centry, rozšíření působnosti detoxikačních a rehabilitačních center a posílení zejména jejich poradenských a integračních funkcí a jejich spolupráce s ÚP; výcvik a další vzdělávání pracovníků v oblasti drogové závislosti; zajištění speciální služby provázané s trhem práce pro uživatele drog z řad příslušníků etnických menšin se specifickými kulturními a jazykovými potřebami; speciální služby pro ženy - uživatelky drog; programy pro partnery osob závislých na drogách; klást větší důraz na poskytování návazné péče a zprostředkování práce pro mladé dospělé, kterým je z důvodu zletilosti ukončen pobyt v zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy.

H) Ženy

Další znevýhodněnou skupinou na trhu práce v ČR jsou ženy, které jsou kvůli jednostranně posílenému a zvýhodněnému postavení mužů často nuceny přijímat zavedené mechanismy a adaptovat se na ně. Ženy jsou totiž v ČR daleko více zaměstnány péčí o domácnost a o děti, a proto jsou na trhu práce výrazně znevýhodňovány. Jelikož jsou rovnému postavení mužů a žen věnovány dvě samostatné tématické oblasti, je problematika znevýhodněného postavení žen detailně rozpracována v částech 2.2.7. a 2.2.8. tohoto dokumentu. Navíc kromě těchto zaměřených tématických oblastí bude prosazování rovných příležitostí mužů a žen také podporováno prostřednictvím gender mainstreamingové strategie, která je popsána v části 3.4.4. Na rozdíl od částí 2.2.7. a 2.2.8., navržené směry řešení jsou v této části zaměřeny na problematiku usnadnění přístupu a návratu na trh práce.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- rozvinout nástroje umožňující ženám a mužům přístup k povoláním, které jsou z hlediska pohlaví považována za netypická

- rozvinout programy odborného vzdělávání a rekvalifikací, které by pomohly ženám najít vhodné pracovní uplatnění
- podpořit školení a vzdělávání konzultantů v oblasti kariérního poradenství pro ženy

2.2.2. PŘEKONÁVÁNÍ RASISMU A XENOFOBIE VE VZTAHU K TRHU PRÁCE

Odmítavý postoj k cizincům a k některým etnickým skupinám dlouhodobě usazeným na území ČR (především k Romům) s výjimkou malé části obyvatel, která inklinuje k politické ultrapravicí, pramení především z xenofobie³².

Od počátku devadesátých let došlo na území České republiky ke znatelnému poklesu xenofobie (v roce 1991 se index xenofobie české populace rovnala hodnotě 1,54 ze škály 0 – 5; v roce 1999 hodnotě 0,9).

Největším problémem je postoj majoritní společnosti k romské menšině, která trpí velkou izolací spojenou se vzájemnou neznalostí obou skupin, což se projevuje často předsudky a stereotypy ve vzájemných vztazích. V některých případech toto může vyústit ve xenofobní až rasistické postoje zaměstnavatelů či spolupracovníků vůči Romům. Nicméně nelze vždy odmítavý postoj vůči romskému uchazeči o zaměstnání, který je nevzdělaný, nekvalifikovaný a dlouhodobě nezaměstnaný (viz 2.2.1. F), hodnotit jako rasisticky motivovaný.

Významným faktorem budoucího vývoje se však kromě problémů s romskou minoritou stane také zřejmě migrace, tedy formování multikulturní společnosti. Již dnes, i přes poměrně malý počet imigrantů a stále značnou národnostní homogenitu české populace, je velká část obyvatel ČR (43 %) přesvědčena o přílišné otevřenosti ČR vůči imigrantům a cizincům a jejich počet by omezila pouze na ty, které nutně potřebujeme (chybějící pracovní síla, odborníci atd.)³³ Z tohoto důvodu je důležité se zaměřit zejména na prevenci, díky které lze předejít daleko vážnějším problémům způsobeným přílivem imigrantů v době po vstupu ČR do EU.

Přístup cizinců na trh práce v ČR je samotným jádrem Koncepce integrace cizinců, protože možnost zabezpečit existenci svoji a své rodiny je klíčová pro všechny občany. U skupiny cizinců velmi výrazně závisí jejich akceptace ze strany většinové společnosti na tom, jak většinová společnost vnímá snahu cizinců vydělat si na svůj život, přispět ke společnému povznesení a nebýt přítěží pro veřejné finance. Vylepšení postavení cizinců na českém trhu práce je proto velmi důležité a pokrok v této oblasti se pozitivně projeví i v jiných oblastech, např. v sociálním začlenění, sociálním zabezpečení, zdravotním pojištění, poklesu xenofobie a hospodářském rozvoji.

Faktory vlivu na xenofobní a rasistické tendence v ČR

- Etnická homogenita české poválečné společnosti.
- Hledání české identity v podmínkách transformace.
- Ekonomická a sociální situace české společnosti, společenská nestabilita, zvyšující se počet nezaměstnaných a osob závislých na sociálních dávkách.

³² Rasismus a xenofobie jsou pojmy v běžném použití často vzájemně zaměnitelné. Rasismus je vyjádřením názorů o nerovnosti ras, obvykle v souvislosti s nadřazováním majoritní nebo dominující společnosti. Pojem xenofobie na rozdíl od rasismu vyjadřuje obecný odpor, nepřátelství, strach a nedůvěru k cizím prvkům ve společnosti, např. k národnostním menšinám nebo k cizincům.

³³ Potůček M. a kol., "Vize rozvoje České republiky do roku 2015", Praha, 2000

- Negativní působnost sdělovacích prostředků.
- Nízká úroveň vzdělání a s tím související špatná uplatnitelnost romské populace na trhu práce.
- Značný podíl na xenofobii a intoleranci má nedostatečná znalost minoritních kultur, která nahrává vzniku předsudků a stereotypního vidění problému a která prohlubuje strach z jiného a cizího.
- Nedostatečná komunikace jak mezi představiteli menšinové i většinové populace, tak i mezi jednotlivými příslušníky obou komunit; vzájemná nedůvěra.
- Demografické změny (nárůst romské populace, pokles většinové populace, nedostatek pracovních sil, nárůst počtu imigrantů).
- Vstup ČR do EU a s ním spojený větší příliv cizinců (ČR přestane být pouze tranzitní zemí a pro mnohé uprchlíky se stane zemí cílovou).

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Zvýšení úrovně vzdělání a zlepšení zaměstnatelnosti romské menšiny (viz 2.2.1.F). Pomocí opatření tohoto typu přispět nejen k omezení nezaměstnanosti mezi příslušníky romské komunity, ale i k růstu úcty většinové společnosti k Romům.
- Vývoj inovačních programů podporujících multikulturní prostředí v organizacích, včetně vzdělávacích programů pro všechny, vytváření a implementace politik a přístupů rovnosti příležitostí na pracovišti, důraz na přínosy kulturní a etnické diversifikace zaměstnanců, návrhy legislativních opatření atd.
- Speciální vzdělávací programy pro mládež zaměřené proti potenciálním nebo aktuálním projevům xenofobie a extremismu v souvislosti s trhem práce.
- Speciální společné programy rekvalifikace a zaměstnanosti pro mládež obou společenstev s cílem vzájemného poznávání a respektu jako předpokladu vytváření multikulturní společnosti.
- Multikulturní vzdělávání celé společnosti, zvýšení povědomí o životě, historii a kultuře minorit, zlepšení postojů majority vůči minoritám, zvláště romské minoritě tak, aby byly zabezpečeny rovné příležitosti všech etnických skupin na trhu práce.
- Podpora rovného postavení cizinců na trhu práce ČR se speciálním zaměřením na podporu aktivit samotných cizinců, kterými by se domáhali svých zákonných práv.

2.2.3. ZLEPŠOVÁNÍ PODMÍNEK A NÁSTROJŮ PRO ROZVOJ PODNIKÁNÍ OSOB ZE ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN

Tato kapitola se věnuje tématické oblasti definované v rámci priority Rozvoj podnikání. Plný název této tématické oblasti zní: Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech. Smyslem této tématické oblasti je podpořit podnikání jako jednu z možností pro znevýhodněné skupiny, jak nalézt pracovní uplatnění, a to nejen ve městech, ale i ve venkovských oblastech.

Přestože začínající podnikatelé čelí nepříznivým podmínkám z hlediska stability ekonomického vývoje v transformující se české ekonomice, dostupnosti kapitálu, i

menší přehlednosti administrativně legislativního prostředí atd., rozvíjí se podnikání v průběhu devadesátých let velmi dynamicky. Odráží to především vysokou vnitřní motivaci podnikajících osob. Zatímco před rokem 1989 soukromé podnikání téměř neexistovalo a jednotlivci s ním neměli téměř žádné zkušenosti, dosahoval již podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti, a to jak se zaměstnanci, tak i bez zaměstnanců v roce 2002 výše 15,3 %, což je hodnota srovnatelná se zeměmi EU.

Tabulka č.12: Podíl podnikajících osob na celkové zaměstnanosti (v %)

	1993	1995	1997	1999	2000	2001	2002
Podnikatelé se zaměstnanci	2,7	3,8	4,0	4,1	4,1	3,9	4,0
Podnikatelé bez zaměstnanců	6,3	7,5	7,9	9,7	10,3	10,6	11,3

Pramen: Výběrové šetření pracovní sil, ČSÚ

V České republice připadá na 1000 obyvatel 228 podnikatelů³⁴. Podle tohoto kritéria patří k výrazněji podprůměrným krajům kraj Moravskoslezský (182 podnikatelů na 1000 obyvatel), Vysočina (193 podnikatelů na 1000 obyvatel) a Ústecký (199 podnikatelů na 1000 obyvatel). Reálný počet podnikatelů je však nižší, vzhledem k tomu, že některé osoby - podnikatelé ve skutečnosti nepodnikají, ale například jsou fakticky zaměstnanci v rámci tzv. švarc systému (tedy systému, kdy zaměstnanci neuzavírají se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, ale pracují na živnostenský list).

Samostatné podnikání osob na vlastní účet představuje významný prostor pro tvorbu pracovních příležitostí. V některých odvětvích tvoří podíl těchto osob až kolem čtvrtiny celkové zaměstnanosti (v odvětví nemovitostí a služeb pro podniky 36 %, ve stavebnictví 35,5 %, v ostatních veřejných a sociálních službách 27,1 %, v obchodě 28 %,).³⁵ Malé a střední podniky, tj. ty, které zaměstnávají až 250 zaměstnanců, se významně podílejí na tvorbě HDP (40 %), stejně tak na celkové zaměstnanosti (60 %).

Bariéry a problémy rozvoje malých a středních podniků, které jsou dále uvedeny, brání obecně většímu rozvoji podnikání a o to větší překážkou jsou pro podnikání znevýhodněných skupin na trhu práce.

- Dosud stále špatná vymahatelnost práva a nízká funkčnost obchodního soudnictví.
- Problémy daňové a finanční, relativně stále vysoké daňové zatížení a obtížný přístup k finančním zdrojům.
- Technické, administrativní a legislativní překážky podnikání (například vzájemná nekonzistence a nepřehlednost velkého množství předpisů v oblasti bezpečnosti práce, technických norem; přísné podmínky k provozování živností apod.).
- Obtížný přístup ke kapitálu (například chybějící regionální nástroje na podporu financování podnikatelských aktivit, jako jsou např. malé půjčky a zvládnutelné a transparentní finanční mechanismy spojené se zahájením podnikání).

³⁴ Mezi podnikatele jsou zahrnuti podnikatelé fyzické osoby, soukromně hospodařící rolníci a svobodná povolání.

³⁵ Výběrové šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

ROMSKÁ MINORITA: Co se týče možnosti podnikání a samostatné výdělečné činnosti pro uvedenou skupinu, představují charakteristiky této skupiny výraznou překážku také v podnikání (viz 2.2.1.F). Vznik romských firem však může být dobrým příkladem pro další Romy – podnikatele, a proto je žádoucí zakládání romských firem podporovat.

STARŠÍ OSOBY: Možnosti vstupu do podnikání starších osob jsou závislé především na úrovni jejich vzdělání, zdravotních předpokladech a na typu a uplatnitelnosti profese, kterou dříve zastávali. Zájem ze strany samotných vhodných adeptů o podnikání zatím není velký vzhledem k nižší flexibilitě těchto osob. Pro některé jednotlivce se zkušenostmi z profesí žádaných ve službách by zahájení podnikání mohlo nabídnout po ztrátě předchozího zaměstnání ještě zajímavé pracovní uplatnění. Předpokladem je však specificky zaměřené a dostatečné informačně-poradenské zázemí a účinná podpora při startu a udržení podnikatelské aktivity.

ŽENY: Velmi malé procento žen se věnuje samostatnému podnikání. Pouze 21,9 % - 28,9 %³⁶ podnikatelů jsou ženy, což je nízký podíl, uvažíme-li, že podíl žen na celkové zaměstnanosti je téměř 43,2 %. Jsou proto potřebné i výraznější školicí a poradenské služby, které by podpořily podnikání žen. Je nutné zlepšit možnost přístupu žen k finančním zdrojům (k úvěrům a půjčkám), kde jsou ženy podle statistik méně úspěšné než muži. Dále je nezbytné rozšiřovat dostupnost služeb pro pomoc rodinám, volného času dětí a sociálních služeb, které by vytvořily nezbytný časový prostor pro podnikání žen.

OSOBY SE ZP: Možnosti podnikání zdravotně postižených jsou zásadně ovlivněny jednak zdravotním stavem, jednak v průměru nižším vzděláním. Dále hraje roli i nedostatečná podpora státu podnikání osob se ZP. Například pokud bude plnění povinnosti zaměstnávat osoby se ZP formou odvodu do státního rozpočtu výhodnější než odběr služeb a zboží nelze čekat zlepšení situace podnikatelů se zdravotním postižením ani podstatnější zvýšení jejich počtu.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

Zahájení podnikání může být v některých případech alternativou pro umístění znevýhodněných skupin na trh práce. Přestože se možnosti podnikat liší podle rozdílných problémů jednotlivých skupin, existují obecné přístupy, které je třeba respektovat při vytváření podmínek pro sebezaměstnání touto formou:

- Zejména je třeba v práci s těmito skupinami zajistit intenzivnější systematickou přípravu k podnikání, vyžadující specifický přístup. Dále je nutno překonat situaci, kdy díky delší ztrátě kontaktů s pracovním prostředím si mnozí netroufají pokusit se otevřít vlastní živnost a raději vyčkávají na nabídku zaměstnání.
- Je nezbytné zavést intenzivní systematický přístup odborníků a poradců z praxe, vytváření komplexních poradenských služeb zahrnujících kromě

³⁶ Výběrové šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí, 2002, ČSÚ, (ženy tvoří 21,9 % z počtu podnikatelů se zaměstnanci, 28,9 % z počtu podnikatelů bez zaměstnanců)

služeb profesních a ekonomických také služby sociální, právní, zdravotní aj. a dále příklady osvědčených postupů a dobrých zkušeností.

- Po založení podniku je třeba odbornou, tutorskou podporu poskytovat i nadále, právě ve fázi „rozjezdu“ je jí nejvíce zapotřebí.
- Pro udržení podniků je důležitá pomoc ze strany místních orgánů při marketingových průzkumech a také zapojování podniků znevýhodněných osob do komunálních aktivit a služeb.
- Vyvíjet metody pro překonávání finančního vyloučení znevýhodněných skupin nebo určité typy organizací při zahojování podnikatelské činnosti.
- Rozvíjet inovativní finanční nástroje dostupné osobám z nejvíce znevýhodněných skupin, které chtějí zahájit vlastní podnikatelskou činnost.

2.2.4. POSILOVÁNÍ SOCIÁLNÍ EKONOMIKY (TŘETÍ SEKTOR), ZEJMÉNA KOMUNITNÍCH SLUŽEB SE ZAMĚŘENÍM NA ZVYŠOVÁNÍ KVALITY PRACOVNÍCH MÍST

Sociální ekonomika spočívá v činnosti organizací jak veřejných, tak soukromých (neziskových i ziskových), které zajišťují sociální začlenění obyvatel, vytvářejí nová pracovní místa, rozvíjejí dovednosti, znalosti a pracovní návyky marginalizovaných skupin. Tuto funkci jako celek plní především tzv. komunitní sektor, kam vedle místních neziskových organizací patří i místní malé a střední podniky, místní organizace služeb, živnostníci apod. Důležitou úlohu v sociální ekonomice mají orgány místní a regionální samosprávy. Sociální ekonomika je tedy komplex tvořený sociálními službami, výdělečnými aktivitami a tvorbou pracovních míst (i pro marginalizované skupiny osob) s výrazným podílem místních a regionálních samospráv.

Tento sektor se sice podílí na celkové zaměstnanosti v ČR zatím jen ze 3 - 4 % (a z 5 - 6 % při započítání práce dobrovolníků) a jeho hospodářská síla (měřená příjmy) je zhruba na úrovni 35 – 50 miliard Kč ročně, avšak právě tento sektor ekonomiky se dynamicky rozvíjí.

Pokud jde o rozsah služeb, v ČR se sociální ekonomika dosud zaměřuje především na zdravotně (mentálně, tělesně nebo smyslově) postižené občany, jimž je poskytována ústavní péče založená převážně na zdravotnických profesích. Charakter těchto služeb se však bude měnit směrem k poskytování služeb podporujících sociální začleňování, s čímž souvisí i rekvalifikace velké skupiny zdravotnického personálu v centrech zdravotní péče. Dále se sociální ekonomika zaměřuje na zdravotně postižené prostřednictvím chráněných dílen anebo v běžném prostředí formou podporovaného zaměstnávání nebo přechodného zaměstnání (tyto služby zajišťují centra denních služeb). Existují i různé typy tzv. odlehčovacích služeb a specializovaného poradenství, tj. takových služeb, které umožňují rodinným příslušníkům rodiny, která pečuje např. o osobu se zdravotním postižením, být výdělečně činnými. Jedná se zejména o denní a týdenní stacionáře, střediska denních služeb, služby osobní asistence apod. Zčásti se sociální ekonomika zabývá i dalšími problémovými skupinami, mezi které patří nezaměstnaní (zejména prostřednictvím veřejně prospěšných prací), drogově závislí (v rámci terapeutických komunit), duševně nemocní a lidé bez běžného sociálního a hlavně rodinného zázemí (tzv. domy na půli cesty, azylové domy, tedy zařízení pro občany, kteří ztratili možnost bydlení nebo rodinného zázemí).

V nedostatečné míře jsou realizovány služby pro tyto skupiny: matky s malými dětmi, noví absolventi škol bez praxe, lidé předdůchodového věku, přistěhovalci, resp. azylanti, etnické menšiny, lidé s nízkým vzděláním, bezdomovci, osoby po návratu z výkonu trestu (jen jednotlivě např. farní charity) či z psychiatrické léčebny, po dlouhodobé nemoci.

Lze tak říci, že svým rozsahem pokrývá třetí sektor jen malou část práce schopného obyvatelstva, které má ztížený přístup k zaměstnání nebo podnikání, totiž hlavně zdravotně postižené, a to ještě – vzhledem k jejich potřebám - v nedostatečné míře.

V současné době se neziskové organizace podílí více na sociálních službách než na službách zaměstnanosti, ačkoli spolupráce neziskových organizací s úřady práce v rámci Iniciativy Společenství EQUAL je možná a žádoucí. Většina služeb třetího sektoru nespočívá v pomoci zlepšit šance marginalizovaných skupin na zaměstnání, nýbrž v péči o jejich jiné základní potřeby (ubytování, strava, terapie) a jejich resocializaci. Klienti v zařízeních typu azylových domů většinou nejsou předmětem poradenských či vzdělávacích služeb, které by se zabývaly jejich pracovním uplatněním.

Pokud jde o regionální rozložení NNO, působí tyto organizace ve všech regionech ČR, přičemž nejvíce je jich soustředěno v hl. m. Praze, Středočeském, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji a ve velkých městech. Řada NNO se věnuje práci pro celý region nebo pro celou republiku (například některé nadace). Zhruba třetina NNO působí na místní úrovni, třetina na regionální a třetina na úrovni národní a mezinárodní.

Se vznikem regionální samosprávy od roku 2001 se významným aktérem v posilování sociálního sektoru stávají kraje, neboť sociální ekonomika stojí na rozvoji místních a regionálních služeb, které zvyšují zaměstnanost a zaměstnatelnost. Kraje se tak stávají významnými iniciátory rozvoje sociální ekonomiky – jednak jako zřizovatelé některých organizací poskytujících služby, jednak jako poskytovatelé finančních zdrojů pro činnost neziskových organizací (zejména v segmentech sociální a zdravotní péče a vzdělávání). Sociální ekonomika však ve středu pozornosti představitelů krajů zatím není.³⁷ Větší zapojení krajů do spolupráce s neziskovými organizacemi bude významně umožněno např. právě prostřednictvím jejich zapojení do jednotlivých rozvojových partnerství ustavených v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

Jelikož podnikatelské subjekty jsou rovněž součástí sociální ekonomiky, Program Iniciativy Společenství EQUAL ČR bude rovněž podporovat jejich zapojení do Rozvojových partnerství.

Mezi hlavní příčiny malé kapacity třetího sektoru, zvláště v oblasti služeb zaměstnanosti patří:

- dosavadní celková nerozvinutost nevládního neziskového sektoru v ČR (nedostatek lidských a dalších kapacit);

³⁷ Pozitivní vývoj lze sledovat např. v Karlovarském kraji, kde byl připraven „Návrh Strategie Karlovarského kraje v oblasti neziskového sektoru“ a kde vznikla pracovní skupina, která by se měla do budoucna zabývat vzájemnými vztahy neziskového sektoru a Karlovarského kraje, rovněž se uvažuje o zřízení funkce koordinátora pro spolupráci s neziskovým sektorem

- roztržitost – malá schopnost vytvářet všeoborové komunikační a reprezentační platformy – a to jak celostátní (např. jako dobrovolnou asociaci nevládních neziskových organizací ČR), tak v regionech (nyní nejlépe v krajích Olomouckém, dále i Plzeňském a Moravskoslezském) a v jednotlivých místech (v podobě komunitní koalice, diskusního fóra, sdružení právnických osob apod.) – existuje zde však již mnoho pozitivních případů;
- kapitálová slabost – finanční závislost na státních dotacích (pouze jednoleté finanční dotace), nerozvinutý firemní sponzorství, chybějící možnost daňových asignací plátců daně z příjmu ze závislé činnosti (zaměstnanců);
- nedostatek programů, které by podporovaly rozvoj sociální ekonomiky;
- „monopol“ úřadů práce, jež toto postavení nechtěně získávají vzhledem k tomu, že jako jediná instituce svými aktivitami a za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řeší problematiku zaměstnávání a rekvalifikace lidí z vyčleňovaných skupin;
- nedokončená decentralizace – zřizovateli bývalých rozpočtových organizací (nemocnice, knihovny, muzea, školy, ale i zařízení sociální péče) jsou dnes kraje nebo obce, jejich právní formou je příspěvková organizace. Tento statut mohou obce a kraje změnit na obecně prospěšnou organizaci.

Sociální ekonomika je perspektivně schopna pokrýt potřeby specifických společensky vyčleňovaných skupin i z hlediska jejich pracovního uplatnění. Jsou k tomu potřeba zejména vhodné finanční nástroje a v některých případech i legislativní změny, přičemž Iniciativa Společenství EQUAL představuje významnou možnost pro rozšíření spolupráce neziskových organizací s orgány státní správy i pro rozšíření působnosti těchto organizací.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- podpora partnerství na regionální a místní úrovni – podpora zavádění procesu komunitního plánování, zapojování NNO do tvorby a realizace komunitní politiky, spolupráce NNO s ÚP apod.;
- podpora a zlepšování systémů plánování, monitorování a hodnocení poskytování služeb v komunitním zájmu organizacemi, které jsou součástí sociální ekonomiky;
- podpora rozvoje manažerských dovedností mezi organizacemi sociální ekonomiky;
- zvyšování kvality poradenství a podpory poskytovné organizacím sociální ekonomiky;
- zlepšování dostupnosti investičního kapitálu pro organizace sociální ekonomiky;
- podpora nových forem sociálních služeb poskytovaných v přirozeném prostředí uživateli (v obci, v domácnosti);
- podpora fungování zastřešujících orgánů sdružujících organizace v lokalitě nebo stejného profesního zaměření – podpora nejen komunikace, ale i rozvoj a garance kvality poskytovatelů sociálních služeb podobného typu;
- prostřednictvím podpory NNO poskytujících sociální služby zapojovat do běžného způsobu života, tedy i pracovního uplatnění na trhu práce, osoby diskriminované či znevýhodněné na trhu práce;
- podporovat možnosti uplatnění a zvyšování kvality pracovníků v sektoru sociální ekonomiky.

2.2.5. PODPORA CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A POSTUPŮ SMĚŘUJÍCÍCH K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB OHROŽENÝCH DISKRIMINACÍ A NEROVNOSTÍ VE VZTAHU K TRHU PRÁCE

Celoživotní učení jako komplexní systém se zatím v ČR nevytvořilo. Zejména chybí rámec, který by podporoval rozvoj dalšího vzdělávání dospělých (s nezbytnými vazbami na počáteční vzdělávání) a který by zainteresoval v účasti na něm jednotlivce i organizace. V důsledku toho se v průběhu svého života dále vzdělává jen menší část populace ve srovnání s úrovní, která je běžná ve vyspělých zemích. Platí to pro všechny základní typy a formy dalšího vzdělávání, které je možno absolvovat jak v rámci externího studia na SŠ, VOŠ a VŠ, tak v zaměstnání a v rekvalifikačních kurzech, které jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti.

Nedostatečná je také účast na vzdělávání v podnicích. České podniky, které jsou zatím kapitálově slabé, nejsou ochotny vydávat příliš velké částky na vzdělávání svých zaměstnanců. Úroveň těchto výdajů se podle posledních šetření pohybuje kolem 1,14 % z objemu mzdových prostředků, což je zhruba čtvrtina podílu výdajů poskytovaných podniky v zahraničí. Projevuje se i nedostatečná schopnost managementu vytvářet inovativní klima podporující vzdělávání. Tyto problémy se týkají zejména malých podniků. Vzdělávání v podnicích má velký význam pro zvyšování znalostí a schopností zaměstnanců, což působí jako prevence jejich nezaměstnanosti, neboť v případě nutnosti se snadno uplatní na trhu práce.

Tabulka č. 13: Podíl podniků poskytujících další odborné vzdělávání (DOV) podle velikosti podniků

Velikostní struktura podniků	Podíl podniků poskytujících nějakou formu DOV, vč. studijních kroužků a účasti na konferencích (v %)	Podíl podniků poskytujících kurzy DOV (v %)
10 až 19 zaměstnanců	56	45
20 až 49	67	59
50 až 249	83	79
250 až 499	95	95
500 až 999	95	95
1000 a více	98	98
Cekem	67	59

Zdroj: ČSÚ - EUROSTAT: CVTS II, vlastní výpočty

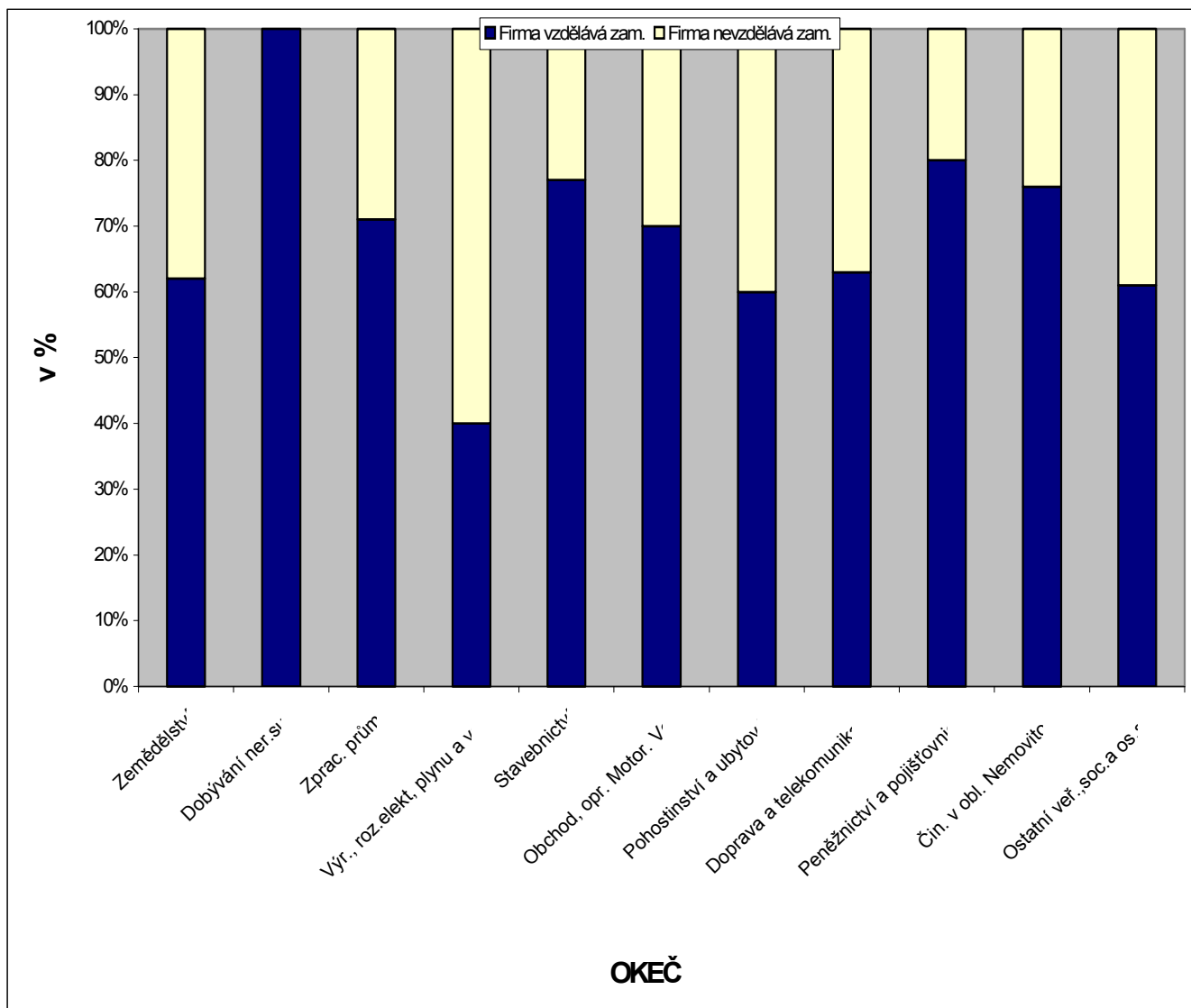
Tabulka č. 14: Struktura poskytovaného dalšího odborného vzdělávání v podnicích podle velikosti podniků (podíly na počtu podniků poskytujících nějakou formu DOV, v %)

Velikostní struktura podniků	Kurzy DOV	DOV v pracovním procesu	Rotace pracovních míst	Samostatné studium
10 až 19 zaměstnanců	81,1	38,4	7,1	22,2
20 až 49	88,5	34,7	3,7	22,7
50 až 249	94,4	45,3	8,0	28,5
250 až 499	99,4	65,4	14,5	34,3

500 až 999	99,1	67,1	14,0	41,7
1000 a více	99,6	81,1	28,1	55,9
Cekem	87,9	41,0	6,9	25,1

Zdroj: ČSÚ - EUROSTAT: CVTS II, vlastní výpočty

Graf: Vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle jednotlivých skupin OKEČ



Zdroj: ÚIV 2002 (Další vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání – Firemní vzdělávání)

Studium absolvované při zaměstnání, v rámci něhož poskytují střední, vyšší odborné a vysoké školy obdobný typ studia jako pro mládež, zakončené příslušným certifikátem, je pro znevýhodněné skupiny naprosto nevhodné a to jak pro nezbytnou předchozí přípravu, která u těchto skupin chybí, tak pro svou nadměrnou délku (většinou 4 – 5 let). Na druhé straně SŠ, VOŠ, VŠ poskytují i kurzy v rámci celoživotního učení, přičemž i absolvování těchto kurzů může být zakončeno certifikátem. Délka těchto kurzů se pak pohybuje od 1 týdne (tj. cca 40 – 45 hodin) až po zhruba 3 roky. Pokud jde o vstupní požadavky na dosažené vzdělání, záleží

v těchto případech vždy na typu kurzu, nicméně těchto typů kurzů využívají v ČR i osoby ze znevýhodněných skupin.

Vzdělávací aktivity specificky zaměřené na znevýhodněné skupiny, mající většinou inovační charakter a zahrnující i komplex dalších doplňkových nebo návazných služeb (socializační, motivační, poradenské, práce na zkoušku, atd.), jsou v současnosti součástí aktivní politiky zaměstnanosti.

Různé vzdělávací aktivity jsou také organizovány v rámci různých sociálních programů, jako jsou programy řízené národními nebo místními orgány nebo neziskovými organizacemi, které však nejsou propojeny s aktivitami úřadů práce. Řada různorodých vzdělávacích akcí je organizována neziskovou sférou. Jejich výhodou je přímé zaměření na potřeby specifických skupin ohrožených sociálním vyloučením. Chybí však úplnější informace o rozsahu a typech kurzů, počtech účastníků a jejich struktuře. Vzhledem k finančnímu omezení neziskového sektoru (viz výše) lze konstatovat, že rozsah a struktura tímto způsobem nabízených vzdělávacích a motivačních kurzů zdaleka neodpovídá rozsahu potřeb.

Zaměření rekvalifikací na nejvíce znevýhodněné skupiny je velmi nízká v důsledku přílišné obecnosti příslušných programových dokumentů (Národní plán zaměstnanosti, Národní akční plán zaměstnanosti). Cílenost rekvalifikací se nicméně zvýšila se zaváděním programů První příležitost a Nový start, které se zaměřují zejména na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Pro znevýhodněné skupiny (dlouhodobě nezaměstnaní a osoby s nízkou kvalitací) se postupně rozšiřují programy „Most“ a „Šance“.

Vzniklá funkční síť bilančně diagnostických pracovišť s jednotnou metodikou na základě usnesení vlády č. 640 z roku 1999 ve všech NUTS II není zatím jako nový poradenský prvek dostatečně využívána službami zaměstnanosti. Její činnost je zaměřena zejména na začleňování nebo reintegrace obtížně umísitelných osob na trh práce.

Opatření podporující přístup znevýhodněných skupin ke vzdělání je vypracován, pouze pokud jde o rekvalifikaci organizovanou úřady práce. Avšak rekvalifikace organizované úřady práce jsou určeny pouze pro nezaměstnané registrované úřadem práce a zaměstnance, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností v případě, že jejich zaměstnavatel na tyto kurzy finančně přispívá. Jiné osoby nemají do tohoto typu kurzů přístup, čímž se podceňuje preventivní význam těchto kurzů pro zaměstnané. Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991) v § 11 odst. 1 však umožňuje zaměstnavatelům provádět rekvalifikace i u svých zaměstnanců.

Při obecně malé účasti nezaměstnaných na rekvalifikacích je zastoupení znevýhodněných skupin s výjimkou absolventů naprosto nedostatečné. Jak ukazují výsledky analýz³⁸, v roce 2002 bylo zařazeno do rekvalifikací pouze přibližně 2,4 % z dlouhodobě nezaměstnaných, 4 % ze zdravotně handicapovaných nezaměstnaných a 4,2 % ze skupiny nízkokvalifikovaných nezaměstnaných (průměrná účast na rekvalifikacích z celého počtu nezaměstnaných dosahovala 9,3 %). Využití rekvalifikací u těchto skupin nesouvisí s mírou nezaměstnanosti v regionu. Naopak v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti patří podíl

³⁸ Rákoczyová, M. – Sirovátka, T.: Analýza cílenosti rekvalifikací, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001

znevýhodněných skupin na rekvalifikacích mezi nejnižší. Počty osob ze znevýhodněných skupin v rekvalifikačních kurzech trvale rostou. Např. v roce 2002 bylo zařazeno 4 672 uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců a 3 927 uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 24 měsíců, tj. cca 21 % uchazečů zařazených v rekvalifikaci (39837) v roce 2002.³⁹

Zájem o rekvalifikace a další vzdělávání ze strany osob s nízkou kvalifikací je velmi malý⁴⁰. Poradenství a resocializační kurzy, které tento zájem stimulují, se v posledních dvou letech rychle rozvíjejí. Mezi problémy, které se nejčastěji vyskytují při zařazování znevýhodněných skupin do rekvalifikačních kurzů, jsou uváděny malý zájem a motivace nezaměstnaných a nedostatečný postih při odmítnutí rekvalifikace.

Účast absolventů škol v rekvalifikačních kurzech je v porovnání s ostatními skupinami nezaměstnaných výrazně nadprůměrná (přibližně 22 %). Rekvalifikační programy organizované úřady práce a určené pro absolventy škol jsou zaměřeny na dodatečné a rozšířené dovednosti požadované trhem práce. Účelem rekvalifikačních kurzů a poradenských programů je i návrat mladých lidí zpět do školy. Certifikát výstupu, tj. osvědčení může u zaměstnavatele nahradit kvalifikační certifikáty požadované pro výkon profese a lze jej plně respektovat jako formální výstup ze školského systému.

Účast žen na vzdělávání je v rámci počátečního vzdělávání srovnatelná s úrovní mužů. Pouze při vzdělávání na vysokých školách je o něco nižší účast žen v magisterských a doktorských studijních programech, neboť dívky dávají přednost kratším formám terciárního studia. Účast žen na dalším vzdělání při zaměstnání, které je poskytováno školami, je stabilní a odpovídající jejich podílu na zaměstnanosti. V průměru činí ženy 46 % z takto se vzdělávajících osob (v případě maturitního středoškolského studia při zaměstnání je to kolem 55 %, v případě vyššího odborného studia dokonce přes 70 %, nižší je pouze podíl žen na učňovském studiu). V rámci rekvalifikačních kurzů, které nabízejí úřady práce, je účast žen poměrně vysoká (v roce 2002 tvořily ženy z frekventantů rekvalifikačních kurzů kolem 60 %, přičemž jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných je přibližně 50 %). Účast žen na vzdělávání v podnicích je ovšem nižší ve srovnání se zastoupením mužů, a to přibližně o čtvrtinu. Potvrzuje se tak určitá diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů.

Další překážkou většího zapojení mladých žen, a to jak žen s dětmi, tak žen celodenně pečujících o člena rodiny do rekvalifikací je nedostatečná nabídka distančních kurzů a také zatím nedostatečná úroveň připojení na internet, jehož výhody může využívat pouze malé procento domácností.

Zvláštní vzdělávací a rekvalifikační programy pro Romy většina úřadů práce neorganizuje⁴¹, protože neevidují osoby podle etnické příslušnosti⁴² a zařazují je do běžných kurzů nebo do kurzů pro znevýhodněné skupiny na trhu práce. V některých případech však jsou specifické kurzy v regionech s vyšším zastoupením tohoto etnika organizovány a jsou nejčastěji zaměřeny na resocializační a motivační

³⁹ Pramen: MPSV, Struktura trhu uchazečů v rekvalifikaci.

⁴⁰ Dotazníkové šetření na úřadech práce, 1998, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

⁴¹ V rámci dotazníkového šetření Country Monograph – viz příloha- většina úřadů práce (75 %) uvedla, že kurzy pro Romy neorganizuje.

⁴² Národní legislativa totiž registraci nezaměstnaných podle národnostní příslušnosti nepřipouští.

kurzy, praktické dovednosti, přípravu pro bezpečnostní služby a pro poradenská a asistentská místa. Přesto, že existují dobré příklady úspěšných kurzů, ať již jsou nebo nejsou explicitně určeny pro Romy⁴³, obecně lze konstatovat, že není dostatek resocializačních a motivačních kurzů zaměřených na problémy tohoto etnika, což je často způsobeno nezájmem příslušníků romské minority o vzdělávací aktivity. Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti jsou v několika případech financovány programy dalšího vzdělávání zaměřené na přípravu romských poradců a asistentů pro státní správu, veřejné služby a samosprávu. Jsou poskytovány celkem 5 středními nebo vyššími odbornými školami. Problematikou vzdělávání příslušníků romské minority se též zabývá kapitola 2.2.1.F).

Neexistence komplexního systému celoživotního vzdělávání působí negativně i vůči osobám se ZP. Dochází k tomu, že je vlastně konzervována nevyhovující kvalifikační a vzdělanostní struktura těchto osob. Systém rekvalifikací je sice nezaměstnaným osobám se ZP přístupný, ale vzhledem k nižší kvalifikaci je samotnými zdravotně postiženými méně využíván (vzhledem k počtu nezaměstnaných je přibližně poloviční oproti všem nezaměstnaným). Další vzdělávání v rámci zaměstnání je obecně závislé do značné míry na kvalitě pracovního místa. Vzhledem k v průměru nižší kvalitě míst, které obsazují osoby se zdravotním postižením, lze předpokládat také nižší míru prohlubování kvalifikace v zaměstnání.

Hlavní bariéry a směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Neexistence systémového zázemí pro celoživotní učení s důsledkem nedostatečné motivace k zapojení do celoživotního učení. Částečně chybí legislativní ošetření celoživotního učení, zejména s ohledem na financování, prostupnost a návaznost jednotlivých stupňů či cyklů a jejich certifikace a napojení na mezinárodní systém certifikací.
- Poradenské služby přizpůsobené znevýhodněným skupinám tak, aby účinně podporovaly jejich orientaci a zájem na rozšíření vzdělání a pomáhaly řešit i navazující problémy sociální, právní a zdravotní, jsou s ohledem na nedostatečné personální obsazení poskytovány v menší míře, než by bylo potřeba. Poradenství je třeba individualizovat a zaměřit nejen na fázi výběru vzdělávací cesty ale i na podporu jejího zvládnutí, udržování dovedností a získávání praktických zkušeností vedoucích k nalezení a udržení vhodného zaměstnání.
- Stávající formy vzdělávání zatím jen částečně odpovídají potřebám vzdělávání dospělých a zejména specifickým potřebám znevýhodněných skupin. Proto je třeba rozvíjet inovativní přístupy, které by lépe vyhovovaly znevýhodněným skupinám metodikou, obsahem i časovými možnostmi.
- Je třeba rozvíjet nové metody pro rozšíření vzdělávacích možností v podnicích, zejména malých a středních (distanční formy vzdělávání, podpora podniků k zapojení nízkokvalifikovaných pracovníků do odborného vzdělávání).

⁴³ Např. programy realizované úřadem práce v Mostě

2.2.6. PODPORA ADAPTABILITY PODNIKŮ A ZAMĚSTNANCŮ NA STRUKTURÁLNÍ ZMĚNY A NA VYUŽÍVÁNÍ INFORMAČNÍCH A DALŠÍCH NOVÝCH TECHNOLOGIÍ

Restrukturalizace velkých podniků z oblasti hutnictví a hornictví je dlouhodobým procesem enormně náročným na finanční prostředky, a to jak pokud jde o přímou finanční sanaci těchto firem, tak i následné řešení problémů s rekvalifikacemi a dalším uplatněním propuštěných zaměstnanců. Plynulost a bezkonfliktnost restrukturalizace v nejvíce postižených oblastech (NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko) závisí do značné míry také na tom, jak se bude v postižených regionech dařit vytvářet nová pracovní místa, ať již v nově vzniklých podnicích na zelené louce (přímé zahraniční investice), tak i v malých a středních podnicích. Jako velmi problematické se jeví začlenění propuštěných zaměstnanců, kteří převážně trpí některým typem znevýhodnění nebo kombinací několika handicapů. Nepříznivé důsledky jednostranně zaměřené ekonomické struktury se projevují i v oblastech postižených omezováním zemědělské produkce a v oblastech periferních s nedostatečně rozvinutou infrastrukturou a dopravní obslužností.

Úspěšná restrukturalizace a zvýšení konkurenceschopnosti podniků v ČR je základním předpokladem tvorby nových pracovních míst, která se mohou stát příležitostmi pro znevýhodněné skupiny na trhu práce. Podstatnou roli přitom hraje rozvoj malých a středních podniků, které se významnou měrou podílejí na zaměstnanosti (60 %). Strategie rozvoje malých a středních podniků a podpory inovačního procesu je obsažena v OP Průmysl a podnikání.

Na straně podniků jednou z možností, jak vytvořit pracovní příležitosti pro marginalizované skupiny, je podporovat rozvoj flexibilních forem organizace pracovních úvazků. Pro ženy pečující o člena rodiny, osobu se ZP, absolventy atd. by to byla vhodná forma začlenění do pracovního procesu, nicméně dnes nejsou tyto formy příliš rozšířené (viz výše).

Velkou překážkou pro marginalizované skupiny je nízká informační gramotnost a špatná dostupnost informačních technologií. Informační gramotnost podstatně zvyšuje šance jednak při hledání zaměstnání díky lepší orientaci v nabídkách práce, jednak při získání nabízeného zaměstnání díky vyšší kvalifikaci. Tato situace se v budoucnu zlepší díky Státní informační politice, v rámci které se již realizují projekty počítačové gramotnosti ve školách určené i pro dospělou populaci. Na marginalizované skupiny to však bude mít dopad až za několik let, protože většina osob z těchto znevýhodněných skupin je již mimo školskou soustavu, a proto je nutné vytvořit podmínky pro přístup široké veřejnosti k těmto projektům. Určitou možností, jak si zvýšit počítačovou gramotnost, je absolvování odpovídajících rekvalifikačních kurzů na ÚP. Dále je nutné zvýšit dostupnost informačních technologií, a to snížením poplatků za připojení k síti Internet, snížením sazby DPH na služby, ale i poskytnutím počítačů s připojením k Internetu zdarma např. na ÚP, v knihovnách, obecních úřadech atd. Vzhledem k tomu, že Státní informační politika již vytvořila materiálně technické podmínky, je dále nezbytné zaměřit se v aktivitách na zvyšování informační gramotnosti na vývoj metodik a pracovních postupů, jak počítačové a softwarové vybavení využít. Problematika adaptability zaměstnanců je komplexně zachycena v OP RLZ.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Podpora vytváření vazeb a rozvíjení spolupráce mezi malými, středními a velkými podniky.
- Rozvoj a řízení lidských zdrojů v MSP za využití distančních forem vzdělávání a metod sdílení pracovního místa v malých a středních podnicích.
- Zajištění finanční motivace nezaměstnaných osob k účasti na distančních formách vzdělávání, resp. na metodách sdílení pracovního místa.
- Příprava a realizace integračních programů pro uvolňované pracovníky při restrukturalizaci velkých firem.
- Podpora rozvoje a širokého využívání informačních a komunikačních technologií.

2.2.7. SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA A REINTEGRACE MUŽŮ A ŽEN DO TRHU PRÁCE, ROZVOJ FLEXIBILNĚJŠÍCH A ÚČINNĚJŠÍCH FOREM ORGANIZACE PRÁCE A PODPŮRNÝCH SLUŽEB

V české společnosti se v neprospěch žen projevuje asymetrie dělby práce pod vlivem jednostranně posíleného a zvýhodněného postavení mužů, přičemž tento stav ženy nutí ve významném rozsahu přijímat zavedené mechanismy a adaptovat se na ně. Ženy jsou daleko více zaměstnány péčí o rodinu než muži, což se projevuje v jejich postavení na trhu práce. Ekonomická aktivita žen v ČR je relativně vysoká, a dokonce ani ve věku aktivního mateřství neklesá pod 60 %. V období mezi 35 - 55 lety se většina žen soustřeďuje na svou kariéru a míra ekonomické aktivity se pohybuje kolem 90 %, což se příliš neliší od ekonomické aktivity mužů. Ekonomická aktivita žen je nicméně stále podstatně nižší než u mužů. Rovněž míra zaměstnanosti žen v roce 2002 byla nižší než mužů a činila 43,3%. Míra nezaměstnanosti je u žen o 2 – 3 % vyšší než u mužů. Dlouhodobý trend je dán vyšším podílem žen v evidenci úřadů práce, který však byl přerušen v prvních měsících roku 2003, v nichž se projevil trend opačný. Podíl mužů v evidenci úřadů práce byl vyšší než podíl žen, a to zejména v krajích postižených restrukturalizací (k 31. 5. 2003 byl podíl žen celkem za ČR již opět více jak 50 %, avšak v některých okresech přetrvává vyšší podíl mužů v evidenci úřadů práce - jedná se především o okresy Moravskoslezského kraje). Ženy jsou trvale více než muži postiženy dlouhodobou nezaměstnaností, neboť, zejména ve vazbě na rodinu a výchovu dětí, obtížněji hledají nové pracovní uplatnění. K 31. 3. 2003 byla průměrná délka evidence žen 524,2 dnů a průměrná délka evidence mužů 468,6 dnů. Rovněž míra zaměstnanosti žen v roce 2002 byla nižší než mužů a činila 43,3 %. Podnikatelské aktivity žen jsou ve srovnání s muži zatím slabé, přestože při vhodných podmínkách by jejich účast na samostatném podnikání mohla vzrůst (viz 2.2.3.).

Dopad těchto problémů je znásoben nedostatečnými podmínkami, které by ženám umožnily sladit rodinný a pracovní život. Celkově je nízká dostupnost podpůrných služeb, kterých by mohly rodiny zaměstnaných matek využívat. Toto se nejvíce týká rodin z marginalizovaných skupin, které si díky nízkým příjmům nemohou tyto služby v současnosti dovolit. Tato situace stimuluje mnohé, především mladé a vzdělanější ženy k tomu, aby přijímaly dříve typicky mužské povinnosti (odpovědnost za výdělek, organizace domácností atd.) s důsledky v podobě odklonu mladých žen od mateřství (počet živě narozených dětí na tisíc obyvatel klesl z 12,6 v r. 1989 na 8,8 v roce 2000, ale v letech 1999 – 2002 byl mírný nárůst absolutního počtu z 89 471 na

92 786 živě narozených dětí), přičemž průměrný věk matek při porodu vzrostl z 24,7 v roce 1991 na 27,2 v roce 2000; upřednostňování nesezdaného soužití před manželstvím a rodinou (v letech 1990-1998 klesla sňatečnost z 8,8 sňatků na tisíc obyvatel na 5,3) a snížení počtu dětí u těch, které se rozhodnou pro mateřství. Zákony vztahující se k opatřením na sladování rodinného a pracovního života (např. rodičovská dovolená, nárok na volno při ošetřování člena rodiny, odmítnutí přeložení nebo služební cesty, vhodná úprava pracovní doby) zaručují sice stejné nároky pro muže a ženy, ale v praxi jsou to v důsledku stereotypního myšlení ve veřejnosti, v rodině, v zaměstnání převážně ženy, které tyto nároky využívají. Tím mají ženy ztížený přístup k zaměstnání, protože zaměstnavatel musí počítat s příštími požadavky na realizaci těchto zákonných nároků více ze strany žen než ze strany mužů. V posledních letech však zejména u mladé generace dochází k postupným názorovým změnám a posilování role mužů v praktické péči o děti v rodině.

Ale i přes výše uvedený trend platí, že zaměstnavatelé se obávají vyšších absencí žen pečujících o malé děti a odmítání práce ve vícesměnném provozu. Jen čtvrtina zaměstnavatelů nabízí ženám doškolovací kurzy po návratu z mateřské dovolené, přičemž vyšší ochotu projevují firmy se zahraniční kapitálovou účastí. Přibližně třetina zaměstnavatelů⁴⁴ odmítá jakoukoliv úpravu pracovní doby pro ženy přestože jsou tak povinni podle zákonku práce učinit, nebrání-li jim vážné provozní důvody. V důsledku toho je podíl pružných pracovních úvazků využívaných ženami nízký (cca 8 % žen pracuje na částečný pracovní úvazek). Naopak je významný podíl žen pracujících ve směnách nebo pracujících nad rámec běžné pracovní doby ve formě přesčasů či druhého pracovního úvazku. Práce na zkrácený pracovní úvazek není z řady důvodů považována ani ženskou populací za zajímavou nejen z ohledu na celkově nízké mzdy, ale i proto, že často snižuje jejich šanci získat pracovní místo. Podpora zavedení pružných pracovních úvazků proto vyžaduje náležitě legislativní ošetření nároků zaměstnanců a rozsáhlé poradenství zaměřené jak na podniky, tak na pracovníky.

Regionální kumulace problémů se projevuje zvláště v regionech s omezenou spádovostí (sníženou dostupností nejen lokálních pracovních trhů) v prohloubení problémů spojených s uplatněním získané kvalifikace, které jsou ženami řešeny zpravidla akceptací práce vyžadující nižší kvalifikaci než opravdu mají. Platí, že čím byla situace toho kterého regionu v oblasti zaměstnanosti složitější, tím byla vyšší míra nezaměstnanosti žen (zejm. v kraji Ústeckém, Moravskoslezském, Olomouckém). Horší situace je i ve venkovských regionech (Vysočina, Pardubický, Jihočeský kraj), kde byla míra nezaměstnanosti žen oproti mužům až dvojnásobná. V těchto regionech je vyšší tendence mladých žen řešit situaci migrací z těchto regionů. Pro starší ženy či ženy s dětmi jsou ovšem tyto strategie problémové a dostávají se do pastí různých nároků tří systémů (pracovní, sociální, zdravotnický).

Zvláštní skupinu představují osoby (zpravidla matky), které celodenně pečují o zdravotně postižené dítě, resp. osoby pečující o jinou závislou osobu, např. dlouhodobě nemocného člena rodiny. Jejich reálné pracovní uplatnění je ve vztahu k ostatním uchazečům o zaměstnání na pracovním trhu téměř nulové. Uvedená skupina znevýhodněných osob má možnost pracovat pouze na zkrácený pracovní úvazek, lze předpokládat i častější absence. Toto postavení znamená vyšší míru sociální závislosti, ztrátu získané kvalifikace, negativní dopad na psychiku a sociální

⁴⁴ Dotazníkové šetření u 270 zaměstnavatelů, provedené Masarykovou universitou Brno, v roce 1999

izolaci osob. Řada těchto osob z důvodu péče o své těžce zdravotně postižené dítě nedosahuje vyššího vzdělání, a má proto často jen základní vzdělání. Není vytvořena struktura vzdělávacích příležitostí se zřetelem k možnostem a orientaci této skupiny znevýhodněných uchazečů o zaměstnání.

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Obnovení sítě služeb pro matky s dětmi jako jsou jesle, mateřské školy, domácí služby, veřejné služby (doprava, administrativní služby, rekreační zařízení), které by byly dostupné marginalizovaným skupinám.
- Podporovat rozšíření flexibilních forem zaměstnávání a moderních pracovních metod, které by byly využitelné ženami.
- Pro osoby (zpravidla matky), které celodenně pečují o závislou osobu, je třeba zajistit přístup k dalšímu vzdělávání a i rozšíření nabídky pracovních příležitostí by mohl ovlivnit rozvoj systému poradenských služeb, systému sociálního poradenství, rozšíření nabídky vhodně orientovaných rekvalifikačních kurzů či kurzů kvalifikačních v rámci celoživotního vzdělávání.

2.2.8. SNIŽOVÁNÍ ROZDÍLŮ MEZI UPLATŇOVÁNÍM MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE

Příčinu rozdílů v uplatňování osob obojího pohlaví na trhu práce lze spatřovat v nahlížení zaměstnavatelů na ženy jako na nestabilní a méně výkonnou pracovní sílu zejména kvůli tomu, že žena věnuje v současnosti mnohem více času péči o rodinu než muž (viz 2.2.7.). Další příčinou je myšlenkový stereotyp, že žena nemá takové předpoklady pro vykonávání vedoucích funkcí jako muž.

Důsledky tohoto vnímání žen ve společnosti jsou, že ženy mají nerovný přístup k zaměstnání, častěji přicházejí o práci, cena jejich práce je nižší, mají nižší zastoupení na vedoucích pozicích jak v soukromé, tak ve veřejné sféře. Existuje též horizontální segregace, kdy ženy vykonávají tzv. tradičně ženská povolání jako učitelství, ošetrovatelství, zaměstnání ve veřejné správě a v maloobchodu.

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

Jak ukazují šetření⁴⁵, průměrná mzda žen byla v roce 2001 o 25,6 % nižší než u mužů, a to především v podnikatelské sféře. Rozdíly v pracovních příjmech jsou způsobeny horizontální a vertikální segregací žen do nízkopříjmových povolání, dosaženým vzděláním a platovou diskriminací. Důvody mzdového rozdílu mezi muži a ženami jsou dále uvedeny ve výzkumné zprávě Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2002 „Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návrh modelového postupu při zjišťování podílu diskriminace“.

Ve vzdělávání se rozdíly projevují nižším počtem absolventek VŠ i nižším podílem na vzdělávání v podnicích (viz 2.2.5.).

⁴⁵ VŠPS – ČSÚ

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Zvyšování povědomí o tématu rovných příležitostí u zaměstnavatelů, v úřadech, v odborech i u samotných zaměstnanců a odbourávání ženských a mužských stereotypů.
- Vývoj nástrojů zajišťujících rovné odměňování mužů a žen.

2.2.9. POMOC ŽADATELŮM O AZYL V PŘÍSTUPU NA TRH PRÁCE

Východiskem tohoto povinného tématu je skutečnost, že přístup žadatelů o azyl na trh práce je v členských státech EU buďto zcela zakázán nebo svázán omezujícími podmínkami, přičemž označení žadatelé o azyl lze vymezit jako osoby, jejichž žádost se vyřizuje – probíhá řízení o udělení azylu.

Aktivita CIP EQUAL se zaměří na specifické potřeby žadatelů o azyl. Minimální standardy pro podmínky přijímání žadatelů o azyl jsou vymezeny směrnicí Rady 2003/9/EC.

Pomoc žadatelům o azyl má být poskytována ve formě vzdělání a odborných školení, které by žadatelé o azyl mohli také využít po návratu do své vlasti. Další formou pomoci žadatelům o azyl je vzdělávání a odborný výcvik pro pracovníky českých úřadů a NNO, kteří s žadateli o azyl přímo pracují, a vytvoření sítě mezi těmito úřady a organizacemi.

Azylová politika ČR je již harmonizovaná s *acquis communautaire* Evropské unie stanovícím standardy pro azylové řízení. Problematika cizinců žádajících v České republice o azyl je upravena zákonem o azylu⁴⁶. Žadatelé o udělení azylu (dále jen žadatelé) mají nárok na bezplatné poskytnutí zdravotní péče, ubytování, stravy a jiných služeb dle § 42 odst. 1 písm. a) zákona o azylu. Mají také nárok na kapesné.

Řízení o udělení azylu a celková gesce za oblast azylu náleží do kompetence Ministerstva vnitra ČR (odbor azylové a migrační politiky). Přítomnost žadatelů o udělení azylu zahrnuje různé aspekty, např. oblast sociální, oblast přístupu na trh práce, vnitřní bezpečnosti atd., na jejichž řešení se podílejí relevantní resorty celé státní správy. Otázky přístupu na trh práce jsou řešeny ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Stejné postavení jako osoby s uděleným azylem, které mají ohledně zaměstnávání stejná práva jako občané ČR, měli i žadatelé o azyl. Novelou zákona, jež vstoupila v platnost k 1. 2. 2002, bylo však toto ustanovení zrušeno. Žadatel nyní podle § 2e zákona o azylu nemá přístup na trh práce po dobu 1 roku ode dne zahájení řízení o udělení azylu. Nebude-li do té doby o jeho žádosti rozhodnuto, může mu být uděleno povolení k zaměstnání za stejných podmínek jako jiným cizincům (tedy s přihlédnutím k situaci na trhu práce). Důvodem pro tuto změnu zákona bylo časté zneužívání výhody žadatelů o azyl v přístupu na pracovní trh cizinci pracujícími bez povolení, o čemž svědčil např. nárůst počtu žadatelů o azyl ze Slovenska i Ukrajiny v posledních letech. Novela také znemožnila převážet žadatele po podání žádosti o azyl ze zařízení pro zajištění cizinců do azylových zařízení, což jim usnadňuje

⁴⁶ Zákon č. 325/1999 Sb. Ten upravuje mimo jiné právní status cizince žádajícího o azyl, jeho práva a povinnosti, stanoví podmínky jeho vstupu a pobytu v ČR, důvody pro udělení azylu, azyl z humanitárních důvodů.

legálně opustit toto zařízení a vyhnout se správnímu vyhoštění. Tato změna přinesla okamžité výsledky.

Tabulka č. 15: Počty žadatelů o azyl v České republice podle let podání žádosti

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Celkem
Počet osob	2207	1187	1417	2211	2109	4085	7220	8788	18094	8481	55799
Změna	162 %	-46 %	19 %	56 %	-5 %	94 %	77 %	22 %	106 %	-53 %	-
Azyl	250	116	59	162	96	78	80	133	83	103	1160

Zdroj: MV ČR

V průběhu roku 2003 do konce dubna podalo žádost o udělení azylu 3 165 osob a azyl byl udělen v 19 případech. Vývoj počtu žadatelů o azyl byl do roku 1997 rovnoměrný a pohyboval se kolem 1 000 až 2 000 osob ročně. Velký nárůst žadatelů ze sousedních východních států v posledních letech byl způsoben zejména zneužíváním výhodného postavení žadatele o azyl na pracovním trhu ve srovnání s ostatními cizinci (po roce 1999 se počet žadatelů o azyl zdvojnásobil až ztrojnásobil). Mezi lety 1993 až 2002 požádalo o azyl celkem 55 799 osob. V roce 2001 počet žadatelů kulminoval (z hlediska počtu žádostí byla ČR na 9. místě v Evropě), po výše uvedené změně zákona poklesl na zhruba polovinu (v lednu 2002 požádalo o azyl 1 334 osob, v únoru pouze 678 osob a nadále se držel kolem hranice 650 osob měsíčně). Údaje o zastoupení žen mezi žadateli o azyl nejsou v dostupných statistikách uvedeny.

V posledních letech se také mění složení žadatelů o azyl podle státní příslušnosti, zatímco v předchozích letech převládali mezi žadateli občané Afghánistánu, Srí Lanky, Indie, dalších zemí Asie a Jugoslávie, v roce 2002 o azyl žádají hlavně občané Ukrajiny (20 %), Vietnamu (11 %), Slovenska (10 %), Moldávie (9 %) a států bývalého Sovětského svazu.

Pokud jde o průměrnou délku doby, během níž jsou rozhodnutí o udělení, resp. o neudělení azylu vydávána, poslední data jsou k dispozici za rok 2002. Dle statistik byl azyl v roce 2002 udělen 103 osobám (101 osobám v 1. instanci, 2 osobám ve druhé instanci). Střední doba, jakou žadatelé čekali na vydání rozhodnutí o udělení azylu je 908 dní (tedy přibližně dva a půl roku). Tato délka byla způsobena zejména faktem, že některým žadatelům byl azyl udělen až po odvolání, dalším z důvodů byl fakt, že některé skupiny (např. Čečensko) nebyly po dlouhou dobu vůbec řízeny z důvodu nedostupnosti spolehlivých informací o situaci v dané zemi.

V prvním stupni řízení bylo v roce 2002 vystaveno 5 139 rozhodnutí o neudělení azylu, z toho ve 2430 případech bylo využito možnosti zrychleného řízení o azylu a žádost byla zamítnuta jako zjevně nedůvodná. Střední doba pro vydání rozhodnutí o zamítnutí žádosti o azyl jako zjevně nedůvodné je 16 dní, v případě neudělení azylu je tato doba 178 dní.

Problémem se v posledních letech stávají nezletilí cizí příslušníci bez dokladů a bez doprovodu dospělých osob, kterým by měla být věnována péče ze strany vzdělávacích a výchovných institucí. Tato skupina je jednou z cílových skupin Koncepce umísťování, vzdělávání a výchovy dětí s jazykovou bariérou, včetně

nezletilých žadatelů o azyl bez doprovodu, v zařízeních ústavní výchovy, kterou vláda schválila svým usnesením č. 395 ze dne 17. dubna 2002. Tato koncepce zahrnuje aspekty spojené s umisťováním dětí do zařízení ústavní péče a následné pedagogické a sociální péče o ně jak v těchto zařízeních, tak po jejich opuštění.

V rámci skupiny žadatelů o azyl se nacházejí osoby trpící různými typy znevýhodnění, většinou kombinací několika z nich. Z toho důvodu je charakteristika znevýhodnění žadatelů o azyl uvedena v rámci dalších znevýhodněných skupin v kapitole 2.2.1.G).

Směry řešení, které mohou RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjet a testovat:

- Příprava a realizace speciálních integračních kurzů zaměřených na rozvoj jazykových dovedností a využití dosavadních zkušeností v praxi.
- Poskytování poradenství žadatelům o azyl při hledání pracovního uplatnění a začleňování do české společnosti.
- Rozvoj dovedností pro žadatele o azyl, u nichž je předpokládán návrat do vlasti, s cílem zajistit jim větší šance najít vhodné pracovní místo po jejich návratu do vlasti.
- Poskytování pedagogické a sociální péče nezletilým cizím státním příslušníkům bez dokladů a bez doprovodu dospělých osob.
- Vzdělávací kurzy a odborný výcvik těch, kteří pracují se žadateli o azyl.
- Vytvoření sítě organizací a úřadů, které pracují se žadateli o azyl.

V souladu s českým zákonem o azylu mohou být všechny typy přímé pomoci zaměřené na vstup žadatelů o azyl na trh práce (např. hledání si zaměstnání) poskytnuty nejdříve jeden rok poté, co začala azylová procedura. Všechny ostatní přímé formy pomoci mohou být žadatelům o azyl poskytnuty.

2.3. ANALÝZA DOSAVADNÍCH PROGRAMŮ A OPATŘENÍ VE VZTAHU K ROVNÝM PŘÍLEŽITOSTEM NA TRHU PRÁCE

V této části Programu Iniciativy Společenství EQUAL uvádíme přehled zkušeností získaných z dosavadních programů a projektů realizovaných v oblasti rovných příležitostí na trhu práce. Závěry získaných zkušeností potvrzují závěry uváděné u analýzy jednotlivých tématických oblastí uvedených v části 2.2. V případě, že ze získaných zkušeností z dosavadních programů a projektů realizovaných v oblasti rovných příležitostí na trhu práce vyplývají ještě další důležité závěry pro zaměření Programu Iniciativy Společenství EQUAL, jsou tyto závěry explicitně zmíněny přímo v textu části 2.3. U jednotlivých realizovaných programů a projektů jsou takto tedy uvedeny některé další návrhy na řešení existujících problémových oblastí v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Všechny způsoby řešení, které jsou uvedené v kapitole 2.2 nebo v kapitole 2.3 jsou dále shrnuty v popisu priorit a opatření uvedeném v kapitole 3 CIP EQUAL.

Komplementarita CIP EQUAL a aktuálně realizovaných programů a projektů bude zajištěna prostřednictvím průběžného hodnocení a konzultačního procesu, do kterého budou zapojeni klíčové instituce zastoupené v MV i NTS.

2.3.1. PROGRAMY PODPORUJÍCÍ ZAMĚSTNATELNOST (PRIORITA 1)

A) Programy a opatření na podporu integrace nízkokvalifikovaných osob

Šance na nalezení zaměstnání nekvalifikovanými osobami, které jsou již delší dobu v evidenci, je bez uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti mizivá. Experti úřadů práce v případě této skupiny doporučují:

- do vzdělávání (za každou cenu),
- individuální plány osobního rozvoje (jsou součástí programů První příležitost a Nový start),
- motivační kurzy,
- rekvalifikace (přizpůsobené možnostem a potřebám nízkokvalifikovaných),
- veřejně prospěšné práce pro ty, kteří nemohou nebo nechtějí na sobě pracovat,
- společensky účelná pracovní místa,
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

Veřejně-prospěšné práce realizované v rámci programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou krátkodobým řešením situace. Je nepochybné, že zájem zaměstnavatelů roste spolu s růstem dotace na tato místa, přesto je u řady podniků zřejmé, že tyto osoby nemají ochotu zaměstnávat s jakoukoliv podporou úřadu práce, protože nekvalifikovaní uchazeči s sebou nesou příliš vysoké riziko pro podnik, kvalitu výroby i její organizaci.

K podpoře účasti většího počtu osob na celoživotním učení, je nezbytné více zpřístupnit možnosti vzdělávání a výcviku i související informace a poradenskou činnost. V této souvislosti již byla zprovozněna celostátní informační databáze poskytovatelů dalšího odborného vzdělávání a jejich kurzů na svých internetových stránkách. Vedle toho vznikla síť diagnostických středisek, ve kterých je možné stanovit schopnosti jednotlivců a kroky, které by vedly ke zlepšení vyhlídek na získání zaměstnání.

V současné době je studium při zaměstnání poskytované školami pro dospělé osoby příliš dlouhé a neodpovídající. Instituce ze soukromého sektoru sice nabízejí široký výběr kratších kurzů, ale jejich kvalita je sporná. Rekvalifikační kurzy pro dospělé nejsou dosud dostatečně zaměřeny na potřeby nekvalifikovaných popř. nízkokvalifikovaných osob.

Statistika MPSV ČR bohužel nesleduje počet nízkokvalifikovaných osob na nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Nicméně lze předpokládat, že na veřejně prospěšné práce je umísťována zejména tato skupina – 10 821 osob v roce 1995, 11 905 osob v roce 1998, 19 977 osob v roce 2001 a dále v roce 2002 se úřadům práce na tento nástroj podařilo umístit 16 573 uchazečů o zaměstnání.

Rekvalifikace v případě této skupiny řeší doplnění formálního vzdělání – u mladistvých se jedná o prioritu. Statistika vykazovaná MPSV – SSZ neuvádí počty nízkokvalifikovaných osob zařazených do rekvalifikací, nicméně symptomy z úřadu práce svědčí o nezájmu této skupiny podílet se na dalším vzdělávání (zřejmě v souvislosti s vazbou na sociální systém). Pro nízkokvalifikované uchazeče o zaměstnání existují některé specifické poradenské a vzdělávací programy jako kvalifikace mladistvých, praktická rekvalifikace, motivační kurzy, kurzy techniky vyhledávání zaměstnání.

Nízkokvalifikovaným nezaměstnaným osobám jsou určeny i speciální projekty. Např. fond Palmif se podílel na realizaci významného a velmi dobře hodnoceného programu „Šance“, který se zabývá převážně klienty úřadů práce, kteří mají potíže ve společnosti po stránce sociální, vzdělání, profesního uplatnění a etnické. Do programu je zapojeno více než 50 okresů ČR a od roku 1991 (kdy vzniklo) prošlo zařízením 2000 účastníků rekvalifikačních kurzů. Úspěšnost uplatnění absolventů kurzů – nástup do pracovního poměru do jednoho měsíce po ukončení kurzu - se pohybuje nad 80 %. Uvedený program je povinnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti každého úřadu práce. Odborníci doporučují zřizování podobných středisek ve větší míře. Pro mladé nízkokvalifikované a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání služby zaměstnanosti realizují obdobný program Most.

B) Programy na podporu zdravotně postižených osob

V roce 1998 vláda přijala Národní plán pro vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, jehož naplňování je každoročně vyhodnocováno a opatření v něm uvedená jsou aktualizována. Byl zřízen Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, který je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením. Ve Vládním výboru je zastoupena státní správa, představitelé Národní rady zdravotně postižených ČR a zástupce zaměstnavatelů zaměstnávajících převážně osoby se ZP.

Česká legislativa věnuje zdravotně postiženým ve vztahu k trhu práce zvýšenou pozornost. Speciální programy a opatření můžeme nalézt nejen v zákoně o zaměstnanosti, který definuje principy politiky zaměstnanosti (ve vazbě na zdravotně postižené jde především o chráněné zaměstnání, pracovní rehabilitace, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa), také další normy se zaměřují na motivaci zdravotně postižených (výhody při přípravě na pracovní uplatnění, podpora

samostatné výdělečné činnosti osob se ZP, úlevy v rámci daně z příjmů) i na zaměstnavatele (hlášení pracovních míst pro osoby se ZP a další povinnosti zaměstnavatele včetně povinného podílu zaměstnávání osob se ZP, investiční program podpory zaměstnavatelů s nadpolovičním podílem zaměstnanců ze skupiny osob se ZP, snižování daňové povinnosti, zvýhodnění podniků zaměstnávajících nadpoloviční počet osob se ZP ve veřejných zakázkách).

Obecně však lze říci, že opatření již provedená v právních předpisech v celém komplexu zatím nedokážou zvrátit nepříznivé trendy v zaměstnávání zdravotně postižených, proto by bylo třeba je doplnit či modifikovat.

Řešení otázek zaměstnávání zdravotně postižených je také předmětem strategických dokumentů v oblasti zaměstnanosti, ať již v Národním akčním plánu zaměstnanosti nebo návrhu nového zákona o zaměstnanosti. Skupina zdravotně postižených osob, které jsou pro oblast zaměstnanosti definovány jako osoby se ZP, je vždy zmiňována jako jedna ze znevýhodněných skupin, a to zejména ve vztahu k řešení problémů dlouhodobé nezaměstnanosti, která je vyústěním zatím nepříliš účinného systému vyrovnávání příležitostí zdravotně postižených. Zdravotně postiženým byly určeny některé speciální programy Palmif (např. podporované zaměstnávání).

MŠMT každoročně vyhlašuje Rozvojové a transformační programy pro VŠ, v rámci kterých byla v roce 2003 poskytnuta dotace na Program na podporu integrace zdravotně postižených studentů; vyrovnávání příležitostí přístupu ke studiu uchazečů z různě znevýhodněných sociálních skupin (Program č. 5).

Program podpoří projekty zaměřené na vzdělávání zdravotně postižených účastníků studia ve všech typech a formách vzdělávání včetně celoživotního vzdělávání a možnost jejich maximálního začlenění mezi ostatní studující.

Šanci na uplatnění na trhu práce osob se ZP zvyšují také aktivity VŠ zaměřené na zdravotně postižené studenty, které jim umožňují dosáhnout vysokoškolského vzdělání:

- při Fakultě jaderné a fyzikálně inženýrské Českého vysokého učení technického v Praze je zřízena Laboratoř Tereza, která svým zařízením slouží zrakově postiženým studentům všech vysokých škol k usnadnění studia;
- do konce dubna 2001 při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze, od května 2001 při Fakultě humanitních studií působí Institut rehabilitace zrakově postižených – slouží svými programy zrakově postiženým studentům vysokých škol, organizuje semináře pro učitele zabývající se edukací zrakově postižených žáků;
- na Janáčkově akademii muzických umění na Divadelní fakultě bakalářský studijní program Výchovná dramatika pro neslyšící;
- na Fakultě tělesné kultury Palackého univerzity v Olomouci magisterský studijní program aplikovaná tělesná výchova, který je přístupný i tělesně postiženým studentům;
- na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze je bakalářský studijní program Filologie s oborem Čeština v komunikaci pro neslyšící;
- při Katedře speciální pedagogiky Pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové existuje Tyflopedický kabinet. Jeho primárním úkolem je podpora

studia zrakově a kombinovaně handicapovaných studentů ve studijních programech UHK;

- vysoké školy při rekonstrukcích budov nebo v nově budovaných budovách vytvářejí bezbariérové vstupy na základě platné vyhlášky.

C) Programy a opatření na podporu romského etnika

Iniciativa Společenství také přispěje k podpoře romské etnické skupiny a tím tedy přispěje i ke splnění doporučení Evropské komise obsažených v každoročních monitorovacích zprávách.

Účast Romů v různých programech není sama o sobě sledována, dokonce i jejich míra nezaměstnanosti je pouze odhadována. Úřady práce stejně jako jiné instituce nejsou oprávněny sledovat Romy jakožto specifickou skupinu odděleně. Neexistující informace znesnadňují přípravu cílených programů. Proto je občanský přístup jako základna pro rovné příležitosti těžko uplatnitelný. Nezaměstnanost Romů je však vhodné řešit za pomoci samotných Romů, romských poradců a romských občanských sdružení.

Zatím neexistuje obecná politika státu v oblasti zaměstnanosti romské komunity, která by systematicky, koncepčně a dlouhodobě tuto problémovou oblast řešila. Jediným explicitním počinem je Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity z roku 2000. I ta však zůstává u obecného popisu problémů této komunity a u obecného vyjádření snahy situaci řešit. Nenavrhuje konkrétní cíle, kterých je potřeba dosáhnout a tudíž ani prostředky a způsoby jejich dosažení. Důvodem může být skutečnost, že příčiny nežádoucí situace mají multidimenzionální povahu a vyžadují systematický zásah napříč všemi sektory a všemi problémovými oblastmi.

O parciální změny se zatím snaží zejména neziskové pro-romské organizace, nejčastěji prostřednictvím různých projektů. Problémem je, že i tyto snahy jsou poznamenány nesystematičností, nekonceptností a časovým omezením. Protože jejich realizace je závislá na finančních dotacích vnějších subjektů a limitována možnostmi stávajícího systému (trhem práce, státní politikou zaměstnanosti atd.), jejich existence a trvání v budoucnosti je nejisté.

Aktivní politika zaměstnanosti a rovněž i nově zpracovávané akční plány zaměstnanosti jsou zaměřeny obecně na pomoc nezaměstnaným a neobsahují až na výjimky opatření specifická pro Romy.

Pro-romské organizace velmi často využívají jedné z forem aktivní politiky zaměstnanosti a to možnosti zaměstnávat své „klienty“ v rámci veřejně prospěšných prací. Ohlasy z „terénu“ upozorňují na některé systémové limity, které jim brání tuto aktivitu více využívat a prohlubovat (zejména nepružnost finančních a organizačních pravidel).

Co se týče programů zaměřených bezprostředně na podporu občanů obtížně umísťitelných na trhu práce (PALMIF) a programů na zvyšování úrovně poskytování sociálních služeb (SWIF), je v kontextu řešení problému příslušníků romské komunity jejich zásadním nedostatkem příliš obecný záběr. Nejsou zaměřeny bezprostředně na romskou komunitu a kladou příliš velké nároky na vypracování projektů, které podporují, kterým není většina pro-romských organizací s to vyhovět.

I když se situace a úroveň managementu organizací, zabývajících se příslušníky romské komunity a jejich problémy, zvyšuje, vyjevuje se čím dál více potřeba prohloubit jejich informovanost, kvalifikaci a kompetenci. Je to nezbytná podmínka k tomu, aby již ustavené organizace nezanikaly, protože nebudou schopny získat finanční prostředky a know-how potřebné ke zkvalitnění svých aktivit a služeb. Otvírá se tu široké pole působnosti pro nejrůznější vzdělávací instituce, je však potřeba systematického a cíleného vládního zásahu, v tomto případě zejména ze strany Rady vlády pro záležitosti romské komunity.

Rada vlády pro záležitosti romské komunity v loňském roce podpořila pouze jeden projekt (z 279 projektů sledovaných v rámci evaluace VÚPSV Brno), který se k této oblasti bezprostředně vztahoval, a pouze jeden projekt, který je zaměřen na zaměstnanost.

Jako originální a životaschopné se jeví projekty, které jsou zaměřeny na vytvoření a podporu chráněných dílen pro osoby obtížně umísitelné na trhu práce, které se soustředí v případě romské komunity na obnovu tradičních romských řemesel.

V této problematice se angažuje Rada vlády ČR pro záležitosti romské komunity. Komise je poradním orgánem vlády bez výkonných pravomocí, ale navrhuje vládě jak koncepční materiály, tak cílená opatření. Od roku 1997, kdy byla komise vytvořena, přijala vláda čtyři usnesení, jejichž plnění je monitorováno, z toho dvě se zabývají i otázkami vzdělávání⁴⁷. Opatření zde uvedená se však týkají většinou počátečního vzdělávání romských dětí a mládeže. Pokud jde o další vzdělávání, jsou opatření zaměřena spíše na „systémové“ aspekty jako je vzdělávání učitelů působících ve školách s větším výskytem romských dětí, vzdělávací programy pro romské poradce působící ve státní správě nebo romské asistenty ve školách. Cíle zaměřené na pořádání kurzů pro dospělé Romy a zvýšení jejich motivace k dalšímu vzdělávání si uvedené vládní materiály nekladou. Vzdělanostní úroveň mezi dospělými Romy je přitom velmi nízká, uvážíme-li, že podle odhadu v současné době i mezi mladou romskou generací je pouze asi 3 % romské mládeže středoškolského vzdělání⁴⁸.

Problematika zaměstnanosti a vzdělávání na trhu práce je obsahem činnosti Komise ministra práce a sociálních věcí k realizaci opatření na podporu zaměstnanosti obtížně umísitelných občanů na trhu práce se zřetelem na příslušníky romské komunity, která podporuje a doporučuje aktivity v rámci služeb zaměstnanosti vedoucí k zaměstnanosti a zvýšení kvalifikace a vytváří podmínky ke komunikaci romských komunit, občanských sdružení a neziskových organizací a podnikatelských subjektů s představiteli územní samosprávy, sociálními partnery a úřady práce.

MŠMT v rámci podpory vzdělání Romů udělilo dotaci k realizaci Programu na podporu a rozvoj vzdělávací činnosti veřejných vysokých škol (Transformační a rozvojové programy VŠ 2003). Podprogram podpora vybraných studijních programů – v oblasti učitelských studijních programů

- řeší problematiku multikulturní výchovy;

⁴⁷ Usnesení vlády č. 686/1997 ke zprávě o situaci romské komunity v ČR a usnesení vlády č. 599/2000 Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti

⁴⁸ Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti

- připravuje pedagogické pracovníky v oblasti speciální pedagogiky, v oblasti prevence sociopatologických jevů a v přípravě žáků na dovednosti potřebné pro získání zaměstnání.

D) Programy a opatření pro absolventy škol

- V rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřady práce nabízejí odbornou praxi absolventů – absolventská místa (v některých regionech jsou často z důvodu administrativní náročnosti nahrazována tvorbou společensky účelných pracovních míst)
- kvalifikace mladistvých
- skupinové a individuální poradenství
- poradenské programy (JOB kluby, motivační kursy)
- psychologické poradenství
- informační a poradenské činnosti v rámci informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání při rozhodování o dalším studiu
- zařazení předmětu Volba povolání (orientace na trhu práce)
- rekvalifikace – stáže
- nespécifické rekvalifikace
- doplňkové rekvalifikace
- praktické rekvalifikace
- specifické (cílené) rekvalifikace

Jako nejúčinnější opatření pro absolventy úřady práce označují absolventskou dotaci pro praxi u zaměstnavatele, kde absolvent pracuje ve svém oboru, a absolventské stáže.

V roce 1995 bylo celkem s pomocí úřadů práce vytvořeno 5 502 absolventských míst, v roce 1998 to již bylo 9 464 míst, rok 2000 dosáhl hodnoty 11 478 míst a v roce 2002 klesl počet míst na 8 132 (stav k 31. 12. 2002). Tvorba těchto míst však neodpovídá prudkému nárůstu nezaměstnaných absolventů. V roce 1995 bylo k 31. 12. evidováno celkem 20 085 absolventů, k 31. 12. 2002 bylo evidováno již 59 895 absolventů. Je třeba v této souvislosti ale upozornit na skutečnost, že od roku 1998 je sledován růst absolventských míst úměrně k růstu počtu absolventů. Nicméně i tak se jedná o nedostatečnou tvorbu těchto míst, jejich kvalita není hodnocena v dostatečné míře. Jako podmínku pro poskytnutí dotace na odbornou praxi absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých by bylo třeba požadovat zpracování plánu odborné praxe ve spolupráci se zaměstnavatelem, která bude zahrnovat (v možné míře) rotaci absolventa v různých činnostech souvisejících s jeho odborností.

Rekvalifikační kurzy v mnohých případech u absolventů napravují některé nedostatky ve skladbě vyučovaných předmětů (jedná se např. o kurzy Základní obsluha PC, kdy uchazeči nejsou dostatečně připraveni do praxe a požadují na ÚP účast na této rekvalifikaci). Absolventi se na celkovém počtu rekvalifikovaných osob v současné době podílí zhruba 40 %. Pokud uvážíme, že jejich podíl v registru nezaměstnaných činí okolo 15 %, lze ve srovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání konstatovat zvýšený zájem absolventů o rekvalifikace. Účinnost rekvalifikací u absolventů je o něco nižší než u „zbytku“ rekvalifikovaných osob (asi 60 %) z důvodu více prováděné nespécifické rekvalifikace. Mladiství se základním vzděláním zájem o rekvalifikace

nejeví, přičemž nutno dodat, že ani jejich rodiče při řešení tohoto závažného problému nesehrávají pozitivní roli.

Nedostačující počet kvalifikovaných pracovníků na úradech práce (ale i prostorové a materiálně technické vybavení) nedovoluje vykonávat ostatní uvedené aktivity v potřebném rozsahu – služby informačně poradenského střediska, individuální a skupinová poradenství.

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003 si uvědomuje tíživou situaci absolventů nastupujících na trh práce, a klade si proto za cíl posílit preventivní opatření pro mladé lidi. MPSV ČR však nedisponuje zdroji, které by umožnily každé mladé osobě před uplynutím šesti měsíců nezaměstnanosti poskytnout novou příležitost ve formě kvalifikačního nebo rekvalifikačního kurzu, praxe, pracovního místa nebo jiného opatření s přihlédnutím k účinnému uplatnění na trhu práce.

V rámci fondu Palmif byla k podpoře pracovního uplatnění mládeže a absolventů jednak odzkoušena nová opatření a jednak realizovány speciálně zaměřené projekty na absolventy. Jedním z významnějších projektů je projekt „Most“, který je určen pro nezaměstnanou mládež ve věku 15 – 18 let se základním nebo nedokončeným středním vzděláním. Jedná se o formu rekvalifikačních kurzů, které jsou obohaceny o osobnostní a sociální rozvoj mladého člověka formou skupinové práce, jehož cílem je povzbuzení duchovního, morálního, kulturního, mentálního a tělesného rozvoje. Součástí tohoto projektu je i odborná praxe u zaměstnavatele, který v tomto případě má možnost mladého člověka bezplatně zaučit pro své potřeby. Projekt se osvědčil, je hodnocen velmi pozitivně a v současné době se již nejedná o experiment, ale o nástroj, který je aplikovatelný nejen na jakékoli skupině nezaměstnaných, ale i v jakémkoli regionu.

Dalším z významných a velmi dobře hodnocených projektů je program „Šance“, který se zabývá převážně klienty úřadů práce, kteří mají potíže ve společnosti po stránce sociální, vzdělání, profesního uplatnění a etnické.

Potřebnou se ukázala i výuka předmětu „Volba povolání“, který by se měl zavádět postupně do všech základních škol a který by měl usnadnit mladým lidem orientaci ve světě dospělosti, přispět k jejich budoucí životní adaptabilitě a flexibilitě, k sebevědomé aktivní účasti na trhu práce. V současné době však nejsou k výuce tohoto předmětu připraveni pedagogičtí pracovníci, také řada škol neprojevuje skutečný zájem o uplatnění svých žáků na trhu práce.

V návaznosti na usnesení vlády České republiky č. 325 ze 3. dubna 2000 k „Opatřením ke zvýšení zaměstnanosti absolventů škol“ vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy „Metodický pokyn k zařazení učiva úvodu do světa práce do vzdělávacích programů středních škol“. Podle tohoto pokynu měla být na všech středních školách v ČR počínaje školním rokem 2000/2001 postupně zaváděna výuka, jejímž hlavním cílem je zprostředkovat žákům nejdůležitější znalosti a dovednosti související s jejich uplatněním ve světě práce a vybavit je kompetencemi, které by jim měly pomoci při rozhodování o jejich další profesní a vzdělávací orientaci, při jejich vstupu na trh práce a při uplatňování jejich pracovních práv. Naplnění metodického pokynu na školách bylo spojeno s celou řadou obtíží, jejichž společným jmenovatelem byla - vedle nedostatečné vybavenosti potřebnými učebními pomůckami a materiály - především chybějící příprava učitelů na výuku

„úvodu do světa práce“. V Národním ústavu odborného vzdělávání byl proto v návaznosti na metodický pokyn MŠMT zpracován Metodický návod pro učitele k jeho realizaci a Metodika výuky učiva úvodu do světa práce. Již před pěti lety zde také vznikla učebnice Úvod do světa práce, která zahrnuje většinu tematiky obsažené v učební osnově Úvodu do světa práce. Problematika Úvodu do světa práce je také zakotvena v nově vytvářených rámcových vzdělávacích programech pro střední odborné vzdělávání v podobě průřezového tématu Člověk a svět práce.

Závěr: Nezaměstnanosti v případě absolventů je v první řadě třeba předcházet. Je proto třeba usměrnění systému odborného vzdělávání jak mládeže, tak i dospělých (v rámci nástrojů obvyklých v tržní ekonomice), tj. délky, struktury podle druhů škol, podle skupin oborů, obsahu a kvality tohoto vzdělávání tak, aby byl pružný a umožňoval průběžné přizpůsobování se budoucím potřebám trhu práce,. Vedle toho je nezbytně nutné vytvořit systém informací o současných i budoucích trendech trhu práce, o možnostech vzdělávání (rekvalifikace) a prohloubit systém poradenství umožňující nalézt individuální cestu ve vzdělání i v profesním vývoji s ohledem na předpoklady každého jednotlivce.

V případě poradenství pro absolventy je třeba podpořit a účelně uplatňovat systém bilanční diagnostiky pro zkvalitnění zprostředkovatelské činnosti a doporučení na rekvalifikaci, dále je třeba důsledně vyžadovat zařazení předmětu „volba povolání“ jako povinného předmětu do osnov základních a středních škol, zabezpečit výchovu pedagogů, doplnit potřebnou legislativu, vymezit obsah a formu zavedení tohoto předmětu.

Současně s tím je třeba řešit i problém demotivující relace mezi výší sociálních dávek a odměnou za práci nejen celkovým řešením relací mezi minimální mzdou, výší oficiálního životního minima apod., ale i dalšími opatřeními k podpoře zájmu absolventů škol o pracovní uplatnění (např. možnost výplaty hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti až po určité době po ukončení školy). V této souvislosti by bylo vhodné vázat sociální dávky (hmotné zabezpečení) poskytované absolventům škol a mladistvým na účast na odborné praxi nebo nějaké formě dalšího vzdělávání. Proto je potřebné podporovat tzv. kombinované studium.

2.3.2. PROGRAMY PODPORUJÍCÍ PODNIKÁNÍ (PRIORITA 2)

A) Programy a opatření na podporu zakládání podniků a podnikání

Podpora startu podnikání pro nezaměstnané je realizovaná prostřednictvím opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizované úřady práce - podpora samostatné výdělečné činnosti.

Podmínkou je předložení kvalitního podnikatelského záměru, který úřad práce posuzuje zejména z hlediska životaschopnosti. Ve složitějších nebo nejasných případech požádá o posudek odbornou organizaci nebo soudního znalce.

Pro uchazeče, kteří mají zájem zahájit samostatnou výdělečnou činnost, se doporučuje poskytnutí finančního příspěvku za předpokladu úspěšného absolvování rekvalifikačního kurzu pro začínající podnikatele. Maximální výše příspěvku může být 80 000 Kč. Přidělená částka bývá určena s přihlédnutím k nákladům vykázaným v podnikatelském záměru a výši vlastních vložených finančních prostředků. Rozhodující vliv na výši poskytnutého příspěvku má kvalitní podnikatelský záměr a reálnost uvedených nákladů.

Mezi problémové okruhy, kterým bude třeba věnovat mnohem vyšší pozornost než tomu bylo doposud, patří zejména:

- Intenzivní a dostupné poradenství, informace a vzdělávání.
- Příprava a realizace kvalifikačních a rekvalifikačních programů ve vazbě na trh práce a systém celoživotního vzdělávání.
- Vytvoření regionálního informačního systému o trhu práce.
- Pilotní projekty na podporu zaměstnatelnosti mladých lidí bez vzdělání (nejrůznější motivační kurzy, základní pracovní návyky, pracovní a sociální návyky).
- Integrace všech znevýhodněných skupin a podpora jejich pracovního uplatnění.

Podpora v oblasti informačních technologií by měla být zaměřena zejména na:

- Podporu a rozvoj činnosti Euro Info center na území České republiky.
- Podporu při zapojení do elektronického obchodu.
- Dokončení internetového informačního systému o podpoře podnikání v ČR.
- Zajištění internetového přístupu k registracím patentů, užitečných vzorů, ochranných známek a průmyslových vzorů.
- Veřejný přístup k užívání informační databáze ISAP, zejména českých překladů právních norem EU.
- Zvýhodněnou účast na mezinárodních veletrzích a výstavách.
- Dotace na marketingové informace, marketingové vzdělávání v oblasti exportu, marketingovou propagaci, internetový marketing, exportní a marketingové poradenství.
- Vybudování informačního systému cestovního ruchu s umístěním tzv. informačních kiosků

Programová podpora zakládání a stabilizace nových podniků

Z výzkumu dostupných materiálů průmyslové politiky vyplynulo, že bude podporováno zakládání nových podniků produkujících hmotné výrobky nebo poskytujících doprovodné průmyslové nebo podnikatelské služby. Podpora se bude také týkat stabilizace činnosti podniků v počátečním období činnosti. Zvláštní pozornost pak má být věnována podpoře nových výrobních činností a nových typů služeb, postavených na využití informačních technologií (jako je elektronický obchod, virtuální organizace, nové typy zprostředkování a partnerství atd.).

B) Programy a opatření vztahující se k sociální ekonomice

Některé základní strategické úkoly, které stojí před neziskovým sektorem, obsahovala již Strategie rozvoje neziskového sektoru, přijatá v lednu 2000.

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace je jedním z dozorčích orgánů a řídí rozdělování finančních prostředků určených pro Nadační investiční fond založený v roce 1992. Nestátní neziskové organizace se často ujímají zajišťování vzdělávacích aktivit pro cílové skupiny, které bývají jinak státní politikou opomíjeny. Přestože stát přispívá finančně na zajišťování těchto služeb, jde tu pouze o nezaručenou podporu formou grantu na období jednoho roku. Tato praxe se negativně odráží v možnosti udržet trvaleji tyto vzdělávací kurzy a další služby. Mimo to je nabídka služeb nestátních neziskových organizací nedostačující. Přes problémy, se kterými se neziskový sektor setkává, zůstává v mnoha ohledech hlavní hybnou silou změn pokud jde o specifické problémy skupin ohrožených vyloučením ze společnosti.

Vzhledem k tomu, že není vytvořeno informační ani organizační propojení mezi jednotlivými aktéry dalšího vzdělávání a institucemi poskytujícími sociální služby, neexistuje ani řádný program řešení tohoto problému. Individuální kurzy mají proto často pouze omezený účinek.

Aktivní politika zaměstnanosti – Velmi rozsáhlá, v konkrétních výsledcích závislá na aktivitě příslušného ÚP (velké rozdíly mezi regiony). Z opatření zejména podpora zřizování společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací a zčásti i rekvalifikace jsou v souladu s účelem Iniciativy Společenství EQUAL.

Praxe vzdělávací politiky – Jak část zaměřená na mládež (ve školním i mimoškolním segmentu vzdělávání), tak zaměřená na dospělé se téměř nedotýká specifických skupin společensky vyčleňovaných. Výjimkou jsou nulté ročníky základních škol (slouží především Romům), které však nebudou mít po příštích patnáct let přímý efekt na zaměstnatelnost.

Národní akční plán zaměstnanosti – Svým obsahovým zaměřením a formou pilířů v podstatě kopíruje priority politiky zaměstnanosti EU a tedy i pilíře iniciativy Společenství EQUAL. Z hlediska sociální ekonomiky je podstatný 4. pilíř. Opatření proti diskriminační praxi zaměstnavatelů byla úspěšná částečně. Po tlaku na odstranění diskriminačních inzerátů se problém zčásti přesunul do skryté diskriminační praxe, kdy zaměstnavatelé nepřijímají příslušníky tzv. problémových skupin (matky po mateřské dovolené, osoby pečující o dítě či jinou závislou osobu, starší osoby, Romy aj.), aniž by takové chování manifestovali. U záměru vytvořit předpoklady pro vznik a provoz předškolních zařízení veřejných i soukromých ani u náhradní péče o dospělé členy rodiny nebyl zaznamenán výrazný efekt. Určité výsledky zde má nevládní sektor svými stacionáři např. pro mentálně postižené děti nebo pro seniory, kteří potřebují celodenní péči. Tu přebírá od rodinných příslušníků po dobu jejich denního zaměstnání nezisková organizace.

Program PALMIF – Plně odpovídá účelu iniciativy Společenství EQUAL. V ČR realizován prostřednictvím ÚP od r. 1991, podle údajů NVF přineslo 173 podpořených projektů 2440 nových pracovních míst a 14 734 účastníků odborných kurzů. Realizátory projektů byly jak komerční, tak neziskové organizace – z nich např. Sananim Olomouc, Centrum služeb postiženým Zlín, Na pomoc dětem Prostějov, Charita Frýdek – Místek.

Program SWIF – Na rozdíl od PALMIF je zaměřen na sociální služby (nikoliv vzdělávání), avšak výhradně nestátních neziskových organizací. Působí od r. 1996 na úrovni okresů. Ve třech kolech bylo podpořeno 126 projektů, které byly zaměřeny především na pohybově postižené, seniory a bezdomovce. Mezi příjemce příspěvku patřily Služba lidem v psychosociální nouzi Havířov (občanská poradna), Charita Kutná Hora (komunitní centrum), Advaita Nová Ves u Liberce (péče o drogově závislé), Fokus Myklub Liberec (terénní péče o duševně nemocné), Arkáda Písek (obč. poradna), Centrum neziskových organizací Plzeň (občanská poradna) a další.

Phare 2000 (program Rozvoje občanské společnosti) a Phare 1999 (program Access) mohou hrát podpůrnou roli v rozvoji sociální ekonomiky, neboť poskytují příspěvky na budování kapacit nevládních neziskových organizací. Kromě toho jedna z priorit programu Access je zaměřena výslovně na rovné příležitosti (spolu s ochranou spotřebitele, rozvojem sociálního dialogu a propagací práv pracujících) a

další prioritou na sociální reintegraci osob a na sociální podporu společensky marginálních skupin.

Projekty realizované neziskovým sektorem jsou především již zmíněné chráněné dílny, podporované zaměstnávání, zaměstnávání osob farními charitami (i mimo pracovní poměr), stacionáře, občanské poradny a speciální projekty (např. prodej časopisu Nový prostor bezdomovci). Škála aktivit tohoto sektoru v současné době není plně zmapovaná. Je to též proto, že neexistuje evidence „aktivních“ neziskových organizací a jejich aktivit, a také proto že kromě finančních zdrojů ze státního rozpočtu a zdrojů EU jsou projekty neziskových organizací financovány z výnosů jejich vlastní činnosti, z veřejných sbírek, firemního sponzorství, nadnárodních nevládních nadací a z prostředků vlád jiných zemí (v ČR např. Nizozemí, V. Británie, USA, Kanada, Německo).

Málo řešené problémy a žádoucí inovativní směry programové podpory třetího sektoru.

Podle neúplných analýz se zdá, že mezi nejhůře řešené problémy patří:

- komplexní komunitní služby pro osoby s horším přístupem na trh práce (tzv. balíčky);
- vnitřní ekonomika neziskové organizace, resp. komunitního podniku působícího v sociální ekonomice (kapitálová slabost pro získávání investic a úvěrů, nepříznivé cash flow);
- kvalifikační a rekvalifikační příprava těžko umísťitelných osob včetně povinných stáží v době nezaměstnanosti a podpůrných služeb k uchování či rozšíření zaměstnatelnosti;
- rekvalifikace pro osoby, které nejsou evidovány ÚP, avšak aktuálně jim hrozí ztráta zaměstnání anebo potíže při hledání zaměstnání (např. ženy, které uvažují o nástupu po skončení mateřské dovolené);
- zakládání sociálních podniků, zejména svépomocného typu;
- poradenství při získávání zaměstnání, zejména s pomocí tzv. koučů;
- posilování partnerství se subjekty veřejné správy a podnikatelského sektoru na celostátní, regionální a místní úrovni. Patří sem také prosazení větší účasti volených či všeobecně uznávaných zástupců neziskového sektoru na určování priorit rozvoje republiky, krajů a obcí, v sektorových a regionálních operačních programech atd.;
- vytváření potřebné kapacity uvnitř neziskových a komunitních organizací v rámci sociální ekonomiky (školení aj.);
- zlepšení schopnosti neziskových organizací získávat dary pro činnost (zejména firemní sponzorské příspěvky) a poskytovat placené (i doplňkové) služby, z jejichž prodeje by získávaly dodatečný výnos. S tím souvisí i zlepšení jejich činnosti v oblasti marketingu, práce s veřejností, komunikace a finančního řízení;
- nedostatečná provázanost vzdělávání a služeb zaměstnanosti, resp. pracovní rehabilitace.

2.3.3. PROGRAMY PODPORUJÍCÍ ADAPTABILITU PODNIKŮ A ZAMĚSTNANCŮ (PRIORITA 3)

A) Programy podpory adaptability firem a zaměstnanců

S podporou schopnosti podniků a zaměstnanců při adaptaci na strukturální změny počítají opatření tvořící 3. pilíř Národního akčního plánu zaměstnanosti vypracovaného MPSV ČR. Jejich cílem je vytvoření předpokladů pro dosažení

dynamického a pružného trhu práce v rámci celé národní ekonomiky. Jsou proto zaměřena na vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce a forem pracovní doby, na podporu adaptability podniků a zaměstnanců. Tempo realizace opatření v praxi bude záležet na sladění potřeb zaměstnavatelů obstat v konkurenčním boji mj. zaváděním nových forem práce a organizace práce a zájmem odborů na udržení potřebné úrovně ochrany zaměstnanců v nových podmínkách.

Některá opatření:

- Ověřit možnosti uplatnění vhodné kombinace pracovního zařazení, studia, rekvalifikace či péče o rodinu v průběhu celoživotní kariéry, a to pružnými změnami v obsazování pracovních míst či jejich sdílení více zaměstnanci.
- Zvýšit motivaci zaměstnavatelů ke zvyšování a rozšiřování kvalifikace vlastních zaměstnanců jako preventivní opatření ke zvýšení konkurenceschopnosti a následně zaměstnanosti.
- Zvýšit rozsah a podporu rekvalifikací při restrukturalizaci podniků a změnách výrobního programu v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců na trhu práce nebo jejich setrvání v pracovním procesu.
- Ověřit ve vybraných podnicích účinnost podnikových vzdělávacích programů pro udržení flexibility a odpovídající kvalifikace pracovní síly.

B) Podpora využívání inovací a nových technologií

Dlouhodobá konkurenceschopnost národních ekonomik je prokazatelně řízena investicemi do efektivních inovací. Strategie podpory podnikání znamená v této oblasti vytvořit výrazně příznivější prostředí pro technologické inovace jako protiváhu k nedostatku úvěrových zdrojů a kapitálu. To povede k zvyšování výkonnosti podniků a konkurenceschopnosti jejich výrobků a služeb. Vláda ČR v této oblasti deklarovala podporu prostřednictvím 7 nosných akcí:

- Rozvoj a transfer technologií a výrobních inovací.
- Rozvoj jakosti.
- Rozvoj výrobních procesů a systémů řízení.
- Rozvoj technologií pro sdílení a předávání informací.
- Rozvoj projektů využívajících domácí zdroje energií a surovin.
- Podpora využívání technologií úsporných na energii.
- Technická harmonizace.

Kromě toho bude pokračovat Program podpory průmyslového výzkumu a vývoje, který bude zaměřen na výzkum a vývoj nových výrobků a technologií, na podporu dlouhodobé spolupráce výzkumu s průmyslovými organizacemi, na řešení konkrétních projektů výzkumu a vývoje, orientovaných na zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti českého průmyslu.

Málo ošetřené problémy a žádoucí směry pro efektivnější řešení problémů

- Problémem je často fakt, že doba trvání různých programů (zejména administrovaných Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou) je často limitována objemem disponibilních finančních prostředků v daném roce. Mnohdy jsou proto všechny prostředky z programu vyčerpány již v první polovině roku a nedostane se tak podpory velké řadě perspektivních projektů.

- Výrazně chybí tzv. zesíťování podniků. Je třeba budovat obchodní sítě malých i velkých podniků, které pak vytváří platformu pro poradenství, pomoc, nové obchodní příležitosti i obchodní partnerství pro malé podniky.
- Nedostatečná podpora inovací, zavádění nových technologií v MSP a velké rezervy v rozvoji lidských zdrojů. Mnoho podnikatelů nemůže zejména z finančních důvodů realizovat nové perspektivní projekty. Z výzkumu rovněž vyplynulo, že politika rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců obecně není často vůbec součástí podnikové strategie a tam, kde je, chybí na její realizaci finanční prostředky.

2.3.4. PROGRAMY PODPORUJÍCÍ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE (PRIORITA 4)

V roce 1998 vláda přijala programový dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen”, jehož naplňování je každoročně vyhodnocováno a opatření v něm uvedená jsou aktualizována. Koordinaci příslušných aktivit zajišťuje ministerstvo práce a sociálních věcí. V roce 2001 vláda, vědoma si významu prosazování rovnosti žen a mužů, zřídila Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako svůj poradní orgán. V Radě je zastoupena státní správa (náměstci a náměstkyně ministrů), odbory, zaměstnavatelé, nestátní neziskové organizace. Postavení stálých hostů mají hejtmani, předsedkyně Stálé komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti a zástupkyně Svazu měst a obcí. V rámci aplikace gender mainstreamingu ve všech oblastech má od roku 2002 každé ministerstvo vlastní resortní programový dokument obsahující priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů. Od ledna 2002 na každém ministerstvu bylo zřízeno pracovní místo pro odborníka na prosazování rovnosti mužů a žen.

Kromě vládních struktur na prosazování rovnosti mužů a žen pracují o orgány odborů (Výbor pro rovnost Českomoravské konfederace odborových svazů), zaměstnavatelů (aktivita Svazu průmyslu a dopravy) a nestátní neziskové organizace. Z nestátních neziskových organizací se jedná zejména o cca 20 organizací sdružených v Asociaci pro rovné příležitosti, Český svaz žen a Unie katolických žen. Po volbách do Poslanecké sněmovny v roce 2002 byla v Poslanecké sněmovně při ustavování jejích orgánů zřízena Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti.

Významné legislativní změny ve prospěch prosazování rovnosti mužů a žen se uskutečnily v letech 1999 - 2003 zejména v zákoníku práce, zákonech o odměňování, v zákoně o zaměstnanosti a v občanském soudním řádu. V současné době je v Parlamentu ČR projednávána novela zákoníku práce, která dále tuto problematiku zpřesňuje v souladu s novými evropskými směnicemi. Podpora rovných příležitostí je také zapracována do základních dokumentů politiky zaměstnanosti jako je Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001 a navazující Národní akční plány zaměstnanosti pro roky 2002 a 2003. Opatření jsou zaměřena na vytváření rovných podmínek pro uplatnění žen a mužů na trhu práce.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je část opatření specificky zaměřená na ženy. Účast žen na jednotlivých programech je relativně úspěšná, jde zejména o využívání rekvalifikačních kurzů, v nichž je míra účasti žen vyšší než mužů. Kromě běžných rekvalifikací jsou pořádány i kurzy pro ženy vracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání. V praxi však existují určité nesoulady v podmínkách, které pro určité

skupiny žen, zejména v průběhu rodičovské dovolené a žen s malými dětmi nezajišťují dostatečnou možnost účasti na vzdělávání. Zvláštní podporu pak potřebují nízkokvalifikované ženy s malými dětmi, jejichž uplatnění na trhu práce je velmi obtížné a stimulační ke zvýšení kvalifikace nízká.

Nízká míra využívání pružných pracovních úvazků působí jako jedna z bariér pro postupnou integraci žen s malými dětmi vracejících se na trh práce. Cíl na jejich rozšíření je formulován v Plánu zaměstnanosti i v národním akčním plánu zaměstnanosti. Zůstává však pouhou deklarací, protože není rozpracován do podoby realizovatelných kroků např. v oblasti poradenství, finančních stimulů apod.

Programy zlepšující dostupnost podpůrných služeb, kterých by mohly rodiny zaměstnaných matek využívat, jsou málo rozvinuty. Zde by mělo dojít k rozšíření variability sociálních služeb a jejich individualizaci v rámci aktivit místní samosprávy, sociálního a neziskového sektoru. Problémem je zatím nízká úroveň spolupráce mezi neziskovým sektorem a státní správou, včetně dostatečných finančních zdrojů a adekvátního informačního systému.

2.3.5. PROGRAMY POMÁHAJÍCÍ ŽADATELŮM O AZYL V PŘÍSTUPU NA TRHU PRÁCE (PRIORITA 5)

Programy a projekty podporující integraci cizinců na trhu práce se v ČR začaly realizovat v roce 2003. Veřejným orgánem odpovědným za jejich realizaci je Ministerstvo práce a sociálních věcí, ačkoli realizace projektů je zajišťována ve spolupráci s neziskovými subjekty.

Přehled nejvýznamějších projektů realizovaných ve spolupráce MPSV a NNO v roce 2003 je uveden dále.

Pilotní projekt Integrace cizinců a podpora organizací a komunit cizinců na území České republiky

Realizátor: Mezinárodní organizace pro migraci

Realizace: březen – prosinec 2003

Hlavní aktivity projektu:

- výzkum třech vybraných komunit - ukrajinské, arménské a vietnamské – míra sociálního vyloučení;
- podpora organizací cizinců – podpora tisku časopisů a uveřejňování informací
- výstavba a příprava obsahu internetových stránek s praktickými informacemi pro cizince v České republice, v jazyce českém, ruském, anglickém, vietnamském, arménském⁴⁹.

Projekt S.O.S linka pro cizince

Realizátor: Poradna pro uprchlíky

Trvání projektu: od března do konce prosince 2003

Hlavní aktivita projektu:

- Telefonické poskytování právního a sociálního poradenství zajištěné v českém, anglickém, ruském, francouzském, německém, portugalském, arabském a gruzínském jazyce.

⁴⁹ Webová stránka pro cizince vytvořená v rámci tohoto projektu má adresu www.domovcr.cz.

Psychologická pomoc při integraci cizinců

Realizátor: Poradna pro uprchlíky

Trvání projektu: od března do konce prosince 2003

Hlavní aktivita projektu:

- Psychologická pomoc cizincům, pobývajícím dlouhodobě na území ČR.

Podpora cizinců v přístupu na trh práce ve spádovém území města a okresu Ústí nad Labem

Zadavatel: MPSV

Realizátor: Poradna pro integraci

Hlavní aktivita projektu:

- Individuální asistence a příprava cizinců na vstup na trh práce.

Cíl projektu: Pomoc klientům poradny lépe se orientovat v přípravě ke vstupu na trh práce a při samotném hledání zaměstnání. Pomoc je poskytována na základě dobrovolného vztahu klienta a PPI a na základě individuálního přístupu ke každému klientovi.

Výsledky projektu: Tento projekt potvrdil nutnost dále rozvíjet spolupráci jak s úřady práce, tak s dalšími aktéry trhu práce, a to na základě dlouhodobě plánovaných aktivit.

Mezinárodní konference „Integrace cizinců v Evropě“

Realizátor: Slovo 21

Hlavní cíl projektu: Výměna zkušeností a názorů na politiku integrace cizinců na území České republiky a v zemích Evropské unie.

E-learningový vzdělávací program o migraci a integraci cizinců

Realizátor: MPSV a GCOMP, s.r.o.

Hlavní cíl projektu a další informace o projektu: Na konci roku 2002 zahájilo MPSV přípravu pilotního e-learningového vzdělávacího programu pro zaměstnance svého resortu a jím řízených organizací o migraci a integraci cizinců. Program reaguje na aktuální potřebu proškolení pracovníků státní správy v problematice Koncepce integrace cizinců na území ČR a seznámení se s vybranými cizineckými komunitami, významně početně zastoupenými na území ČR. Program se zaměřuje na základní osvětu v oblasti migračních a integračních procesů v Evropě i České republice, v oblasti institucionálního zajištění řešení problematiky integrace i s právní úpravou pobytu cizinců v ČR, především pak právní úpravou zaměstnávání cizinců na území ČR. Program seznamuje také s kulturním pozadím vybraných komunit a tematizuje základní úskalí života v multikulturní společnosti. Nezbytnou součástí programu jsou rovněž cvičení modelových situací, které přibližují problematiku komunikace úředníků státní správy s cizinci. Cílem je posílit respektování rovného přístupu, a napomoci tak k odstranění bariér v myšlení a kontaktu s cizinci. Výsledkem by měla být taková komunikace, která by vedla k úspěšné a bezkonfliktní spolupráci mezi většinovou společností

Životní příběhy žen imigrantek

Zadavatel: MPSV

Realizátorka: Mgr. Pavlína Brzáková

Hlavní cíl: Záměrem projektu bylo „slyšet hlas“ jedné z nejohroženějších skupin v procesu integrace cizinců do hostitelské společnosti, totiž žen – imigrantek, které jsou matkami v jiné než své domovské zemi. Získané informace budou pro

Ministerstvo práce a sociálních věcí podkladem pro co největší zohledňování této specifické skupiny při vytváření budoucích integračních opatření.

Interkulturní workshopy

Realizátor: Člověk v tísni, o.p.s. a MPSV

Hlavní cíl projektu: v r. 2003 proběhly 2 workshopy, vždy pro 20 účastníků z ÚP z celé ČR. Prezenční workshopy určené speciálně zaměstnancům na úřadech práce zaměřené na jejich komunikaci s cizinci, cílem byla změna chování státních úředníků směrem k vstřícnější a profesionálnější komunikaci s cizinci.

Další informace o těchto projektech je možné získat na webových stránkách www.cizinci.cz.⁵⁰

⁵⁰ Informace na stránkách www.cizinci.cz jsou uváděny pouze v českém jazyce.

2.4. SWOT ANALÝZA SITUACE NA TRHU PRÁCE ČR Z HLEDISKA DISKRIMINACE A NEROVNOSTÍ

2.4.1. SILNÉ STRÁNKY

- Existence základního institucionálního rámce týkajícího se trhu práce.
- Zkušenosti načerpané z realizace dosavadní aktivní politiky zaměstnanosti.
- Poznatky získané z realizace programů sloužících jako příprava na budoucí čerpání prostředků z ESF, včetně poznatků získaných během implementace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.
- Legislativní zabezpečení antidiskriminačního přístupu ke vzdělávání.
- Relativně rovný přístup žen a mužů ke vzdělání.
- Poměrně hustá a relativně rovnoměrně regionálně rozložená síť vzdělávacích zařízení.

2.4.2. SLABÉ STRÁNKY

- Stabilně se zvyšující podíl dlouhodobě nezaměstnaných.
- Prohlubující se regionální rozdíly na trhu práce.
- Narůstající počty nezaměstnaných osob ve skupinách znevýhodněných na trhu práce v důsledku nedostatečné možnosti uplatnění znevýhodněných jedinců na trhu práce.
- Demotivující systém sociálních dávek.
- Nedostatečně rozvinutý třetí sektor, regionální disparity.
- Neúplná provázanost především středního školství s potřebami trhu práce.
- Neexistence komplexního systému celoživotního učení, zejména chybějící dostupnost vzdělávacích programů.
- nízká informační gramotnost a špatná dostupnost informačních technologií
- Nerovné postavení žen a mužů na trhu práce z hlediska pracovního uplatnění.
- Nedostatečná integrace romské minority do společnosti.
- Nedostatečná spolupráce veřejného a soukromého sektoru.
- Xenofobní postoje ve společnosti.

2.4.3. PŘÍLEŽITOSTI

- Posílení rozvoje třetího sektoru a jeho využití při podpoře znevýhodněných skupin na trhu práce.
- Posílení prevence v aktivní politice zaměstnanosti.
- Adaptace systému středního školství na podmínky trhu práce.
- Vytvoření ucelené koncepce a systému celoživotního učení zahrnujícího i systém rekvalifikací, včetně vymezení kompetencí jednotlivých subjektů.
- Vytvoření systému vzdělávání pracovníků v oblasti pedagogicko-psychologického poradenství a práce se znevýhodněnými jedinci.
- Vytvoření uceleného institucionálního systému (při dodržení principu partnerství) pružně reagujícího na požadavky trhu práce.
- Vyšší míra zapojení MSP do systému řešení problémů znevýhodnění skupin na trhu práce.
- Posílení finančních zdrojů o prostředky z Evropské unie.
- Vytvoření podmínek pro založení vlastních podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin.
- Rozvoj multikulturní společnosti.
- Sociální dialog a posílení občanské společnosti.

- Zvýšení flexibility trhu práce.

2.4.4. OHROŽENÍ

- Nevyjasněnost otázek spojených s financováním třetího sektoru.
- Nedostatečná absorpční kapacita na využití finančních prostředků z Evropské unie.
- Nedokončení koncepce a institucionálního systému ve vztahu k trhu práce.
- Pokračující malá schopnost středního školství reagovat na potřeby trhu práce.
- Pokračující stav nekonceptnosti a roztržitosti systému celoživotního učení a rekvalifikací.
- Přetrvávající nedůvěra většinové populace vůči menšinám.
- Nedostatečná podpora rozvoje MSP a jejich zapojení do systému řešení problémů znevýhodnění skupin na trhu práce.
- Nerealizace celkového systému změn, které by přispěly k motivaci znevýhodněných jedinců ke zvyšování vlastní kvalifikace.

3. Strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL

3.1. OBECNÁ STRATEGIE PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL byla vymezena na základě provedené sociální a ekonomické analýzy situace osob z diskriminovaných a znevýhodněných skupin na trhu práce v České republice a stávajících zkušeností z dosavadních relevantních programů a projektů (viz kapitola 2), popsání silných, slabých stránek, příležitostí a ohrožení (viz SWOT analýza obsažená v kapitole 2.4.), obsahu souvisejících evropských, národních a regionálních politik a zkušeností České republiky získaných během implementace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR v návaznosti na tématické oblasti definované v § 16 sdělení Komise COM(2000)853.

Zaměření Programu Iniciativy Společenství EQUAL je stanoveno v souladu s čl. 20 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a se sdělením Komise COM(2000)853 a COM(2003)840, kterými je stanoven cíl a zaměření Iniciativy Společenství EQUAL, jakožto samostatné formy pomoci z ESF, a s čl. 3 nařízení Komise (ES) č. 1780/1999, který specifikuje rozsah činností, na které je směřována podpora z ESF.

3.1.1. GLOBÁLNÍ CÍL PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Globální cíl Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR je stanoven v souladu s cílem Iniciativy Společenství EQUAL vymezeným EK společně pro všechny členské státy EU.

Globálním cílem Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR je zajištění prosazování inovativních nástrojů řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce.

3.1.2. SPECIFICKÉ CÍLE PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Při formulaci specifických cílů CIP EQUAL byly zohledněny odlišnosti Iniciativy Společenství EQUAL od mainstreamových forem pomoci z ESF.

Specifické cíle CIP EQUAL byly vymezeny v návaznosti na analýzu sociální a ekonomické situace dané oblasti, analýzu silných, slabých stránek, příležitostí a ohrožení dané oblasti a na obsah souvisejících národních a regionálních politik v kontextu Evropské strategie zaměstnanosti.

Jak z provedené sociální a ekonomické analýzy, tak z analýzy stávajících zkušeností získaných na základě dosud realizovaných programů a projektů vztahujících se k oblasti rovných příležitostí na trhu práce vyplynula potřeba podporovat v ČR v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL široké spektrum tématických oblastí. K tomuto výchozímu přístupu při vytyčování strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL bylo přistoupeno i s ohledem na celkovou výši alokace na CIP EQUAL, která z CIP EQUAL v podmínkách ČR činí velký program.

Jelikož bude v ČR ve zkráceném programovém období 2004-2006 podporováno všech 9 tématických oblastí (viz kapitola 3.2.) a dále bude jako samostatná priorita poskytována technická asistence programu, bylo formulováno 10 specifických cílů

Programu Iniciativy Společenství EQUAL, a to tak, aby jejich synergický efekt naplnil globální cíl programu.

Specifickými cíli Programu Iniciativy Společenství EQUAL jsou:

- Zvýšení míry zapojení osob ze znevýhodněných skupin do fungování trhu práce.
- Zlepšení soužití majoritní společnosti a minorit.
- Rozvoj podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin.
- Zvýšení kapacity třetího sektoru.
- Rozvoj jednotlivých prvků systému celoživotního učení zaměřených na znevýhodněné skupiny.
- Zdokonalení aplikace moderních technologií při řešení strukturálních změn.
- Rozvoj jednotlivých prvků systému umožňujícího bezproblémovou harmonizaci rodinného a pracovního života.
- Posílení principu rovnosti žen a mužů na trhu práce.
- Usnadnit přístup zvláště těch žadatelů o azyl, o jejichž žádosti nebude rozhodnuto do 1 roku, na trh práce v ČR.
- Zajištění řádné implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL.

3.2. PRIORITY A OPATŘENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

V České republice byla již roku 2002 zahájena implementace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL, které je v ČR zaměřeno na 7 z celkového počtu 9 tématických oblastí. Počet podporovaných oblastí v rámci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL byl v ČR zvolen v návaznosti na provedenou analýzu situace na trhu práce a také ve vazbě na celkový objem prostředků určených na realizaci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

V průběhu prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL je v rámci Akce 2 podporováno celkem 10 RP, které se zaměřují na 6 z celkem 7 v ČR vybraných tématických oblastí pro první kolo této Iniciativy. V souladu s hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL a s ohledem na dosavadní zkušenosti získané v ČR prostřednictvím prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL se jeví jako vhodné provést rozšíření počtu podporovaných tématických oblastí. Zkušenosti potvrzují, že cíle Iniciativy Společenství EQUAL je možné lépe dosáhnout s pomocí realizace omezeného počtu větších projektů, které budou zaměřeny na větší počet tématických oblastí. Z tohoto důvodu se na základě vyhodnocení zkušeností získaných z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR bude v rámci druhého kola této Iniciativy v ČR podporovat větší počet tématických oblastí, neboť aktivní zapojení do řešení problematiky vymezené jednotlivými tématickými oblastmi umožňuje získávání cenných podnětů a poznatků z jiných států zapojených do implementace Iniciativy Společenství EQUAL. Uvedené vyhodnocení zkušeností z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR vypovídá o skutečnosti, že v případě Iniciativy Společenství EQUAL není vzhledem k vymezení jejího cíle a principů, které dosažení tohoto cíle napomáhají, vhodné striktně dodržovat pravidlo koncentrace pomoci. (Podrobnější informace o prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL v ČR jsou uvedeny v Příloze č. 3).

S ohledem na získané zkušenosti z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL bude Program Iniciativy Společenství EQUAL v České republice zaměřen na podporu všech devíti tématických oblastí.

V souladu s doporučeními Evropské komise 8 tématických oblastí definovaných v návaznosti na 4 pilíře ESZ bude považováno za opatření CIP EQUAL a čtyři pilíře ESZ bude spolu se samostatným tématem zaměřeným na pomoc žadatelům o azyl a s prioritou zaměřenou na zajištění technické asistence programu budou považovány za priority CIP EQUAL.

Celkem bude tedy v ČR v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL podporováno těchto 6 priorit:

Přehled priorit Programu Iniciativy Společenství EQUAL v České republice
Priorita 1 – Zlepšování zaměstnatelnosti
Priorita 2 – Rozvoj podnikání
Priorita 3 – Podpora adaptability
Priorita 4 – Rovné příležitosti mužů a žen
Priorita 5 – Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce
Priorita 6 – Technická asistence Programu Iniciativy Společenství EQUAL

Přehled opatření vymezených ve vazbě na tématické oblasti Iniciativy Společenství EQUAL je uveden v následujícím rámečku.

Přehled opatření Programu Iniciativy Společenství EQUAL v České republice
Priorita 1: ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI: • Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné • Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce
Priorita 2: ROZVOJ PODNIKÁNÍ: • Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin • Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst
Priorita 3: PODPORA ADAPTABILITY • Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce • Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií
Priorita 4: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN: • Sledování rodinného a profesního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb • Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce
Priorita 5: Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce
Priorita 6: Technická asistence Programu Iniciativy Společenství EQUAL

Podrobnější údaje o struktuře opatření podporovaných CIP EQUAL jsou obsaženy v Programovém dodatku.

V následující části CIP EQUAL je uveden popis jednotlivých tématických priorit. Vymezením tématických priorit se CIP EQUAL liší od mainstreamových forem pomoci z ESF. Z tohoto důvodu je největší důraz při přípravě CIP EQUAL kladen na popis tématických oblastí, a proto budou již na úrovni CIP EQUAL popisovány podporované tématické oblasti.

Priorita 6 (technická asistence CIP EQUAL) je průřezovou prioritou napomáhající dosažení specifických cílů všech tématických oblastí. V souladu s nařízením Komise (ES) č. 448/2004 a sdělením Komise COM(2003)840 je Priorita 6 rozdělena do dvou samostatných opatření (viz dále v kapitole 3.2.10.).

U každé popsané tématické oblasti jsou pro lepší pochopení jejího zaměření uvedeny příklady aktivit, na které se budou moci v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL zaměřit jednotlivá RP. Tyto aktivity vyplývají jednak z analýzy situace ČR ve vztahu k existující diskriminaci a nerovnostem na trhu práce (obsažené v kapitole 2.2.) a jednak z analýzy zkušeností získaných na základě relevantně zaměřených programů či projektů, které byly dosud na území ČR realizovány (viz část 2.3.). Podrobnější výčet aktivit podporovaných v rámci jednotlivých tématických oblastí bude uveden v Programovém dodatku, přičemž není vyloučeno, že s ohledem na inovativní zaměření CIP EQUAL bude možné ve zvlášť odůvodněném případě podpořit i jiné aktivity, které by pomohly řešit stávající problematické oblasti českého trhu práce (viz kapitola 2.2.). Stejně tak bude možné

v odůvodněném případě aktivity navržené v rámci jedné tématické oblasti podpořit i v rámci jiné tématické oblasti (ale jen, pokud bude dodrženo pravidlo, že není možné financovat stejnou operaci v rámci více tématických oblastí). V obou těchto případech (tedy dojde-li k navržení realizace dalších aktivit či k navržení podporovat dané aktivity pod jinou tématickou oblastí) bude o těchto návrzích řídicí orgán informovat Monitorovací výbor, který také schvaluje návrh formuláře žádosti o grant.

3.2.1. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 1

Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

Popis a zdůvodnění:

Podpora této tématické oblasti představuje pro ČR významnou možnost rozšíření existujících nástrojů a zvýšení jejich efektivnosti vedoucí ke snížení stávající vysoké úrovně nezaměstnanosti. V České republice dosahuje zejména míra dlouhodobé nezaměstnanosti vysokých hodnot, přičemž dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především osoby z diskriminovaných a znevýhodněných skupin na trhu práce.

V rámci této tématické oblasti proto budou řešeny specifické problémy a bariéry, kterým na trhu práce čelí osoby z diskriminovaných a znevýhodněných skupin, ať už se jedná o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší, absolventy škol, osoby nízkokvalifikované, osoby se zdravotním postižením, resp. se sníženou pracovní schopností, romskou minoritu, migranty či další marginalizované skupiny osob.

Pro osoby z diskriminovaných a znevýhodněných skupin představuje podpora této tématické oblasti v ČR také významný prostředek k přímému zlepšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

V rámci této tématické oblasti budou podporována RP zaměřená např. na tvorbu systému prevence a pomoci zaměřené na podchycení mládeže, která předčasně odchází ze vzdělávacího systému s cílem usnadnit jim nalézt vhodné uplatnění na trhu práce. Dále budou podporována RP orientovaná na opětovné zapojení do trhu práce, inovativní postupy a podporu umístění pro dlouhodobě nezaměstnané, nízkokvalifikované a marginalizované skupiny, na podporu integrace zdravotně postižených na otevřený trh práce, na komplexní poradenství, vzdělávání a asistované umístění v zaměstnání specializované na příslušníky romské národnostní menšiny. Další skupina RP může být zaměřena na motivování a zapojování zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů, např. odborových organizací do řešení problémů osob z diskriminovaných a znevýhodněných skupin na trhu práce, na zdokonalování integračních služeb a agentur atd. Stejně tak je nezbytné se zaměřit na aktivizaci a zvýšení informovanosti orgánů místní a regionální samosprávy.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.1.

Globálním cílem tématické oblasti 1 je zvýšení míry zapojení osob ze znevýhodněných skupin do fungování trhu práce.

3.2.2. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 2

Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce

Popis a zdůvodnění:

Z provedené sociální a ekonomické analýzy (viz kapitola 2.1.2.) vyplynulo, že se v české společnosti projevuje odmítavý postoj k cizincům a k některým etnickým skupinám usazeným dlouhodobě na území ČR.

Účinné předcházení těmto odmítavým postojům a jiným projevům xenofobie by v rámci této tématické oblasti mělo přispět i k řešení budoucího vývoje, kdy lze s blížícím se vstupem ČR do EU a dále po vstupu ČR do EU očekávat další nárůst migrace, přičemž již dnes je velká část obyvatel v ČR přesvědčena o přílišné otevřenosti ČR vůči imigrantům a cizincům, ačkoli je česká populace stále značně národnostně homogenní a imigrantů je na území ČR stále jen poměrně malý počet. Z důvodu očekávaného nárůstu migrace na území ČR je žádoucí provádět prevenci před negativními dopady xenofobních postojů.

Podpora RP v rámci této tématické oblasti může také výrazně napomoci i řešení velkého problému, který v ČR představuje postoj majoritní společnosti k minoritám, zejména k minoritě romské. Romská minorita trpí svou velkou izolací spojenou se vzájemnou neznalostí obou skupin. V společnosti se proto často projevují předsudky a stereotypy ve vzájemných vztazích majoritní skupiny obyvatel a příslušníky romské minority, a ačkoli nelze každý odmítavý postoj vůči romskému uchazeči o zaměstnání s ohledem na nízkou úroveň kvalifikace této skupiny osob hodnotit jako rasisticky motivovaný, jeví se podpora této tématické oblasti jako účinný nástroj řešení této dlouhodobě přetrvávající situace.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Podpora multikulturního prostředí a vzdělávání v České republice.
- Preventivní opatření na potlačování diskriminace Romů na trhu práce.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.2.

Globálním cílem tématické oblasti 2 je zlepšení soužití majoritní společnosti a minorit.

3.2.3. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 3

Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin

Popis a zdůvodnění:

Podpora rozvoje podnikání osob samostatně výdělečně činných představuje alternativní možnost pracovního uplatnění osob ze znevýhodněných skupin. Tuto podporu je však nutné realizovat komplexní péčí o začínajícího podnikatele, a napomoci mu tak k překonání jeho dosavadních znevýhodnění.

Navíc v ČR existuje několik významných bariér, které obecně brání většímu rozvoji podnikání: špatná vymahatelnost práva, relativně vysoké daňové zatížení, obtížný přístup k finančním zdrojům apod. Proto je nutné - v případě podpory podnikání osob ze znevýhodněných skupin – zajistit intenzivnější systematickou přípravu k podnikání, zahrnující kromě profesních a ekonomických i sociální a právní poradenství v souladu s výše naznačenou komplexní péčí. Také zajištění tutorské podpory nejen v období samotného zahájení podnikání může přispět ke zvýšení celkové uplatnitelnosti těchto skupin osob na trhu práce .

Pro udržení podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin jsou důležité i pomoc ze strany místních orgánů a zapojování znevýhodněných osob do komunitních aktivit a služeb.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Vzdělávání a poradenství začínajícím podnikatelům ze znevýhodněných skupin.
- Podpora volnočasových aktivit pro děti a souvisejících sociálních služeb umožňujících ženám podnikat.
- Vývoj nových metod přístupu k finančním zdrojům pro osoby se znevýhodněných skupin či určité typy organizací při zahájení podnikatelské činnosti.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.3.

Globálním cílem tématické oblasti 3 je rozvoj podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin.

3.2.4. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 4

Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst

Popis a zdůvodnění:

Významnou součástí sociální ekonomiky jsou nevládní neziskové organizace. Činnost NNO byla nastartována politickými změnami po roce 1989. S aktivitami NNO se můžeme setkat v podstatě ve všech oblastech veřejného života, především v oblastech jako jsou ochrana životního prostředí, sociální služby, zdravotnictví, ochrana a rozvoj místního kulturního dědictví, volnočasové aktivity aj. K hlavním charakteristikám NNO patří zejména: orientace na primární řešení problému a nikoliv tvorba zisku jako u podnikatelů, případně splnění uloženého úkolu jako u veřejné správy. NNO proto snáze vyhledávají „mezery“ ve službách, které společnost potřebuje ke svému zdravému fungování, a jsou obvykle při poskytování takto identifikovaných služeb levnější než organizace zřízené státem či obcí. K dalším významným charakteristikám NNO patří primární orientace na maximálně efektivní výsledek – nikoliv snaha o dlouhodobé zajištění předmětu činnosti. Nedílnou součástí třetího sektoru jsou však i regiony a obce, které jsou zodpovědné za poskytování některých sociálních služeb, poskytují finanční prostředky na činnosti v této oblasti a hrají roli koordinátora těchto činností. Z toho důvodu je nezbytné podněcovat zájem místních samospráv o sociální ekonomiku a usilovat o zlepšení komunikace mezi regiony a obcemi na jedné straně a poskytovateli sociálních služeb (především NNO) na straně druhé.

Aktivity NNO jsou financovány především ze státního rozpočtu prostřednictvím dotačních politik jednotlivých resortů. Dalšími zdroji jsou – např. výnos z vlastní činnosti, příspěvky občanů, sponzorské dary od právnických osob, finanční podpora ze zahraničí. V současné době lze konstatovat, že jejich činnost je dlouhodobě podfinancována, což vede k omezené možnosti vzdělávat management a zlepšovat kvalitu své činnosti. Dalším problémem činnosti NNO je skutečnost, že jejich zapojení do přípravy a realizace regionálních rozvojových dokumentů je na nízké úrovni.

Podpora této tématické oblasti zároveň přispěje k dosažení cílů stanovených v dalších klíčových dokumentech ČR: Bílá kniha v sociálních službách, Společné memorandum o sociálním začleňování, Operační program rozvoje lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3, Společný regionální operační program, národní akční plán zaměstnanosti aj. Velmi vhodným nástrojem v této souvislosti je komunitní plánování sociálních služeb, které je podporováno MPSV. Jeho prostřednictvím je řešena dostupnost sociálních služeb na místní či regionální úrovni. Komunitní plánování klade důraz na zapojování a partnerskou spolupráci všech subjektů, kterých se zpracovávaná oblast týká.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na systémový rozvoj a diversifikaci poskytovaných služeb třetího sektoru se zaměřením na řešení problematiky osob z diskriminovaných či znevýhodněných skupin na trhu práce, na posilování NNO a jejich spolupráce v oblasti řešení problematiky osob z diskriminovaných či znevýhodněných skupin na trhu práce či na rozvoj nových forem poskytování sociálních služeb NNO a dalších poskytovatelů sociálních služeb, které rozšíří příležitosti pracovního uplatnění v této oblasti a možnosti rozvoje vzdělávání, profesního růstu a zvyšování kvality práce pracovníků v sektoru sociální ekonomiky.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.4.

Globálním cílem tématické oblasti 4 je zvýšení kapacity třetího sektoru.

3.2.5. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 5

Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce

Popis a zdůvodnění:

Celoživotní učení pokrývá celou oblast vzdělávání, jejíž součástí je i vzdělávání jedinců, kteří jsou určitým způsobem znevýhodněni (sociálně, resp. zdravotně).

Některé aktivity směřující ke zlepšení vzdělávacích příležitostí znevýhodněných skupin se již částečně realizují nebo se začínají realizovat (např. zřizování přípravných tříd při MŠ a ZŠ pro děti se sociálním znevýhodněním, podpora projektů zaměřených na integraci zdravotně postižených žáků a studentů do běžných tříd, projekty podporující přípravu učitelů na komunikaci a vzdělávání minorit a imigrantů v české jazyce atd.), nicméně v počátečním vzdělání se tento dlouho opomíjený problém stále neřeší dostatečně; absentuje systémový přístup.

Oblast dalšího vzdělávání zahrnující studium při zaměstnání a různé formy profesního vzdělávání, je limitována neexistencí systémového řešení, což má negativní dopad na pozici znevýhodněných jedinců na trhu práce. Kromě rekvalifikační neexistují opatření, která by systémově podporovala rozvoj dalšího vzdělávání handicapovaných jedinců. Existující nabídka dalšího vzdělávání (studium při zaměstnání, kurzy apod.) není orientována na znevýhodněné jedince, tzn. že jejich vzdělávací příležitosti jsou v porovnání s ostatními skupinami populace omezené. Obecně jsou postrádány kurzy posilující motivaci účastníků k dalšímu vzdělávání, jejíž absence patří k největším překážkám pro zapojení na trhu práce. Úřady práce nesmějí vést evidenci uchazečů o práci podle jejich národnostní příslušnosti, což ztěžuje i aplikaci specifických nástrojů, resp. projektů ve vztahu k minoritám, především Romům.

Znevýhodnění jedinci jsou vzděláváni zejména v rekvalifikačních kurzech pořádaných úřady práce, dále pak v kurzech na doplnění vzdělání nabízených některými speciálními školami, nicméně účast těchto osob v obdobných kurzech je naprosto nedostatečná.

Podpora této tématické oblasti zároveň přispěje k dosažení cílů stanovených v klíčových dokumentech ČR (Dlouhodobý záměr, Bílá kniha, Národní akční plán zaměstnanosti), jako jsou změna tradičního konceptu vzdělávání a přizpůsobení jeho obsahu, formy a metod potřebám klientů (žáků, dospělých) se speciálními vzdělávacími potřebami, posílení role poradenského systému, upřednostňování znevýhodněných skupin při rekvalifikacích, rozšíření resocializačních kurzů atd.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na systémový a inovační rozvoj celoživotního učení pro pracovní integraci znevýhodněných skupin na trhu práce, vývoj nových způsobů rozšíření vzdělávacích příležitostí v podnicích (např. dálkovou formou vzdělávání) či podpora podniků poskytujících další vzdělávání osob s nízkou kvalitací.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.5.

Globálním cílem tématické oblasti 5 je rozvoj jednotlivých prvků systému celoživotního učení zaměřených na znevýhodněné skupiny.

3.2.6. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 6

Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

Popis a zdůvodnění:

Na straně podniků představuje jednu z možností, jak vytvořit pracovní příležitosti pro osoby ze znevýhodněných skupin na trhu práce, větší podpora rozvoje flexibilních forem práce. Tyto typy pracovních úvazků nejsou dosud v ČR příliš rozšířeny, ačkoli by umožnily zapojení do pracovního procesu osobám, které nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, ať už jde o ženy pečující o člena rodiny, osoby se ZP, absolventy atd.

Na straně zaměstnanců z řad osob znevýhodněných na trhu práce se jeví jako jedna z nejvíce problematických otázek informační gramotnosti a špatné dostupnosti informačních technologií. Podpora rozvoje informační gramotnosti a překonání špatné dostupnosti informačních technologií pro osoby ze znevýhodněných skupin by zároveň přispěla k dosažení cílů Státní informační politiky, v jejímž rámci se již realizují programy počítačové gramotnosti na školách. Nicméně pro osoby ze znevýhodněných skupin je situace o to těžší, že většina z nich je již mimo školskou soustavu, a tudíž programy realizované ve školách na ně nemají přímý dopad. Proto určitou možnost zvyšování informační gramotnosti, která umožňuje nejen lepší orientaci v nabídkách práce, ale i zvyšuje pravděpodobnost získání pracovního místa, neboť je často nezbytnou součástí kvalifikace, představuje podpora odpovídajících kurzů zaměřených na zvyšování počítačové gramotnosti.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Rozvoj malých a středních firem prostřednictvím jejich zasítování a vazby na velké podniky.
- Rozvoj a řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích při využití distančních forem vzdělávání a metod jobrotation (sdílení pracovního místa) a s tím související řešení finanční motivace nezaměstnaných osob k účasti v těchto formách vzdělávání a metodách jobrotation.
- Integrované programy pro uvolňované pracovníky při restrukturalizaci velkých firem.
- Podpora rozvoje a široké přístupnosti informačních a komunikačních technologií.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.6.

Globálním cílem tématické oblasti 6 je zdokonalení aplikace moderních technologií při řešení strukturálních změn.

3.2.7. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 7

Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb

Popis a zdůvodnění:

Přes deklarované rovné příležitosti pro muže a ženy v právním řádu ČR se v reálném životě setkáváme s tím, že vzhledem ke vžitým stereotypům a rolím zastávaným v rodině je převážná část péče o domácnost, děti a ostatní závislé příslušníky rodiny vykonávána ženami. Tato situace potom druhotně vytváří nerovné podmínky mezi muži a ženami na trhu práce, kdy žena má jen omezené možnosti získat odpovědnější, lépe placené nebo časově náročné zaměstnání, anebo jí není umožněn kariérní či profesní růst.

Je zřejmé, že změny hodnotové orientace české společnosti či bourání předsudků a stereotypů je proces velmi pomalý. Spoluúčast muže na rodinných povinnostech - hlavně péče o děti a závislé členy rodiny - a partnerský přístup k zabezpečení chodu domácnosti je jedna z možností, která by mohla vést k větší profesionální seberealizaci žen. V této souvislosti je nezbytné nacházet prostředky a vytvářet podmínky, které usnadní sladování rodinného a pracovního života a napomohou spravedlivějšímu rozdělení rolí partnerů, tzn. rozdělení společných povinností o rodinu a děti mezi ženy a muže. V rámci této tématické oblasti zaměřené na harmonizaci rodinného a pracovního života je vhodné také podporovat rozvoj sociálních služeb a zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména pak doplňují-li, či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

Další z možností řešení je přijetím vhodné právní úpravy pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům, pečujícím o děti a rodinu, popř. zaměstnancům vracejícím se na trh práce po skončení rodičovské dovolené usnadnily sladit zaměstnání s rodinnými povinnostmi.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Zajištění možnosti účasti na dalším vzdělávání pro osoby (obvykle matky) pečující o závislé osoby.
- Podpora zavádění flexibilních forem práce a moderních metod zaměstnávání využitelných ženami.
- Reintegrace žen vracejících se na trh práce prostřednictvím poskytování rekvalifikačních či kvalifikačních kurzů.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.7.

Globálním cílem tématické oblasti 7 je rozvoj jednotlivých prvků systému umožňujícího bezproblémovou harmonizaci rodinného a pracovního života.

3.2.8. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 8

Snížování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce

Popis a zdůvodnění:

Přes deklarované rovné příležitosti pro muže a ženy v právním řádu ČR se v reálném životě setkáváme s tím, že vzhledem ke vžitým stereotypům a rolím zastávaným v rodině je převážná část péče o domácnost, děti a ostatní závislé příslušníky rodiny vykonávána ženami. S tím související nezaměstnanost žen, zejména ve věkové skupině 25-35 let, je z dlouhodobého pohledu vyšší než u mužů. Jde totiž o období, ve kterém mají ženy děti, nebo zaměstnavatel předpokládá, že by je mohly mít.

Faktický stav nerovnosti pohlaví v pracovním životě dokládá i téměř čtvrtinový rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen v neprospěch žen. Z podrobné analýzy pracovních příjmů mužů a žen v České republice vyplývá, že značná část nerovnosti příjmů je dána zejména rozdělením povolání na tzv. mužská a ženská. „Ženská“ povolání vykazují pravidelně nižší příjmy než povolání „mužská“ (feminizace zdravotnictví, školství – tedy oblastí s tradičně nízkými příjmy). Současně jsou nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice, tzn. čím je vyšší vzdělání, tím je vyšší propad platů žen, a čím je vyšší zastávaná pozice, tím je větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět platí: čím vyšší pozice, tím méně žen v takovýchto vedoucích funkcích. V neposlední řadě je příjmová nerovnost dána přerušením kariéry ženy s ohledem na její mateřskou roli.

K identifikaci a následnému zohledňování rozdílů mezi muži a ženami pomáhá gender mainstreaming, který přispívá ke zviditelnění problematiky genderové rovnosti ve společnosti. Účinné prosazování rovnosti mužů a žen v praxi musí být prováděno napříč všemi politikami.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na prosazování metod gender mainstreamingu, zvyšování povědomí o problematice rovných příležitostí žen a mužů mezi zaměstnavateli, veřejnými orgány a odbory, vývoj nástrojů zajišťujících rovné odměňování mužů a žen apod.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.8.

Globálním cílem tématické oblasti 8 je posílení principu rovnosti žen a mužů na trhu práce.

3.2.9. TÉMATICKÁ OBLAST Č. 9

Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce

Popis a zdůvodnění:

Podpora zaměřená na pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce se jeví v České republice jako velmi významná forma předcházení sociálnímu vyloučení této skupiny obyvatel. Žadatelé o azyl pobývající na území České republiky, kteří mají přístup na trh práce nejdříve po 1 roce svého pobytu v ČR, jsou ve srovnání s českými žadateli o pracovní místo výrazně znevýhodněni jazykovou bariérou.

Po vstupu ČR do Evropské unie v roce 2004 lze navíc očekávat zvýšení počtu žadatelů o azyl v ČR. Jednou z forem pomoci této skupině by kromě programů zaměřených na překonávání jazykové bariéry, mohl být i cílený rozvoj dovedností umožňující lepší orientaci na trhu práce v České republice (včetně poskytnutí základních informací o právních úpravách jednotlivých forem zaměstnávání, o podmínkách zdravotního a sociálního systému ČR). Zvláštní pozornost by se měla také věnovat těm uchazečům o azyl, u nichž lze očekávat jejich případný návrat do vlasti. Takovýto rozvoj dovedností žadatelů o azyl by bylo vhodné zaměřit zejména na ty oblasti dovedností, které by žadatelé o azyl mohli dobře využít právě po svém návratu zpět do vlasti.

Navíc podpora této tématické oblasti může výrazně přispět k řešení stávající velmi problematické situaci nezletilých cizích příslušníků bez dokladů a bez doprovodu rodičů, přičemž poskytování péče této skupině ze strany vzdělávacích a výchovných institucí by zároveň přispěla k dosažení cílů Koncepce umísťování, vzdělávání a výchovy dětí s jazykovou bariérou.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce prostřednictvím speciálních integračních kurzů zaměřených na rozvoj jazykových dovedností a využití dosavadních zkušeností v praxi.
- Vzdělávací a odborná školení pro osoby pracující s žadateli o azyl.
- Podpora vytváření sítí mezi organizacemi a orgány zabývajícími se žadateli o azyl.

Podrobné vymezení jednotlivých aktivit, na které se budou moci zaměřit RP podporovaná v rámci této tématické oblasti, je uvedeno v kapitole 2.2.9.

Globálním cílem tématické oblasti 9 je usnadnit přístup zvláště těch žadatelů o azyl, o jejichž žádosti nebude rozhodnuto do 1 roku, na trh práce v ČR.

3.2.10. TECHNICKÁ ASISTENCE PROGRAMU

Popis a zdůvodnění

Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL implementované v České republice ve zkráceném programovém období 2004-2006 bude pro řídicí orgán a organizace zapojené do rozvojových partnerství představovat vůbec první zkušenost s implementací Iniciativy Společenství v rámci pravidel pro řízení této formy pomoci ze strukturálních fondů EU.

Zkušenosti získané během přípravy a implementace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL na základě pravidel Phare jsou pro MPSV, v jehož organizační struktuře byl pověřen řízením prvního i druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL stejný útvar, a pro organizace zapojené do existujících rozvojových partnerství velkým přínosem, nicméně implementace Iniciativy Společenství EQUAL je v porovnání s mainstreamovými formami pomoci z ESF ještě náročnější, a proto je nezbytné zajistit kvalitní služby technické asistence pro celé období realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

Technická asistence Programu Iniciativy Společenství EQUAL je vymezena, v návaznosti na doporučení EK a dohodu učiněnou mezi EK a stávajícími členskými státy v průběhu přípravy programové dokumentace k prvnímu kolu Iniciativy Společenství EQUAL ve stávajících členských státech, prostřednictvím samostatné priority.

Zaměření priority popisující technickou asistenci Programu Iniciativy Společenství EQUAL je průřezové, tj. podporuje realizaci všech priorit a opatření Programu Iniciativy Společenství EQUAL a dosažení všech specifických cílů tohoto programu.

Globální cíl priority Technická asistence:

Zajištění řádné implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL.

Aktivity, které budou v rámci této priority Programu Iniciativy Společenství EQUAL financovány, lze v souladu s nařízením Komise (ES) č. 1685/2000, doplněným nařízením Komise (ES) č. 448/2004, a v souladu se sdělením Komise COM(2003)840 rozdělit do dvou základních kategorií odpovídajících pravidlu 11. 2 a 11. 3 nařízení Komise (ES) č. 1685/2000.

V souladu s výše určeným zaměřením technické asistence CIP EQUAL a v souladu s nařízením Komise č. 1685/2000 navazujícího na nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 v oblasti financování aktivit spolufinancovaných ze SF budou aktivity technické asistence CIP EQUAL rozděleny do dvou skupin (viz dále uvedený přehled těchto aktivit). Všechny aktivity uvedené níže budou vždy, kde to bude vhodné, zahrnovat všechny typy souvisejících nákladů (jako jsou mzdy, cestovné, provozní náklady, pořízení drobného majetku, náklady spojené se zajištěním externích služeb, náklady spojené s komunikačními prostředky či jiné režijní náklady).

Typ výdaje	Typ podporovaných aktivit	Indikativní alokace
Pravidlo 11.2 nařízení Komise (ES) č. 1685/2000 ▪ Příprava, výběr, hodnocení a monitorování pomoci a jednotlivých operací (s výjimkou výdajů na vytvoření a zavedení informačních systémů využívaných k řízení, monitorování a hodnocení pomoci); ▪ Zasedání MV a jeho pracovních skupin. Tyto výdaje mohou zahrnovat také náklady spojené se zajištěním účasti expertů a jiných účastníků těchto zasedání, a to i účastníků pocházejících z jiných zemí, pokud předseda MV či dané skupiny považuje účast těchto osob za účelnou z hlediska efektivní implementace pomoci; ▪ Poradenství a podpora RP týkající se technických, metodických i tématických otázek; ▪ Audity a kontroly na místě.	1. Příprava implementace CIP EQUAL (příprava veškerých písemných postupů implementačních orgánů); 2. Systematické školení v problematice řízení CIP EQUAL pro pracovníky ŘO a NPS; 3. Zajištění řídicího a monitorovacího systému CIP EQUAL; 4. Pořádání zasedání Řídicího výboru, včetně zajištění činnosti jeho sekretariátu a účasti přizvaných odborníků; 5. Pořádání zasedání Monitorovacího výboru a Pracovní skupiny pro hodnocení, resp. všech ostatních pracovních skupin zřízených pod dohledem MV, včetně zajištění činnosti jeho sekretariátu a účasti přizvaných odborníků; 6. Podpora přijímání žádostí o grant a jejich hodnocení; 7. Školení RP týkající se řízení a implementace jejich pracovních programů; 8. Příprava metodických nástrojů pro RP týkajících se řízení, implementace, monitorování, mainstreamingu a mezinárodní spolupráce; 9. Podpora RP při upevňování jejich partnerství a při dosahování jednotlivých milníků implementace jejich pracovních programů; 10. Podpora RP při navazování mezinárodní spolupráce a při efektivním provádění jednotlivých mezinárodních aktivit; 11. Podpora RP při přípravě, plánování, monitorování a hodnocení jejich vlastních aktivit a dosahování stanovených cílů; 12. Podpora RP týkající se organizačních a finančních otázek; 13. Podpora RP při horizontálním i vertikálním mainstreamingu; 14. Další požadovaná podpora pro RP; 15. Ověřování žádostí o plateb; 16. Audity a kontroly na místě; 17. Příprava výzev souvisejících se zajišťováním služeb od externích subjektů; 18. Příprava ročních implementačních zpráv pro EK; 19. Sběr dat požadovaných EK či národními implementačními orgány.	5 %

Typ výdaje	Typ podporovaných aktivit	Indikativní alokace
Pravidlo 11.3 nařízení Komise (ES) č. 1685/2000 ▪ Studie, semináře, informační akce, sběr, zpracování a diseminace získaných zkušeností a dosažených výsledků; ▪ Podpora tématickým sítím, diseminaci aktivit a vytváření mechanismů pro zajištění dopadu na relevantní politiku; ▪ Spolupráce s evropskými sítěmi a zajištění sdílení všech relevantních informací s ostatními členskými státy EU a EK; ▪ Hodnocení; Vytvoření a zavedení informačních systémů pro řízení, monitorování a hodnocení.	1. Příprava a diseminace obecných informací o aktivitách Iniciativy Společenství EQUAL v souladu s opatřeními Komunikačního akčního plánu CIP EQUAL, a to prostřednictvím seminářů, publikací a médií; 2. Příprava pokynů a podpůrných materiálů pro RP; 3. Podpora přípravy, monitorování a implementace národní mainstreamingové strategie; 4. Organizace seminářů, workshopů a konferencí vztahujících se k problematice určení, ověření a diseminace dobré praxe; 5. Podpora zřízení a činnosti národních tématických sítí; 6. Organizace konferencí týkajících se mainstreamingových aktivit; 7. Účast na setkáních pořádaných v jiných zemích Evropy a týkajících se Iniciativy Společenství EQUAL; 8. Organizace informativních setkání a setkání za účelem výměny zkušeností na národní i mezinárodní úrovni; 9. Příprava komparativních hodnocení výsledků, organizace „peer review“ a podpora srovnávání nových způsobů řešení dané problematiky se stávajícími; 10. Externí hodnocení programu; 11. Příprava celkové strategie hodnocení; 12. Vytvoření a zavedení informačních systémů (software i hardwaru) pro řízení, monitorování a hodnocení.	3 %

* Všechny výše uvedené aktivity budou všude tam, kde to bude vhodné, zahrnovat všechny typy nákladů (platy, cestovné, provozní náklady, pořízení drobného majetku, náklady související se zajištěním externích služeb, nákladů spojených s provozem komunikačních prostředků či jiných režijních nákladů).

Alokace na Prioritu 6 je stanovena na 8 % celkové alokace programu z toho důvodu, že ačkoli bude Program Iniciativy Společenství EQUAL implementován ve zkráceném programovém období 2004-2006, skutečná realizace programu bude vzhledem k existenci pravidla $n + 2$ trvat až do roku 2008. Nejde tedy o program realizovaný v tříletém období, nýbrž v období pětiletém, a povinností řídicího orgánu je zajistit kvalitní technickou asistenci programu pro celé období jeho realizace. Řídicí orgán této formy pomoci z ESF musí navíc vzhledem k principu mezinárodní spolupráce zajistit širší sběr a přenos dat o jednotlivých RP než je tomu u mainstreamových forem pomoci (v souladu s požadavky na přenos dat uváděných v ECDB). Z tohoto důvodu je třeba zajistit spolehlivé monitorovací systémy. Dále je třeba v případě ČR zajistit průběžné hodnocení zahrnující nejen implementaci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL, nýbrž i implementaci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Výsledky průběžného hodnocení budou sloužit jako výchozí podklady k závěrečnému a ex-post hodnocení, které bude v případě České republiky zaměřeno jak na zhodnocení druhého kola, tak na zhodnocení právě i prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL, neboť ačkoli ČR vstoupila již do kola prvního, nebude zpracováno hodnocení v polovině období (viz část 4.5.2.).

Národní podpůrná struktura (NPS)

S vybranou národní podpůrnou strukturou, pověřenou poskytováním vybraných služeb technické asistence programu, bude uzavřena smlouva v souladu s platnou legislativou ČR a EU z oblasti zadávání veřejných zakázek. O konkrétní formě výběru národní podpůrné struktury bude rozhodnuto ve vazbě na zvolený postup výběru poskytovatele služeb technické asistence u mainstreamových forem pomoci z ESF. Nicméně postupováno bude tak, aby zvolený přístup byl v souladu s platnou národní a evropskou legislativou. V případě, že bude výběr NPS pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL výrazně opožděn, a hrozilo by tak zpoždění implementace druhého kola, řídicí orgán zajistí z vlastních finančních prostředků všechny nezbytné aktivity technické asistence, a to do doby, než bude NPS určena.

Hlavními úkoly národní podpůrné struktury (NPS) bude podpora efektivního řízení programu a podpora dosažení cílů Iniciativy Společenství EQUAL jak na národní, tak i mezinárodní úrovni.

Na národní úrovni bude hlavním úkolem NPS vytvoření a zabezpečení vhodného a efektivního systému hodnocení žádostí o grant, přezkoumání smluv o národní a mezinárodní spolupráci a dále monitorování jednotlivých RP, včetně správy monitorovacích systémů a dále zabezpečení efektivní komunikace s řídicím orgánem prostřednictvím včasného poskytování veškerých nezbytných informací o implementaci jednotlivých projektů i celého programu řídicímu orgánu.

V rámci technické pomoci poskytované NPS jednotlivým rozvojovým partnerstvím bude NPS poskytovat metodickou a poradenskou činnost při přípravě žádostí o grant pro Akci 1, při přípravě společné strategie a pracovního programu RP, při přípravě pracovního programu mezinárodní spolupráce v průběhu Akce 1, při práci RP a při provádění jednotlivých mezinárodních aktivit a při přípravě pravidelných monitorovacích zpráv v průběhu Akce 2 i při aktivitách realizovaných v rámci Akce 3 apod.

Při výkonu těchto činností zajistí NPS podpůrné mechanismy zahrnující poskytování všeobecného poradenství, metodické podpory potenciálním žadatelům o grant z CIP EQUAL i podporovaným RP a tematickým sítím.

Dále v odpovědnosti ŘO připraví NPS strategii mainstreamingu a bude ji realizovat; bude poskytovat podporu při realizaci Komunikačního akčního plánu CIP EQUAL; organizovat různé akce zaměřené na problematiku Iniciativy Společenství EQUAL, připravovat studie s relevantní tematikou a zajistí také vlastní vnitřní kontrolní mechanismy.

Protože Iniciativa Společenství EQUAL ověřuje nové přístupy, řídicí orgán zavede kvalitní a účinné kontrolní mechanismy všech aktivit národní podpůrné struktury, aby bylo možné zobecnit a využít zkušenosti s technickou asistencí pro jiné operace realizované prostřednictvím strukturálních fondů. ŘO bude pravidelně sledovat pracovní plány NPS a hodnotit jejich výsledky. Základní principy kontrol kvality aktivit technické asistence byly již uplatněny v rámci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v České republice.

Za účelem zajištění celkové koordinace implementace CIP EQUAL zřídí ŘO Řídicí výbor jako operativní orgán složený z klíčových pracovníků ŘO a NPS. V případě potřeby bude na jednání Řídicího výboru ŘO zvat také další osoby, např. zástupce PO, PJ či dalších orgánů. Pravidelná jednání Řídicího výboru umožní pracovníkům ŘO získávat včas všechny nezbytné informace o implementaci CIP EQUAL a budou také sloužit jako základ systému řízení kvality služeb technické asistence. Na jednáních Řídicího výboru budou připravovány aktualizované harmonogramy a plány práce související se zajištěním implementace CIP EQUAL a bude určováno podrobné rozdělení dílčích prací mezi pracovníky ŘO a NPS při zajišťování konkrétních plánovaných aktivit. Celkovou odpovědnost za realizaci všech plánovaných činností nese ŘO, který bude také provádět průběžnou kontrolu kvality dílčích aktivit NPS. NPS bude vyvíjet svou činnost v souladu se svými ročními pracovními plány, které budou schvalovány ŘO a konzultovány s MV. Prostřednictvím zřízení Řídicího výboru bude zajištěno řádné a kvalitní provádění jednotlivých úkolů NPS.

Technická asistence bude dále využita pro podporu monitorování, auditů a hodnocení činností prováděných jak v ČR, tak i na celoevropské úrovni a dále i na přípravu studií, seminářů, informačních akcí, sběr, zpracování a další šíření získaných zkušeností a dosažených výsledků.

ŘO zajistí, aby všechny aktivity realizované prostřednictvím technické asistence jiným subjektem než je NPS byly také zajišťovány v souladu s platnou národní a evropskou legislativou upravující zadávání veřejných zakázek.

ŘO dále v souladu s čl. 32 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zavede řádný způsob, kterým budou dokladovány a ověřovány skutečné náklady a výdaje skutečně vynaložené ze strany NPS.

ŘO zajistí, aby všechny potřebné činnosti technické asistence byly k dispozici již počátkem května 2004. ŘO proto zajistí prostřednictvím vlastních zdrojů poskytování nezbytných služeb NPS ještě v období před oficiálním určením NPS.

3.3. VAZBY PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL S EVROPSKÝMI A NÁRODNÍMI STRATEGICKÝMI DOKUMENTY

Iniciativa Společenství EQUAL je forma pomoci financovaná v souladu s čl. 21(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 na základě principu monofondovosti a v souladu s čl. 31(2)(d) téhož nařízení z prostředků strukturálních fondů pouze ze zdrojů Evropského sociálního fondu (ESF).

V souladu s čl. 1 nařízení Komise (ES) č. 1784/1999 jsou činnosti financované z ESF v návaznosti na čl. 146 a 158 Smlouvy o založení ES zaměřeny na podporu opatření k zamezení a potírání nezaměstnanosti, jakož i k rozvoji lidských zdrojů a sociální integrace do trhu práce, aby tak ESF napomáhal vysoké úrovni zaměstnanosti, rovnému postavení mužů a žen, trvalému rozvoji, jakož i hospodářské a sociální soudržnosti. V souladu s tímto článkem nařízení Komise (ES) č. 1784/1999 přispívá ESF zejména k akcím, které jsou prováděny za účelem realizace ESZ a každoročně stanovovaných směrnic zaměstnanosti.

Česká republika bude na základě vyhodnocení socioekonomické analýzy a vlastních zkušeností získaných v průběhu implementace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL podporovat během druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL všech devět tématických oblastí.

Rozhodnutí o podpoře všech 9 tématických oblastí bylo v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL přijato v souladu s výše uvedeným i s ohledem na získané zkušenosti z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL, dle kterých není v případě Iniciativy Společenství EQUAL vzhledem k vymezení jejího cíle a principů, které dosažení tohoto cíle napomáhají, nejvhodnější striktně dodržovat pravidlo koncentrace pomoci. Nicméně toto rozhodnutí České republiky bylo přijato i s ohledem na vazbu vyhlášených a v případě ČR i podporovaných tématických oblastí na vlastní opatření realizovaná ČR v návaznosti na společný rámec politiky rozvoje lidských zdrojů pro zkrácené programové období 2004-2006 stanovený v Referenčním rámci politiky pro podporu lidských zdrojů v ČR a dále v návaznosti na opatření definovaná v Národním akčním plánu zaměstnanosti 2003 v souladu s ESZ.

3.3.1. VAZBY TÉMATICKÝCH OBLASTÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL S REFERENČNÍM RÁMCEM POLITIKY PRO PODPORU LIDSKÝCH ZDROJŮ

Referenční rámec politiky pro podporu lidských zdrojů je vymezen čl. 9(c) *nařízení* Rady (ES) č. 1260/1999 jako rámec, ve kterém si jednotlivé členské státy EU vymezují vlastní kontext pro pomoc ze strukturálních fondů (zejména z ESF) ve vztahu k zaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů v rámci celého území daného členského státu.

Referenční rámec politiky pro podporu lidských zdrojů byl v ČR zpracován již během příprav Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 region NUTS II hl. m. Praha, přičemž společná strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR v něm vymezená je zárukou koordinace podpory lidských zdrojů v ČR financované z prostředků strukturálních fondů EU na celém území ČR a v rámci všech relevantních forem pomoci ze strukturálních fondů. Kromě mainstreamových forem pomoci vychází ze strategie formulované v Referenčním rámci politiky pro

podporu lidských zdrojů v ČR i Program Iniciativy Společenství EQUAL, ve kterém je však oproti ostatním formám pomoci z ESF připravovaným v ČR pro zkrácené programové období 2004-2006 zdůrazněn princip inovativnosti. Díky tomuto principu i díky dalším principům vlastním této formě pomoci z ESF dojde k vývoji, odzkoušení a prosazení nových metod či nástrojů boje s nerovnostmi či diskriminací na trhu práce v České republice. Tímto způsobem budou moci výstupy Iniciativy Společenství EQUAL přispět k naplnění cílů politiky rozvoje lidských zdrojů nejen ve zkráceném programovém období 2004 – 2006, ale i v programovém období následujícím.

Jako globální priority ČR pro podporu ze strukturálních fondů v oblasti lidských zdrojů byly v rámci Referenčního rámce politiky pro podporu lidských zdrojů vymezeny zvýšení míry zaměstnanosti a kvalifikace a flexibility pracovní síly, integrace sociálně vyloučených skupin a zvýšení konkurenceschopnosti podniků.

Znázornění vazeb podporovaných tématických oblastí v Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR s podporovanými oblastmi rozvoje lidských zdrojů stanovenými Referenčním rámcem politiky pro podporu lidských zdrojů v ČR je uvedeno v následující přehledové tabulce.

Vazby tématických oblastí CIP EQUAL s prioritami Referenčního rámce politiky pro podporu lidských zdrojů	
Podporované oblasti RLZ	Tématické oblasti CIP EQUAL
rozšíření nástrojů a zvýšení efektivity aktivní politiky zaměstnanosti k napomáhání rychlé integrace nezaměstnaných do trhu práce a prevence nezaměstnanosti	Tématická oblast 1 - Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 2 - Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce
snížení počtu osob ohrožených sociálním vyloučením prostřednictvím integrovaného přístupu a odstranění bariér bránících v účasti na trhu práce; zajištění rovného zacházení s muži a ženami na trhu práce	Tématická oblast 1 - Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst Tématická oblast 7 - Sladění rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb Tématická oblast 8 - Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce Tématická oblast 9 - Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce
rozvíjení systému celoživotního učení zvyšováním kvality nabídky vzdělání a školení z hlediska potřeb společnosti založené na znalostech a prostřednictvím rozšiřování účasti všech subjektů ve vzdělávacím procesu	Tématická oblast 5 - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce
podpora rozvoje flexibilní a inovační pracovní síly za účelem rozvoje	Tématická oblast 3 - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání

efektivnosti a konkurenceschopnosti podniků a vytváření a udržování vhodných pracovních míst	osob ze znevýhodněných skupin Tematická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií
--	---

3.3.2. VAZBY TÉMATICKÝCH OBLASTÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL V ČR S EVROPSKOU STRATEGIÍ ZAMĚSTNANOSTI A NÁRODNÍM AKČNÍM PLÁNEM ZAMĚSTNANOSTI 2003

V roce 2002 Evropská komise ve spolupráci s členskými státy EU vyhodnotila zkušenosti z realizace Evropské strategie zaměstnanosti v posledních pěti letech a připravila návrh inovované strategie zaměstnanosti. Nová podoba strategie zaměstnanosti je založena na třech zastřešujících a vzájemně se posilujících cílech (plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce a sociální soudržnost a začleňování) a deseti specifických směrech. Priority obsažené v původních čtyřech pilířích zůstaly zachovány, přibýly některé nové (např. boj proti práci na černo). Zároveň byly sladěny koordinační mechanismy hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti, aby se dosáhlo vyšší provázanosti těchto politik. Strategie je nyní dlouhodoběji orientovaná, cíle a doporučení budou v zásadě schvalovány v tříletých cyklech, což umožní lépe se v mezidobí zaměřit na jejich implementaci v praxi. Celý balík uvedených návrhů byl projednán Evropskou radou na jarním zasedání v Bruselu koncem března 2003 a následně schválen Radou ministrů 2. června a Evropskou radou na summitu v Soluni 20. června 2003. Tato tzv. nová generace Hlavních směrů zaměstnanosti se již bude plně vztahovat i na Českou republiku, která na jejich základě připraví Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2005. Ten bude v říjnu 2004 oficiálně předložen EK, a Česká republika se tak plně zapojí do tzv. otevřené metody koordinace, která je v případě ESZ uplatňována.

Ze situace na trhu práce a ze vstupu ČR do EU proto vyplývá, že bude nutné zpracovat střednědobé cíle a dlouhodobou koncepci národní politiky zaměstnanosti, která:

- bude respektovat principy a cíle Evropské strategie zaměstnanosti vyjádřené v nové generaci Hlavních směrů zaměstnanosti a cíle Lisabonského procesu;
- stanoví národní představu o věcném a časovém dosažení cílů Lisabonského procesu v návaznosti na situaci a potřeby českého trhu práce do roku 2010;
- stanoví cíle vlády v řešení nezaměstnanosti na dobu jejího funkčního období, jako střednědobý cíl.

Po schválení této koncepce vládou bude nutné její střednědobé a dlouhodobé cíle, vyjádřené v úkolech jednotlivých resortů i dalších aktérů na trhu práce promítnout do koncepčních materiálů jako je Reforma veřejných rozpočtů nebo Střednědobý výhled státního rozpočtu, aby se tak vytvořily reálné předpoklady pro dosažení těchto cílů.

Realizace těchto náročných úkolů vyžaduje stanovit konkrétní odpovědnost za řízení celého procesu navrhování a realizace národní politiky zaměstnanosti, nejlépe na nejvyšší vládní úrovni. Přijetí těchto kroků následně umožní zpracovat kvalitní a zásadní opatření do Národního akčního plánu zaměstnanosti na příslušný rok, aby mohl naplnit své poslání základního nástroje na snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti.

Z výše uvedených důvodů má Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003 pouze omezený charakter, nepředkládá ještě opatření, která jsou schopna řešit nezaměstnanost v potřebném rozsahu. Předpokládá se však, že v průběhu roku bude doplněn o další opatření, která vyplynou z reakce vlády na situaci na trhu práce, případně která vláda přijme na základě rozhodnutí Rady EU, resp. Evropské komise pro kandidátské země v oblasti zaměstnanosti.

Popis vazeb tématických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL a aktuálního znění Národního akčního plánu zaměstnanosti 2003 je uveden v následující přehledové tabulce, ve které jsou k vybraným opatřením NAPZ 2003 uvedeny ty tématické oblasti CIP EQUAL, jejichž podpora v rámci zkráceného programového období 2004-2006 v ČR si klade za cíl vyvinutí inovativních nástrojů vhodných pro řešení problematiky uvedené v jednotlivých vybraných opatřeních NAPZ 2003.

Kromě přímých vazeb znázorněných následující tabulkou bude k naplnění některých opatření NAPZ 2003 významně napomáhat realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR také prostřednictvím plošného uplatňování základních principů Iniciativy Společenství EQUAL všemi podporovanými RP (principu partnerství, zapojování zástupců cílových skupin do řešení dané problematiky, gender mainstreaming apod.).

Vazby tématických oblastí CIP EQUAL s opatřeními NAPZ 2003	
Vybraná opatření NAPZ 2003	Tématické oblasti CIP EQUAL
I. PILÍŘ: ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI	
Hlavní směr 1: Rozvoj preventivních opatření a opatření na zvýšení zaměstnanosti s cílem předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti <u>Opatření 1.3 NAPZ 2003:</u> MPSV ve spolupráci s úřady práce bude pokračovat v pilotním zkoušení podmínek dvou programů zaměřených na uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, programu „První příležitost“, pro mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let věku před dosažením 6 měsíců jejich nezaměstnanosti, a programu „Nový start“ pro dospělé uchazeče nad 25 let, před dosažením 12 měsíců jejich nezaměstnanosti. <u>Opatření 1.4 NAPZ 2003:</u> MPSV ve spolupráci s úřady práce bude rozšiřovat aktivity zaměřené na prevenci před nezaměstnaností, na aktivizaci uchazečů i zájemců o zaměstnání. ... Pro dlouhodobě nezaměstnané rozšíří programy speciálního poradenství pro zjištění a posouzení jejich možností a schopností uplatnit se na trhu práce. <u>Opatření 1.5 NAPZ 2003:</u> MPSV bude spolupracovat s MPO, MMR, MF, sociálními partnery, krajskými orgány a regionálními	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst

agenturami na přípravě doprovodných sociálních programů, na základě usnesení přijatých vládou v rámci vládní politiky restrukturalizace a privatizace stanovených odvětví. Přijaté doprovodné sociální programy budou zaměřeny zejména na prevenci před nezaměstnaností, s využitím kombinací proaktivních opatření, aby bylo do zaměstnanosti vráceno co nejvíce uvolňovaných osob.	
Hlavní směr 2: <i>Případné přehodnocení systému daní a dávek s cílem zajištění podpory při hledání zaměstnání nebo zvýšení zaměstnatelnosti pro nezaměstnané nebo neaktivní osoby; snaha o vyšší podíl nezaměstnaných a neaktivních osob zařazených do aktivních opatření s cílem opětovného zařazení na trhu práce; podpora opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby s cílem zvýšení jejich kvalifikace či získání nových dovedností, zejména v oblasti informačních a komunikačních technologií.</i> <u>Opatření 2.1 NAPZ 2003:</u> MPSV ve spolupráci s úřady práce budou rozšiřovat princip individuálního přístupu k nezaměstnaným osobám s cílem jejich aktivizace k přijetí zaměstnání. Budou pokračovat v realizaci pilotních projektů, zahájených v roce 2002, při kterém úřady práce nabízejí nezaměstnaným osobám uzavření dohody formou Individuálního akčního plánu. <u>Opatření 2.2 NAPZ 2003:</u> MPSV bude rozšiřovat uplatňování modulu počítačové gramotnosti v rekvalifikačních programech pro uchazeče o zaměstnání, realizovanými prostřednictvím úřadů práce. MPSV bude ve spolupráci s Ministerstvem informatiky řešit možnost realizace modulu počítačové gramotnosti a informačních technologií pro občany, v rámci projektu „Národní program počítačové gramotnosti“, koordinovaného Ministerstvem informatiky. <u>Opatření 2.3 NAPZ 2003:</u> MPSV zabezpečí, aby úřady práce zvýšily podíl finančních prostředků na realizaci rekvalifikace (z celkového objemu finančních prostředků vyčleněných na aktivní politiku zaměstnanosti), dále zabezpečí zvýšení počtu uchazečů zařazených do rekvalifikace v celkovém počtu uchazečů zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti.	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné. Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst Tématická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií
Hlavní směr 3: <i>Vypracování politiky aktivního stárnutí s cílem zvýšení možností a podnětů stimulujících starší pracovníky k tomu, aby zůstávali co nejdéle</i>	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně

pracovně aktivní. <u>Opatření 3.1 NAPZ 2003:</u> MPSV ve spolupráci s úřady práce zvýší podíl věkově starších uchazečů o zaměstnání zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti, na celkovém počtu účastníků těchto programů. Jejich zařazování bude prováděno individuálně s ohledem na jejich předcházející pracovní zkušenosti, kvalifikaci a osobnostní předpoklady. <u>Opatření 3.2 NAPZ 2003:</u> MPSV bude při jednáních s ostatními rezorty a sociálními partnery o restrukturalizaci odvětví a obsahu následných sociálních doprovodných programů předkládat řešení preferující udržení věkově starších zaměstnanců na trhu práce. Bude se jednat o rekvalifikační aktivity těchto zaměstnanců při přechodu do jiného zaměstnání a dále o upřednostnění jejich setrvání v pracovním poměru (včetně zabezpečení případ. rekvalifikací), s cílem umožnit jim odchod do starobního důchodu, po naplnění podmínek stanovených zákonem. <u>Opatření 3.3 NAPZ 2003:</u> V rámci programu Phare budou preferovány výcvikové kursy zahrnující změnu profesní orientace pro věkově starší zaměstnance.	integrovatelné. Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst
Hlavní směr 4: <i>Zlepšení kvality školství a systémů pracovní přípravy, včetně zavedení vhodného poradenství v kontextu počátečního i celoživotního učení, modernizace a zefektivňování učňovských systémů a školení během zaměstnání, podpora vývoje kombinovaných vzdělávacích center za účelem vybavení mladých lidí základními schopnostmi odpovídajícími trhu práce; zvýšení gramotnosti a snížení počtu mladých lidí předčasně odcházejících ze škol; lepšího přístupu dospělých k celoživotnímu učení.</i> <u>Opatření 4.1 NAPZ 2003:</u> MŠMT zpracuje přehledovou a hodnotící studii o celoživotním vzdělávání, která bude charakterizovat možnosti alternativních vzdělávacích cest a identifikuje problémy spojené s jejich realizací, v návaznosti na materiál zpracovaný NÚOV „Transformace učebních a studijních oborů do celoživotního vzdělávání“. <u>Opatření 4.6 NAPZ 2003:</u> MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání zpracuje návrh soustavy oborů vzdělání, ve kterém bude podstatně snížen počet stávajících oborů. Vychází se přitom z navrhované soustavy pro	Tématická oblast 5 - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce Tématická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

Integrovaný systém typových pozic a požadavky trhu práce. Cílem je přispět k domácí i zahraniční transparentnosti vzdělávací soustavy i poskytovaných kvalifikací. <u>Opatření 4.7 NAPZ 2003:</u> MŠMT zabezpečí, aby Národní ústav odborného vzdělávání pokračoval v realizaci projektu POSUN, jehož hlavním cílem je přizpůsobit obsah vzdělávání současným společenským a hospodářským požadavkům, a zvýšit tak kvalitu vzdělávání na školách. <u>Opatření 4.8 NAPZ 2003:</u> MŠMT zabezpečí, aby Národní ústav odborného vzdělávání pokračoval v realizaci projektu KRAJ, jehož cílem je rozvoj celoživotního vzdělávání v Moravskoslezském regionu a vytvoření podmínek pro všeobecně dostupný přístup k učení, který povede k získání a obnově dovedností potřebných k uplatnění občanů na měnícím se trhu práce.	
Hlavní směr 5: Zlepšení dostupnosti elektronického vzdělávání pro všechny občany. <u>Opatření 5.1 NAPZ 2003:</u> MŠMT ve spolupráci s krajskými orgány bude pokračovat ve školení učitelů v počítačové gramotnosti a v rámci svých možností naplňovat iniciativu e-Learning – podporu elektronického učení, zejména účinně začleňovat informační a komunikační technologie do vzdělávacích systémů, poskytovat příležitosti pro další vzdělávání učitelů a školitelů v oblasti informačních technologií a od roku 2004 urychlovat vybavení vzdělávacích center na školách.	Tématická oblast 5 - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce
Hlavní směr 6: <i>Rozvíjení schopností služeb zaměstnanosti reagovat na nabídku a poptávku na trhu práce, zavádění politiky prevence nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, podpora profesní a geografické mobility, zlepšení fungování trhu práce zdokonalením databází pracovních a vzdělávacích příležitostí, které by měly být propojeny na celoevropské úrovni, s využitím moderních informačních technologií a zkušeností, které jsou již dostupné na evropské úrovni.</i> <u>Opatření 6.2 NAPZ 2003:</u> MPSV bude ve spolupráci s Národní observatoří NVF pokračovat v rozvíjení metodiky a modelu sítě stálé prognózy kvalifikačních potřeb trhu práce. <u>Opatření 6.3 NAPZ 2003:</u> MPSV bude do legislativy a řídicí praxe promítat zkušenosti a poznatky získané v souvislosti s realizací pilotního projektu Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

pracovníků. <u>Opatření 6.4 NAPZ 2003:</u> MPSV doplní do školících modulů pro zaměstnance úřadů práce problematiku vnitřního podnikového prostředí (ekonomika, organizace, marketing, personalistika apod.).	
Hlavní směr 7: Identifikace a potlačování všech forem diskriminace v přístupu na trh práce a ke vzdělávání a výcviku, vývoj účinných preventivních opatření aktivního přístupu k podpoře rizikových nebo jinak znevýhodněných skupin i jednotlivců při integraci na trhu práce, přijetí vhodných opatření pro potřeby zdravotně postižených osob, etnických menšin a imigrantů z pohledu jejich zapojení do trhu práce. <u>Opatření 7.1 NAPZ 2003:</u> MPSV ve spolupráci s úřady práce bude soustavně identifikovat uchazeče o zaměstnání, nejvíce ohrožené diskriminací, s cílem zvýšit jejich podíl v opatřeních aktivačních programů. Bude pokračovat v zařazování uchazečů nejvíce ohrožených na trhu práce, do všech programů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšeným uplatněním poradenství a znalosti komunikace s těmito skupinami, v souladu s úkoly „Národního akčního plánu boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení“ a s vládou „Konceptu romské integrace“. <u>Opatření 7.2 NAPZ 2003:</u> MPSV navrhne nový nástroj na podporu zřizování nových pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností, s mírou nezaměstnanosti nad 14%, pro zaměstnavatele, který se v dohodě s úřadem práce zaváže ke zřízení minimálně 10 nových pracovních míst. <u>Opatření 7.4 NAPZ 2003:</u> MPSV bude do legislativy a řídicí praxe promítat zkušenosti a poznatky získané v souvislosti s realizací zásad Konceptu integrace cizinců na území ČR. <u>Opatření 7.5 NAPZ 2003:</u> MPSV a úřady práce pověřené koordinací státní politiky zaměstnanosti v kraji se budou podílet na přípravě seminářů (kontaktních dnů) připravovaných v rámci Roku zdravotně postižených, s cílem zvýšit informovanost veřejnosti o možnostech zaměstnávání zdravotně postižených osob a o způsobu plnění povinnosti zaměstnávat tyto osoby.	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 2 - Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce Tématická oblast 3 - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst Tématická oblast 5 - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce Tématická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií Tématická oblast 7 - Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb Tématická oblast 8 - Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce

	Tématická oblast 9 - Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce
II. PILÍŘ: ROZVOJ PODNIKÁNÍ	
Hlavní směr 8: Podpora podnikání v celé společnosti a v učebních osnovách, vyhlášením jasných, stabilního a předvídatelného souboru pravidel a předpisů. <u>Opatření 8.2 NAPZ 2003:</u> MPO bude pokračovat v programech podpory malého a středního podnikání, tj. na realizaci podnikatelských projektů začínajících podnikatelů (včetně pracovníků, kteří vstupují do podnikání po uvolnění ze zaměstnání při restrukturalizaci ekonomiky), na realizaci projektů podporující podniky v počátečním období jejich činnosti a na realizaci projektů podporující další rozvoj stávajících malých a středních podniků. Intenzivnější podpora bude poskytována podnikatelským záměrům realizovaných na území strukturálně postižených regionů, hospodářsky slabých regionů a regionů postižených povodněmi v srpnu 2002.	Tématická oblast 3 - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin
Hlavní směr 9: Podpora podnikatelské aktivity – prověřování podmínek podnikání s cílem omezit překážky zahájení podnikání a zakládání podniků, podpora vzdělávání pro podnikání, potlačování neoficiálního zaměstnání. <u>Opatření 9.1 NAPZ 2003:</u> MMR ve spolupráci s MPSV, MPO a úřady práce bude pokračovat v zajišťování programu regionálních zaměstnaneckých agentur (RZA) které zabezpečují poradenskou činnost pro hromadně propuštěné zaměstnance. Cílem programu zaměstnaneckých agentur je poskytnout uvolňovaným pracovníkům bezprostředně po zařazení do organizační změny individuální služby, které jim umožní vyrovnat se psychicky se stresující situací, rychle se orientovat na trhu práce, získat nové dovednosti prostřednictvím rekvalifikací a tím zvýšit šanci na získání nového zaměstnání, pomoci jim při hledání zaměstnání i při zahájení vlastního podnikání. <u>Opatření 9.2 NAPZ 2003:</u> MPO zabezpečí prostřednictvím Českomoravské záruční a rozvojové banky poskytování podpor malým a středním podnikatelům v rámci programů ZÁRUKA, KREDIT, START, TRH, KOOPERACE, VESNICE, REGENERACE a SPECIAL, prostřednictvím Agentury pro rozvoj podnikání podpory v rámci	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 3 - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin

programu PORADENSTVÍ, prostřednictvím Design centra podpory v rámci programu DESIGN a prostřednictvím CzechTrade podpory v rámci programu MARKETING. <u>Opatření 9.3 NAPZ 2003:</u> Pracovní mezirezortní tým MV, MPSV a MPO pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců zorganizuje vznik platformy spolupráce pro řešení této problematiky na krajské úrovni.	
Hlavní směr 10: <i>Zajištění pozitivního prostředí pro podniky s novými inovačními přístupy. Obrovský potenciál představují zejména služby. Rozvoj podmínek, které umožní plně využít zaměstnaneckého potenciálu za účelem tvorby většího počtu kvalitnějších pracovních míst.</i> <u>Opatření 10.3 NAPZ 2003:</u> MMR bude v rámci Státního programu podpory cestovního ruchu poskytovat dotace obcím a podnikatelům s cílem podpořit vznik nových nebo upevnění stávajících pracovních míst, v oblasti lázeňství, sportovně-rekreační infrastruktury, propagace ČR jako turistické destinace a budování doprovodné infrastruktury cestovního ruchu na území městských památkových rezervací a zón. <u>Opatření 10.4 NAPZ 2003:</u> MPSV zabezpečí ve spolupráci s MPO novelu nařízení vlády č. 103/2002 Sb., k investičním pobídkám s cílem zvýšit motivaci investorů k alokaci investic do regionů nejvíce postižených nezaměstnaností. <u>Opatření 10.5 NAPZ 2003:</u> MPSV a MPO nabídnou investorům v nejvíce postižených regionech, kteří zároveň čerpají investiční pobídky na základě tzv. Memorand a na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, možnost podepsání dodatku k dohodě, kterým se investor zaváže ke zřízení dalších nových pracovních míst a jejich obsazení občany ČR, bez nutnosti realizace dalších investic.	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií
Hlavní směr 11: <i>Podpora místních a regionálních orgánů k rozvoji strategie zaměstnanosti s cílem plného využití možností nabízených tvorbou pracovních míst na místní úrovni a posílení spolupráce se všemi zúčastněnými stranami, včetně zástupců občanské společnosti; prosazování opatření na zvýšení rozvoje kapacity sociální ekonomiky v oblasti tvorby pracovních míst; posílení role Služeb zaměstnanosti při identifikaci místních příležitostí zaměstnání a při zlepšování</i>	Tématická oblast 3 - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst

fungování místních trhů práce. <u>Opatření 11.1 NAPZ 2003:</u> MPSV, MŠMT a sociální partneři budou spolupracovat s krajskými orgány s cílem zabezpečení náležitého zastoupení problematiky rozvoje lidských zdrojů v regionálních rozvojových strategiích. <u>Opatření 11.2 NAPZ 2003:</u> MMR bude přispívat realizací programu podpory regionálního rozvoje k vytvoření nových pracovních míst a infrastruktury pro rozvoj podnikání ve strukturálně postižených a hospodářsky slabých regionech. <u>Opatření 11.3 NAPZ 2003:</u> MPSV, MŠMT, MMR ve spolupráci s krajskými orgány budou podporovat programy výcviku a rozvoje pro regionální úřady, sociální partnery, úřady práce a další regionální účastníky zaměřené na řízení rozvoje lidských zdrojů v rámci regionálních plánů. Cílem je zlepšování regionální konkurenceschopnosti prostřednictvím rozvoje lidských zdrojů, účast, partnerství a spolupráce osob na regionální úrovni, meziregionální a přeshraniční spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhu práce. <u>Opatření 11.5 NAPZ 2003:</u> MPO a MPSV prověří pro rok 2004 možnost vzniku specifického nástroje podpory vzniku samosprávných místních a regionálních sociálních podniků a družstev, podílejících se na řešení zaměstnanosti osob ohrožených sociálním vyloučením.	
Hlavní směr 12: <i>Přezkoumání dopadu daňového zatížení na zaměstnanost a následné úpravy daňového systému a cílem postupného snižování finančního tlaku na práce a náklady na nevýdělečnou činnost.</i> <u>Opatření 12.1 NAPZ 2003:</u> Ministerstvo financí ve spolupráci s ostatními rezorty a sociálními partnery bude dále pracovat, v rámci reformy veřejných rozpočtů, na úpravách daňového systému, mj. s cílem postupného snížení daňového zatížení práce.	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 3 - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst
III. PILÍŘ: PODPORA ADAPTABILITY	
Hlavní směr 13: <i>Podpora dohod o modernizaci organizace práce, včetně pružných pracovních opatření s cílem zvýšení konkurenceschopnosti</i>	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně

podnikání, dosažení požadované rovnováhy mezi pružností a bezpečností a zvyšování kvality pracovních míst. <u>Opatření 13.1 NAPZ 2003:</u> MPSV předloží návrhy na úpravu legislativy v oblasti pracovněprávních vztahů, na úpravu právní úpravy nemocenského pojištění, na úpravu systému sociálních dávek a systému dávek v nezaměstnanosti.	integrovatelné
Hlavní směr 14: Přezkoumání stávajícího regulačního systému s cílem zajištění přínosu jednotlivých stimulů ke snižování překážek zaměstnanosti, k zavádění modernizované organizace práce a pomoci adaptaci trhu práce na strukturální změny ekonomiky; prověření začlenění pružnějších typů smluv do státní legislativy, zajištění odpovídajícího zabezpečení a vyššího zaměstnaneckého postavení osobám zaměstnaným pod těmito novými pružnými smlouvami; zlepšení úrovně ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti. <u>Opatření 14.1 NAPZ 2003:</u> MPSV promítne do připravované novely zákoníku práce výsledky šetření stavu využívání forem organizace práce, pracovní doby a pracovně právních vztahů za období nabytí účinnosti novely zákoníku práce po 1. 1. 2001, včetně názorů zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců.	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 7 - Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb
Hlavní směr 15: Sociální partneři jsou na všech odpovídajících úrovních vyzváni k uzavírání dohod k celoživotnímu učení pro usnadnění přizpůsobivosti a inovace, zejména na poli informačních a komunikačních technologií. <u>Opatření 15.1 NAPZ 2003:</u> MPO bude pokračovat ve zvyšování konkurenceschopnosti průmyslu realizací programů podpory v rámci Sektorového operačního programu „Průmysl“, jejichž součástí je podpora zavádění nových technologií, včetně rekvalifikace zaměstnanců a zajištění přístupu k informačním a komunikačním technologiím. <u>Opatření 15.2 NAPZ 2003:</u> MPO bude pokračovat v realizaci programů celoživotního učení prostřednictvím akreditovaných institucí a na částečné úhradě nákladů. <u>Opatření 15.3 NAPZ 2003:</u> Úřad místopředsedy vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje při Úřadu vlády ve spolupráci se zástupci MPSV, MŠMT, MPO, MMR a svazů zaměstnavatelů a zaměstnanců zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody, bude	Tématická oblast 5 - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce Tématická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

iniciovat návrhy k vytvoření účinného motivačního prostředí pro zaměstnavatele o další vzdělávání zaměstnanců.	
IV. PILÍŘ: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN	
Hlavní směr 16: <i>Přijímání nediskriminačních opatření k podpoře procesu zavádění směrnic v rámci všech čtyř pilířů ESZ.</i> <u>Opatření 16.1 NAPZ 2003:</u> MŠMT bude pokračovat v proškolení výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí mužů a žen, aby ji účinně uplatňovali při své poradenské činnosti. <u>Opatření 16.2 NAPZ 2003:</u> MPSV ve spolupráci se zainteresovanými rezorty zavede u každé směrnice opatření monitorující rovnost pohlaví. Podle potřeby budou zavedena specifická opatření na zajištění rovnosti mužů a žen. To je důležité zejména při realizaci aktivních opatření na trhu práce, při zabezpečení pomoci uchazečům o zaměstnání při opětovném vstupu na trh práce, při zahájení samostatného podnikání, vytvoření zaměstnání ve sféře služeb a při využití větší pružnosti pracovních modelů v praxi.	Tématická oblast 5 - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce Tématická oblast 7 - Sledování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb Tématická oblast 8 - Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce
Hlavní směr 17: <i>Snižování rozdílu mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů prostřednictvím aktivní podpory zvýšení zaměstnanosti žen; přijetí opatření k dosažení vyrovnaného zastoupení mužů a žen ve všech sektorech a typech zaměstnání a k odstranění rozdílů v odměňování.</i> <u>Opatření 17.1 NAPZ 2003:</u> Úřady práce se při kontrole dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska rovnosti pohlaví rovněž zaměří na dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen kojících a v těhotenství. <u>Opatření 17.2 NAPZ 2003:</u> MPSV jako koordinátor vládní politiky rovnosti mužů a žen bude příslušnými návrhy opatření reagovat na výsledky šetření rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen realizovaného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, dále v praxi ověří navržený modelový postup zjišťování podílu diskriminace na těchto rozdílech.	Tématická oblast 8 - Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce
Hlavní směr 18: <i>Podpora politiky umožňující přestávky v kariéře, rodičovskou dovolenou, práci na částečný pracovní úvazek, pružnější přístup k pracovní době, která zároveň vyhovuje potřebám jak</i>	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

zaměstnavatelů, tak zaměstnanců; zabezpečení adekvátní a kvalitní péče o děti a jiné nezaopatřené osoby. <u>Opatření 18.1 NAPZ 2003:</u> MPSV ve spolupráci s úřady práce bude pokračovat v rozšiřování plošného uplatnění motivačních a poradenských aktivit pro osoby vracející se na trh práce, které bude spočívat v poskytování informací, zabezpečení poradenství, krátkých kurzů a školení pro získání nové orientace a pro používání informačních technologií. <u>Opatření 18.2 NAPZ 2003:</u> MPSV, MŠMT, MZd, MMR budou v rámci svých zákonných kompetencí podporovat zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména když doplňují či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.	Tématická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií Tématická oblast 7 - Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb
--	--

Výše uvedeným vazbám mezi tématickými oblastmi Programu Iniciativy Společenství EQUAL a vybranými opatřeními NAPZ 2003 je nutné rozumět v tom smyslu, že výsledkem podpory tématických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL budou nové inovativní nástroje řešení problematiky, kterou plošně řeší NAPZ, ale i mainstreamové formy pomoci z ESF. Lze proto realisticky předpokládat, že v konečném důsledku může mít Program Iniciativy Společenství EQUAL ještě více vazeb s národní politikou zaměstnanosti ČR vztahující se k období, kdy budou nástroje vyvinuté v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL k dispozici.

Velkou úlohu při dosahování globálního cíle Programu Iniciativy Společenství EQUAL bude mít proto nejen realizace pracovních programů jednotlivých rozvojových partnerství v průběhu Akce 2, ale hlavně i Akce 3, za jejíž řádné zajištění odpovídá ŘO programu.

3.3.3. KONTEXT NÁRODNÍCH STRATEGIÍ A POLITIK

Zákaz diskriminace v zaměstnání je upraven v § 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, následujícím způsobem: „*Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.*“

Program Iniciativy Společenství EQUAL je součástí strategie rozvoje lidských zdrojů ve zkráceném programovém období 2004-2006 v České republice. Proto vychází z kontextu národních strategií a politik v oblasti zaměstnanosti, sociální integrace, vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů, ze kterých vychází celá strategie pro politiku

rozvoje lidských zdrojů vymezená v Referenčním rámci politiky pro podporu lidských zdrojů v České republice.

POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je aplikována na základě dvou základních právních předpisů – zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti v platném znění a zákona ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. MPSV dále prostřednictvím své Správy služeb zaměstnanosti připravuje ministerské vyhlášky a metodické pokyny pro úřady práce, zejména týkající se aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá uchazečům o zaměstnání při hledání zaměstnání nebo při zvyšování jejich zaměstnatelnosti. Státní aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje rekvalifikace, zabezpečení odborné praxe absolventů středních a vysokých škol, kvalifikační programy pro mladé zaměstnance, zřízení a provoz míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích pro zdravotně postižené, veřejně prospěšné práce a vytváření společensky účelných pracovních míst. Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována jednak u zaměstnavatelů nebo samotnými uchazeči o zaměstnání jako místa pro sebezaměstnání.

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

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje i širokou škálu poradensko-informačních služeb orientovaných zejména na zaměstnání, volbu a změnu povolání a další profesní vzdělávání.

Národní akční plán zaměstnanosti 2003, schválený usnesením vlády ČR č. 545 ze dne 4. 6. 2003, uvádí, že klíčovými problémy trhu práce jsou i v letošním roce vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí. Proto se úsilí MPSV a úřadů práce zaměří na tyto skupiny, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. Posílí se zejména preventivní opatření pro mladé lidi ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností zvýšením adresnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Zároveň je nutné pokračovat ve zvyšování motivace lidí k přijetí a udržení zaměstnání, aby na tom byli lépe, když pracují, než když pobírají sociální dávky.

Jelikož mezi osoby dlouhodobě nezaměstnané patří zejména osoby na trhu práce znevýhodněné, pomáhá aktivní politika zaměstnanosti při hledání zaměstnání nebo při zvyšování zaměstnatelnosti i osobám z těchto znevýhodněných skupin.

V České republice byl také zpracován Národní program boje proti stárnutí, s nímž je Program Iniciativy Společenství EQUAL také v souladu.

SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ

Za účelem podpory politiky sociálního začleňování byla zahájena práce na modernizaci sociálních služeb, která spočívá především v komunitním plánování tj. zvýšení kapacit obcí k identifikaci místních znevýhodněných skupin, s využitím všech místních zdrojů a navržením nejefektivnějších způsobů pomoci těmto skupinám ve spolupráci se zástupci občanské společnosti a ohrožených skupin. Filosofie a směr modernizace sociálních služeb je vyjádřen v konzultačním dokumentu Bílá kniha

v sociálních službách, který vzala na jaře 2003 Vláda ČR na vědomí. Druhá hlavní oblast zahrnuje zavedení standardů kvality služeb, které vypracovalo MPSV ve spolupráci s poskytovateli a uživateli služeb. Standardy mají zajistit, že služby budou zaměřeny na potřeby, cíle, dovednosti a individuální potřeby svých uživatelů. Ve svém důsledku budou plnit svoji funkci - přispívat k sociálnímu začleňování ohrožených skupin.

V oblasti problematiky národnostních menšin provádí iniciační úlohu Rada vlády ČR pro národnostní menšiny, která mimo jiné předkládá roční Zprávu o situaci národnostních menšin v ČR. Uvedenou problematikou se také zabývá Rada vlády ČR pro záležitosti romské komunity. V roce 2000 byla přijata „Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti“ a tato koncepce je každoročně aktualizována. V oblasti pomoci zdravotně postiženým byl v roce 1998 přijat Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením“, který předkládal Vládní výbor pro zdravotně postižené.

Zdravotně postiženým je na základě ustanovení zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená pozornost. Opatření podle tohoto zákona zahrnují poradenskou činnost a pomoc při opětovném zapojení do zaměstnání, výhody pro zaměstnavatele zaměstnávající zdravotně postižené osoby, chráněná pracoviště, zajištění půjček, dotací a subvencí zaměstnavatelům. V tomto směru je nutné zavádět nové nástroje, které přesahují nástroje politiky jednotlivých resortů, a vyžadují proto provázanost systémů vzdělávání, aktivní politiky zaměstnanosti a sociálních služeb.

ČR se již v době před vstupem do EU postupně zapojuje do strategie EU v oblasti sociálního začleňování. Od roku 2002 byly zahájeny práce na přípravě Společného memoranda o sociálním začleňování. Společné memorandum o sociálním začleňování jako základní dokument pro pojetí Národního akčního plánu boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení bude dokončeno do konce roku 2003.

INTEGRACE CIZINCŮ

Celonárodní strategie integrace cizinců v ČR se opírá o Koncepti integrace cizinců upravené usnesením vlády ČR č. 689/1999 o Zásadách koncepce integrace cizinců na území ČR a o přípravě a realizaci této koncepce, a návaznými usneseními vlády ČR č. 1315/1999, č. 1266/2000, č. 136/2001 a č. 55/2003.

Koncepce integrace cizinců je komplexní systémová strategie k dosažení co možná nejvíce podobného postavení cizinců pobývajících v ČR déle než jeden rok s postavením vlastních občanů. Do realizace Koncepce jsou zapojeny skoro všechny resorty, sociální partneři, místní samospráva a nevládní neziskové organizace.

ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

V letech 2000 až 2002 přijala vláda dva klíčové dokumenty připravené MŠMT ve spolupráci s dalšími rozhodujícími partnery na centrální, regionální a místní úrovni, které se týkají dalšího rozvoje vzdělávání v České republice: Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha) a Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy v České republice (Dlouhodobý záměr). Bílá kniha na základě důkladné analýzy situace formuluje strategické linie vzdělávací politiky a hlavní opatření s časovým horizontem do roku 2005, Dlouhodobý záměr závěry Bílé knihy rozpracovává do podoby konkrétních opatření i finančních odhadů na jejich realizaci.

V Bílé knize i Dlouhodobém záměru jsou identifikovány hlavní strategické a prioritní směry, jejichž realizace je pro rozvoj vzdělávání v ČR v následujících letech rozhodující. Tyto směry a v nich navrhovaná opatření jsou základními východisky pro Referenční rámec politiky.

Dlouhodobý plán vymezuje následující rozvojové priority:

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

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

Hlavní směry rozvoje dalšího vzdělávání v ČR jsou v Bílé knize zaměřeny na tři klíčová opatření:

- Vytvoření právního rámce pro rozvoj dalšího vzdělávání
- Vypracování a zavedení soustavy finančních a nefinančních pobídek k dalšímu vzdělávání
- Založení mechanismů systémového rozvoje dalšího vzdělávání.

Z hlediska přístupu znevýhodněných skupin obyvatel ke vzdělávání existují v ČR dvě základní legislativní normy. Antidiskriminační přístup ke vzdělávání v ČR zabezpečují Listina základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. a školský zákon (dne 13. 6. 2003 byl odeslán Návrh zákona o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a o změně některých zákonů do vnějšího připomínkového řízení). Současná podoba návrhu zákona je k dispozici na webových stránkách MŠMT.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN

V roce 1998 vláda České republiky ustanovila MPSV jako koordinátora vnitrostátní politiky rovnosti mužů a žen (usnesení vlády č. 6 ze dne 7. ledna 1998) a přijala první Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (usnesení vlády č. 236 ze dne 8. dubna 1998), které jsou každoročně hodnoceny a aktualizovány. Od 1. ledna 2002, v souladu s usnesením vlády č. 456 ze dne 9. května 2001, každé ministerstvo rozvíjí své vlastní resortní Priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen.

V roce 2001 byla usnesením vlády č. 1033 ze dne 10. října 2001 zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako poradní orgán vlády ČR. Hlavní činností Rady

jsou konsensuální návrhy a doporučení na řešení průřezového celospolečenského problému – vytváření a prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy. Rada má 23 členů z resortů, sociálních partnerů, občanské a odborné veřejnosti. V zájmu provázanosti celostátní politiky s regionální politikou mají postavení stálých hostů v Radě hejtmani a zástupce Svazu měst a obcí ČR.

STÁTNÍ INFORMAČNÍ POLITIKA

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

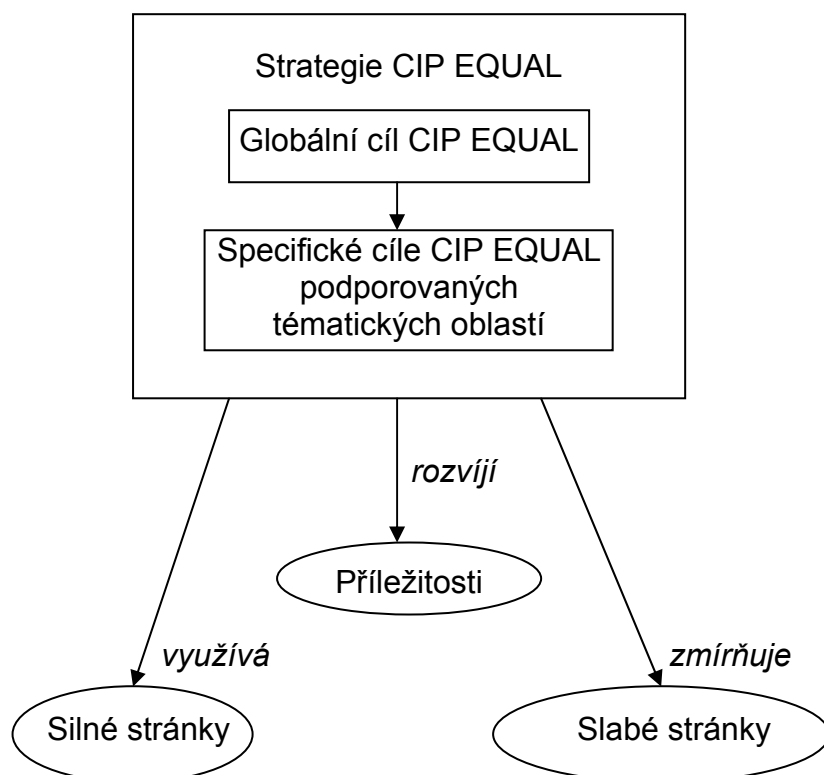
Jedním z principů státní informační politiky je aktivní omezování nepříznivých dopadů rozvoje informačních technologií na občany s nižším vzděláním a ekonomicky a sociálně slabší subjekty včetně handicapovaných občanů. Z toho vyplývá, že vzdělávání pro informační společnost musí být šité na míru potřebám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

Za účelem rychlejšího naplňování vize informační společnosti bylo od 1. 1. 2003 zřízeno Ministerstvo informatiky ČR.

Od roku 2001 byla pověřena sekce MŠMT prováděním státní informační politiky ve vzdělávání. Tato politika je realizována ve smyslu akčního plánu státní informační politiky, kterou vláda konkretizovala usnesením č. 244 ze dne 14. 3. 2001. Státní informační politika ve vzdělávání je zaměřena na plnění cílů v oblastech informační gramotnosti, zajištění vzdělávacího softwaru a informačních zdrojů, vytváření vzdělávacího portálu a budování infrastruktury, rozvoje metodiky využití a provozu informačních a komunikačních technologií.

3.3.4. VAZBY TÉMATICKÝCH OBLASTÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL A ZÁVĚRŮ SWOT ANALÝZY

Strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL je založena na podpoře všech devíti tematických oblastí. Tato strategie byla vymezena i s cílem rozvinout příležitosti České republiky identifikované ve SWOT analýze situace na trhu práce ČR z hlediska diskriminace a nerovností (viz kapitola 2.4.). Program Iniciativy Společenství EQUAL tak bude rozvíjet identifikované příležitosti, přičemž bude využívat existujících silných stránek a přispívat ke zmírnění existujících slabých stránek ČR. Vazby mezi závěry uvedené SWOT analýzy a strategií CIP EQUAL jsou uvedeny v níže uvedeném schématu.



V následující přehledové tabulce je uvedeno, jaké příležitosti budou v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL rozvíjeny kterými tématickými oblastmi.

Příležitost ČR ve vztahu k diskriminaci a nerovnostem na trhu práce	Tématická oblast rozvíjející uvedenou příležitost
<i>Příležitosti, které budou rozvíjeny všemi tématickými oblastmi</i>	
Vytvoření uceleného institucionálního systému (při dodržení principu partnerství) pružně reagujícího na požadavky trhu práce	
Vyšší míra zapojení MSP do systému řešení problémů znevýhodnění skupin na trhu práce	
Posílení finančních zdrojů o prostředky z Evropské unie	
Zvýšení flexibility trhu práce	
Sociální dialog a posílení občanské společnosti.	
<i>Příležitosti, které budou rozvíjeny jen některými tématickými oblastmi</i>	
Vytvoření ucelené koncepce a systému celoživotního učení zahrnujícího i systém rekvalifikací, včetně vymezení kompetencí jednotlivých subjektů	Tématická oblast 5
Vytvoření systému vzdělávání pracovníků v oblasti pedagogicko-psychologického poradenství a práce se znevýhodněnými jedinci	Tématická oblast 5
Posílení rozvoje třetího sektoru a jeho využití při podpoře znevýhodněných skupin na trhu práce	Tématická oblast 4

Posílení prevence v aktivní politice zaměstnanosti	Tématická oblast 1, 2, 5
Adaptace systému středního školství na podmínky trhu práce	Tématická oblast 5
Vytvoření podmínek pro založení vlastních podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin	Tématická oblast 3
Rozvoj multikulturní společnosti	Tématická oblast 1, 2 a 9

CIP EQUAL nemá ambice vytvořit úplně nové systémy nebo koncepty tak, jak jsou popsány v rámci příležitostí České republiky, nicméně „pouze“ rozvine a ověří nové přístupy umožňující efektivní využití již existujících systémů, případně systémů, které se připravují.

3.3.5. VAZBY TÉMATICKÝCH OBLASTÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL A DOPORUČENÍ JIM A JAP

Prvním krokem v implementaci Evropské strategie zaměstnanosti bylo v České republice podepsání **Společného zhodnocení politiky zaměstnanosti** mezi zástupci ČR a EK dne 11. května 2000. Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti ČR bylo vůbec prvním společným zhodnocením, které bylo podepsáno jak zástupci EK, tak i zástupci kandidátské země.

Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti (JAP) identifikovalo oblasti trhu práce, kde je třeba ještě postoupit, a dosáhnout pokroku při restrukturalizaci trhu práce tak, aby bylo možné implementovat ESZ a připravit se na vstup ČR do EU. Proto byly roku 2000 v JAP vymezeny následující prioritní oblasti:

- udržování přiměřeného mzdového vývoje v souladu s růstem produktivity práce a koordinace mezi daňovým systémem a systémem dávek, aby lidé měli motivaci pracovat a podniky vytvářet pracovní příležitosti;
- přezkoumání důchodového systému z hlediska zaměstnanosti;
- modernizace odborné přípravy na povolání a odborného výcviku ve spolupráci se sociálními partnery s cílem učinit systém odborné přípravy na povolání více transparentní a zaměřený na potřeby trhu práce; obecněji, přizpůsobit systém odborného vzdělávání požadavkům ekonomiky a společnosti založené na znalostech;
- posílení veřejných služeb zaměstnanosti a orientace politiky na prevenci a aktivaci;
- posílení institucionálních struktur potřebných k provádění ESF.

A v souladu s dohodou uzavřenou mezi ČR a EK byl pokrok dosažený v těchto prioritních oblastech pravidelně sledován. První zpráva o pokroku Společného zhodnocení byla zaslána zástupcům EK v červnu 2001 a Druhá zpráva o pokroku byla zaslána EK v květnu 2002.

V souladu se zaměřením intervenčních oblastí ESF⁵¹ bude CIP EQUAL ČR podporovat zejména aktivity komplementární k opatřením ESZ (vymezené NAPZ), přičemž podrobné vazby NAPZ (a tedy i JAP) a tématických oblastí CIP EQUAL byly již uvedeny v kapitole 3.3.2.

⁵¹ Intervenční oblasti ESF jsou vymezeny nařízením Komise (ES) č. 1784/1999, o ESF.

Priority týkající se sociálního začleňování a rovných příležitostí nejsou popisovány v JAP, nýbrž ve **Společném memorandu o sociálním začleňování** (JIM), což je společný strategický dokument ČR a EU, který hodnotí sociální situaci v ČR a vymezuje hlavní problémy a úkoly pro další zaměření relevantních politik ČR.

Během příprav JIM byly určeny i aktivity, jejichž zaměření odpovídá intervenčním oblastem ESF, a proto mohou být finančně podporovány i z jednotlivých forem pomoci z ESF. Dále v rámci příprav Referenčního rámce politiky pro podporu lidských zdrojů⁵² bylo jako jedna z prioritních oblastí pro podporu z ESF ve zkráceném programovém období vymezeno snížení počtu osob ohrožených sociálním vyloučením. Z tohoto důvodu budou prostřednictvím tématických oblastí CIP EQUAL podporovány také různé klíčové výzvy vytyčené v průběhu příprav JIM. Podrobné vazby mezi tématickými oblastmi CIP EQUAL a klíčovými vazbami JIM jsou uvedeny v následujícím rámečku.

Vazby tématických oblastí CIP EQUAL a klíčových výzev JIM	
Klíčové výzvy JIM	Tématické oblasti CIP EQUAL
Vytvoření a rozvoj „začleňujícího“ trhu práce v souladu s hospodářskou politikou státu, podpora zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, reakce na pokračující strukturální změny	Tématická oblast 1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné Tématická oblast 2 - Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst Tématická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií Tématická oblast 9 - Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce
Odstranění znevýhodnění v přístupu ke vzdělání	Tématická oblast 2 - Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce Tématická oblast 5 - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce Tématická oblast 9 - Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce
Zachování rodinné solidarity, ochrana práv dětí, prevence sociálně patologických jevů	Tématická oblast 4 - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst Tématická oblast 6 - Podpora adaptability

⁵² Referenční rámec politiky pro podporu lidských zdrojů je vymezen čl. 9 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a v ČR byl vytvořen již během příprav OP RLZ a JPD Cíle 3. Podrobnosti o tomto rámcovém dokumentu ČR jsou uvedeny v kapitole 3.3.1. CIP EQUAL.

	podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií Tematická oblast 7 - Sladění rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb Tematická oblast 8 - Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce
Zajištění stejného přístupu k sociálním a zdravotním službám vysoké kvality	Tematická oblast 6 - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

3.4. POPIS SOULADU PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL S POLITIKAMI SPOLEČENSTVÍ

Řídící orgán je zodpovědný za provádění Programu Iniciativy Společenství EQUAL plně v souladu s čl. 12 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, dle kterého musí být všechny činnosti financované ze strukturálních fondů EU plně v souladu s politikami Společenství týkajícími se pravidel hospodářské soutěže (veřejné podpory), zadávání veřejných zakázek, ochrany životního prostředí a prosazování rovných příležitostí mužů a žen.

V této kapitole Programu Iniciativy Společenství EQUAL je uvedeno, jakým způsobem bude řídicí orgán soulad tohoto programu s politikami Společenství v průběhu realizace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR zajišťovat.

3.4.1. VEŘEJNÁ PODPORA

Obecný rámec

V rámci CIP EQUAL budou jednotlivé aktivity realizovány RP, která mohou také zahrnovat podnikatelské subjekty. Pro potřeby SF jsou RP konečnými příjemci ve smyslu nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

Čl. 87 Smlouvy zakazuje poskytování jakékoli podpory poskytnuté členským státem či prostřednictvím veřejných zdrojů, která by jakýmkoli způsobem narušila či ohrozila volnou soutěž zvýhodněním nějakého subjektu či výrobu určitého typu zboží. Smlouva však zároveň dovoluje výjimky z veřejné podpory v případě, že by daný typ podpory mohl mít blahodárný dopad na EU jako celek.

A proto v souladu s čl. 12, 17.1 a 19.2 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 nese ŘO plnou odpovědnost za zajištění souladu všech operací financovaných CIP EQUAL ČR s ustanoveními Smlouvy týkajícími se veřejné podpory.

Obecně platí, že granty poskytované prostřednictvím CIP EQUAL ziskovým subjektům nepředstavují veřejnou podporu ve smyslu čl. 87.1 Smlouvy, neboť většina z nich zahrnuje pouze malé částky (a tedy spadá pod pravidlo „de-minimis“⁵³). V případě, že představují veřejnou podporu a jsou zaměřeny na usnadnění přístupu k práci či na snížení rizikových situací na trhu práce pro

⁵³ Viz nařízení Komise (ES) č. 69/2001.

znevýhodněné jedince, spadají většinou pod blokové výjimky podpory poskytované MSP,⁵⁴ podpory na pracovní místo⁵⁵ či podpory na školení⁵⁶.

Vymezení odpovědností

Soulad s politikami Společenství bude ověřován na těchto pěti úrovních:

1. Všechny ziskové podniky podporované z CIP EQUAL budou uchovávat záznamy o získaných veřejných prostředcích a o zdůvodnění jejich využívání. Ziskové subjekty proto budou v případě potřeby vědět o nutnosti sledovat soulad s pravidlem „de-minimis“.
2. V každém RP bude subjekt odpovědný za využívání veřejných zdrojů shromažďovat potřebné informace od všech ziskových podniků zapojených do RP, kontrolovat soulad s pravidly veřejné podpory (s blokovými výjimkami) a do jakékoli žádosti o platbu předávané ŘO zahrnovat zdůvodnění poskytnutí částí grantu právě těmito subjektům.
3. ŘO v souladu s požadavky čl. 34(1)g nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zajistí, aby granty byly RP poskytnuty pouze za těchto podmínek:
 - a) všechny relevantní informace nezbytné k provedení kontroly slučitelnosti s pravidly pro poskytnutí veřejné podpory byly RP předloženy spolu se žádostí o grant či o jakoukoli úpravu grantové smlouvy;
 - b) všechny podmínky, za kterých byl grant udělen ziskovému subjektu splňují požadavky blokových výjimek na podporu pracovních míst, MSP nebo školení či splňují požadavky pravidla „de-minimis“ či byl grant formálně schválen na základě interim procedury stanovené v příloze IV.3 Dohody o přistoupení či EK v souladu s čl. 88 Smlouvy a nařízení Komise (ES) č. 659/1999;
 - c) v případě, že bude použito pravidlo „de-minimis“, budou jednotlivé ziskové subjekty informovány ještě před vystavením grant letteru, že podpora odpovídá pravidlu „de-minimis“ a tento subjekt ověří a potvrdí, že všechny ostatní podpory „de-minimis“ nepřesáhnou určenou hranici, a ŘO ověří, že tato podpora nezvýší celkovou výši podpory ve sledovaném období 3 let určenou hranici pro podporu „de-minimis“. V případě, že v daném státě existuje centrální registr veřejné podpory, musí ověřit, že určená hranice pro podporu „de-minimis“ nebude překročena.
4. ŘO bude v rámci svého monitorovacího systému sbírat veškeré potřebné informace o grantech pro potřeby ověření souladu s pravidlem „de-minimis“ či dané blokové výjimky. V případě, že by došlo k porušení těchto pravidel, tj. že by daný grant představoval veřejnou podporu ve smyslu čl. 87(1) Smlouvy, bude považován za veřejnou podporu a bude muset být předložen EK ke schválení.
5. ŘO dále zajistí formální konzultační proces s Úřadem pro ochranu hospodářské soutěže, který je odpovědný za kontrolu veřejné podpory a za zajištění odpovídajících mechanismů pro kontrolu kumulace veřejné podpory.

Poskytování grantů ziskovým podnikům z CIP EQUAL jinak než pod některou z výjimek či bez souhlasu EK je protizákonné a bude předmětem šetření

⁵⁴ Viz nařízení Komise (ES) č. 70/2001 upravené nařízením Komise (ES) č. 364/2004.

⁵⁵ Viz nařízení Komise (ES) č. 2204/2002.

⁵⁶ Viz nařízení Komise (ES) č. 68/2001 upravené nařízením Komise (ES) č. 363/2004.

stanoveného v nařízení o veřejné podpoře a část těchto grantů bude považována na nesrovnalost ve smyslu čl. 38 a 39 nařízení (ES) č. 1260/1999.

Následně pak EK nepřijme žádné žádosti o průběžné a konečné platby ve smyslu čl. 32 nařízení pro opatření částečně financovaná novou či upravenou podporou v souladu s ustanoveními přecházejícího nařízení o veřejné podpoře, udělené v rámci daného schématu či v jednotlivých případech, dokud nebude taková podpora ohlášena a formálně schválena ze strany EK.

Relevantní pravidla pro poskytování veřejné podpory

Následující pravidla jsou ta nejdůležitější pro ověření souladu s právními předpisy z oblasti veřejné podpory.

Níže uvedená tabulka však obsahuje pouze přehled hlavních ustanovení k veřejné podpoře. Podrobnosti jsou uvedeny v platné legislativě uvedené výše.

Bloková výjimka	Charakteristika společnosti	Zaměření a specifické aktivity CIP EQUAL, na něž je výjimka udělena	Maximální intenzita podpory poskytnuté CIP EQUAL v ČR	Maximální objem podpory na niž je poskytnuta výjimka	Další podmínky udělení výjimky
Pravidlo „de-minimis“	Všechny typy společností s výjimkou společností působících v sektoru dopravy, výroby či zpracování a obchodu s určitými druhy zemědělských a rybářských výrobků.	Žádná omezení	100 %	100.000 EUR v období jakýchkoli tří následujících let	Není třeba oznamovat EK. ČR musí buď zřídit registr podpory „de-minimis“ či ověřit a informovat dané společnosti, zda další podpora nepřesáhne stanovenou hranici.
Podpora školení	Všechny typy společností	Školení, která podnikům sníží náklady na vzdělávání vlastních zaměstnanců při získávání nových dovedností. Náklady pokrývají náklady na školící personál, cestovné školitelů i účastníků školení, další výdaje (materiál, dodávky atd.), opotřebení nástrojů a zařízení používaných výhradně na toto školení, náklady na poradenství a konzultační činnost, osobní náklady školených osob.	Zvláštní školení: 30 % v Praze a 35 % v ostatních oblastech ČR ⁵⁷ Další navýšení pro MSP: 10 % Znevýhodněné zaměstnance: 10 % Obecné školení: 55 % v Praze a 60 % v ostatních oblastech ČR ⁵⁸ Další navýšení pro MSP: 20 % Znevýhodněné zaměstnance: 10 %	1.000.000 EUR	Komise musí být informována během 20 pracovních dnů
Podpora tvorby pracovních míst	Všechny typy společností	Tvorba pracovních míst, nabírání osob s postižením či osob jinak znevýhodněných, zaměstnávání	Tvorba pracovních míst: horní hranice regionální podpory	15.000.000 EUR po dobu tří let pro jeden	Komise musí být informována během 20 pracovních dnů.

⁵⁷ 25 % + 5 % (dle čl. 87(3)(c) o regionální podpoře) a 25 % + 10 % (dle čl. 87(3)(a) o regionální podpoře).

⁵⁸ 50 % + 5 % (dle čl. 87(3)(c) o regionální podpoře) a 50 % + 10 % (dle čl. 87(3)(a) o regionální podpoře).

		osob se zdravotním postižením (pouze dodatečné náklady). Znevýhodněnými osobami se myslí mladé osoby pod 25 let nebo dva roky po ukončení vzdělání, migrující pracovníci, příslušníci etnických menšin, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací, osoby starší, ženy bez zaměstnání či bývalí vězni. Pro tyto podmínky je třeba uvádět čistý nárůst pracovních míst, maximální délku trvání podpory.	Nabírání znevýhodněných osob: 50 % Nabírání osob s postižením: 60 % Podpora dodatečných nákladů na zaměstnávání osob s postižením: 100 %	podnik	Jiné typy práce týkajících se podpory nejsou předmětem této výjimky (např. podpora na sdílená místa, podpora pro jiné typy znevýhodněných pracovníků atd.).
Podpora MSP	MSP s méně než 250 zaměstnanci	Hmotné investice (půda, budovy, strojní zařízení) a nehmotné investice (výdaje spojené s výměnou technologií) a měkká podpora MSP. Náklady na služby poskytované externími konzultanty a náklady na první účast společnosti na veletrhu či výstavě jsou také způsobilé.	Služby externích konzultantů a účast na veletrzích: až do výše 50 % Investice. Regionální míra podpory + 10 % pro Prahu Maximální míra intenzity podpory pro Prahu: 30 % Regionální míra podpory + 15 % pro ostatní části ČR Maximální míra intenzity podpory pro ostatní části ČR: 75 %		Komise musí být informována během 20 pracovních dní

Tabulka poskytnuté veřejné podpory

CIP EQUAL poskytuje podporu celkem 20 opatření (neboť každá tématická oblast je rozdělena do dvou samostatných opatření a TA je také rozdělena na dvě opatření). Pokud budou do některých RP zapojeny také ziskové subjekty, zajistí ŘO, aby jakýkoli grant poskytnutý těmto ziskovým podnikům byl v souladu s pravidly veřejné podpory uvedenými v následující tabulce.

Popis opatření	Blokové výjimky			Ostatní případy	
1. Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
2. Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
3. Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
4. Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
5. Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
6. Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
7. Sledování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
8. Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení
9. Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce	Podpora tvorby pracovních míst	Podpora školení	Podpora MSP	Pravidlo „de-minimis“	Ad-hoc oznámení

V souladu s požadavky stanovenými čl. 34(1)g nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 bude ŘO výše uvedenou tabulku pravidelně aktualizovat a informovat EK o jakýchkoli jejích úpravách.

3.4.2. VEŘEJNÉ ZAKÁZKY

Postup při zadávání veřejných zakázek bude v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL plně v souladu se směrnicí Evropské rady č. 92/50 a se zákonem č. 40/2004 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších změn a dodatků.

Všechny projekty spolufinancované z ESF mají z hlediska výběru dodavatele charakter veřejné zakázky. U příslušných veřejných zakázek (nad stanovený limit), na něž je požadován příspěvek z ESF, bude zajištěno jejich zveřejnění v Úředním věstníku ES.

3.4.3. OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

Projekty spolufinancované z ESF budou zohledňovat principy a cíle trvale udržitelného rozvoje a budou plně v souladu s legislativou ČR i ES v oblasti ochrany životního prostředí.

Jelikož se u oblasti rozvoje lidských zdrojů nepředpokládá významný vliv na životní prostředí, nebude u Programu Iniciativy Společenství EQUAL provedeno Strategické posouzení vlivu na životní prostředí.

3.4.4. ZOHLEDŇOVÁNÍ PRINCIPU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

V následující části je vymezena gender mainstreamingová strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL pro Českou republiku vymezená ve vazbě na čl. 12 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a na § 14, 60 a 61 sdělení Komise COM(2000)853. V souladu s požadavky uvedeného článku nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a uvedených paragrafů sdělení Komise COM(2000)853 bude v průběhu realizace celého programu CIP EQUAL prostřednictvím této gender mainstreamingové strategie v ČR prosazována rovnost mužů a žen.

Gender mainstreaming v CIP EQUAL České republiky je nástrojem pro dosažení rovnosti žen a mužů, který jde nad rámec implementace specifických opatření na podporu žen tím, že ve všech typech politik a opatření už ve fázi plánování bere v úvahu jejich možné dopady zvláště na situaci mužů a na situaci žen (genderová perspektiva). To znamená, že se opatření a politiky systematicky sledují a prověřují a že se berou v úvahu jejich možné dopady ve fázi jejich přípravy i implementace (viz COM (96)67final: Začleňování rovných příležitostí pro ženy a muže do všech politik a aktivit Společenství).

CIP EQUAL ČR podporuje jak specifická opatření ke zlepšení přístupu a účasti na trhu práce, tak i hodnocení dopadů na situaci mužů a žen s cílem zahrnout do všech opatření rovné příležitosti pro muže a ženy jako součást gender mainstreamingového přístupu.

Řídící orgán podnikne kroky k tomu, aby bylo zajištěno, že genderová perspektiva a podpora rovných příležitostí se stanou součástí plánování, výběru, implementace a evaluace rozvojových partnerství a že stejně tak budou i součástí mainstreamingu dobrých zkušeností a výstupů. Odborníci na gender mainstreaming poskytnou podporu RP, výběrové komisi, řídicímu orgánu, NPS a hodnotitelům při implementaci gender mainstreamingu. RP bude doporučeno brát v úvahu genderovou perspektivu při zpracování svých pracovních programů. Při výběrovém procesu bude dána přednost těm RP, které v rámci všech tématických oblastí nejvíce zohledňují rovné

příležitosti. Bude sledována zásada poměrného zastoupení mužů a žen v Monitorovacím výboru a dalších orgánech Iniciativy Společenství EQUAL. Indikátory pro hodnocení dopadů pomoci budou rozčleněny podle pohlaví. Na rovnost mužů a žen bude kladen důraz i při mainstreamingu dobrých zkušeností a výsledků.

Gender mainstreamingová strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR bude sloužit jako nástroj zajišťování připravenosti RP na zabezpečení rovných příležitostí mužů a žen již ve fázi přípravy svých RP. Naplnění tohoto principu bude vyhodnocováno v rámci hodnocení žádostí o grant pro Akci 1 i v rámci přezkoumání smluv o národní a mezinárodní spolupráci před zahájením Akce 2 a dále v rámci následující implementace jednotlivých pracovních programů RP i celého programu.

Sledování a naplňování principu rovných příležitostí mužů a žen bude součástí všech fází přípravy a realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL, a to jak ve fázi programování a implementace, tak i ve fázi monitorování a hodnocení programu.

Tento princip bude tedy v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL zohledňován ve všech fázích programového a projektového cyklu. Na úrovni jednotlivých RP druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR bude princip rovných příležitostí mužů a žen nejen součástí pracovních programů RP realizovaných v rámci opatření vymezených v návaznosti na čtvrtý pilíř ESZ (Rovné příležitosti mužů a žen), ale i součástí všech ostatních pracovních programů realizovaných v rámci ostatních priorit a opatření programu.

Rovné příležitosti mužů a žen

Prosazování rovných příležitostí mužů a žen bude RP financovanými v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL uskutečňováno prostřednictvím odstraňování bariér v přístupu k projektovým aktivitám pro ženy a muže a prostřednictvím sledování dopadu aktivit daného RP z hlediska rovných příležitostí.

Princip rovných příležitostí mužů a žen představuje potírání jakékoli diskriminace a znevýhodnění na základě pohlaví. Na rovné příležitosti mužů a žen je důraz kladen proto, že pro ženu bývá obtížné překonat překážky vyplývající z jejího tradičního postavení ve společnosti, a dále proto, že, patří-li žena ještě do nějaké jiné znevýhodněné skupiny (např. mezi osoby se ZP), trpí pak zdvojeným znevýhodněním.

Rovnost příležitostí mužů a žen lze sledovat zejména z hlediska míry ekonomické aktivity, míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti, možnosti pracovat na plný/částečný úvazek či v jiných flexibilních pracovních režimech. Dále podle výše odměňování a podmínek v zaměstnání, míry podnikání, přístupu k dopravním, pečovatelským a dalším službám, sdílení neplacených domácích prací a péče o rodinu.

Naplňování principu rovných příležitostí na úrovni jednotlivých RP

Naplnění principu rovných příležitostí mužů a žen na úrovni jednotlivých RP znamená zohlednění rovnosti příležitostí mužů a žen ve všech fázích práce RP, tedy před realizací pracovního programu RP (např. formou auditu vlastní organizace), při jeho přípravě (např. formou ex-ante analýzy, uplatnění principu partnerství, zajištění

školení pracovníků) i při jeho realizaci (např. formou podpory minoritní skupiny, zvyšování povědomí o rovných příležitostech mužů a žen).

Naplnění principu rovných příležitostí na úrovni činností řídicího orgánu

V rámci přípravy programové dokumentace pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL zajistil řídicí orgán spolupráci s národním koordinátorem pro problematiku rovných příležitostí mužů a žen v ČR, kterým je oddělení rovných příležitostí mužů a žen MPSV. Zástupce uvedeného oddělení je v případě prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR zároveň i členem Monitorovacího výboru vytvořeného pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

Při zpracovávání Programu Iniciativy Společenství EQUAL byla uplatněna metoda gender mainstreamingu. V analytické části Programu Iniciativy Společenství EQUAL byla proto všude, kde to bylo možné, uváděna data za muže a ženy zvlášť. Tento postup byl během příprav Programu Iniciativy Společenství EQUAL uplatněn za spolupráce zpracovatelů programu s národním koordinátorem pro problematiku rovných příležitostí mužů a žen v ČR.

Princip rovnosti mužů a žen bude v souladu s čl. 35(1)(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zohledněn také při ustanovení Monitorovacího výboru Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

Jak již bylo uvedeno výše, řídicí orgán zajistí vyhodnocení zohlednění principu rovných příležitostí mužů a žen v rámci hodnocení návrhů projektů pro Akci 1 i v rámci přezkoumání smluv o národní a mezinárodní spolupráci před zahájením Akce 2. Podrobný popis hodnocení zohlednění principu rovných příležitostí mužů a žen před Akcí 1 a Akcí 2 bude vymezen v Příručce pro předkladatele.

V průběhu implementace pracovních programů jednotlivých RP i celého programu zajistí ŘO vyhodnocování zohlednění principu rovných příležitostí mužů a žen prostřednictvím pravidelného monitorování podporovaných RP, přičemž monitorovací indikátory vytvořené za účelem pravidelného sledování vývoje implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL budou vždy, bude-li to možné, sledovány v členění na muže a ženy. Možnost sledovat vývoj jednotlivých indikátorů týkajících se mužů a žen zvlášť je již zajištěna v pilotní verzi MSSF, která je testována již v rámci monitorování prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

Řídicí orgán také v souladu s čl. 42(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zajistí do 31. 12. 2005 zpracování závěrečného hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL, jehož součástí bude i zhodnocení naplnění principu rovných příležitostí mužů a žen na úrovni celého programu.

Řídicí orgán dále zajistí v rámci svých informačních aktivit i zvýšení informovanosti o významu prosazování politiky rovných příležitostí mužů a žen a o přispění Programu Iniciativy Společenství EQUAL k naplnění této horizontální politiky Společenství.

4. Implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL

4.1. PRINCIPY INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Na základě zkušeností s Iniciativami Společenství ADAPT a EMPLOYMENT, které byly Evropskou komisí vyhlášeny pro programové období 1994-1999, je Iniciativa Společenství EQUAL v souladu s § 14-30 sdělení Komise COM(2000)853 založena na šesti základních principech.

Přehled principů Iniciativy Společenství EQUAL
tématický přístup
partnerství
společné rozhodování
mezinárodní spolupráce
inovativnost
mainstreaming

Vymezení těchto šesti základních principů je uvedeno dále.

V souladu s čl. 12 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a na § 14, 60 a 61 sdělení Komise COM(2000)853 bude v průběhu implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL naplňován ještě princip gender mainstreamingu, který je popsán v části dokumentu popisující strategii tohoto programu. Gender mainstreaming je tak v případě českého CIP EQUAL považován za jeden ze základních principů celého programu, jehož prostřednictvím bude prosazována rovnost mužů a žen napříč všemi podporovanými tématickými oblastmi.

4.1.1. TÉMATICKÝ PŘÍSTUP

Jednotlivé členské státy EU si na základě vlastní socioekonomické analýzy vybírají pro svůj Program Iniciativy Společenství EQUAL ty tématické oblasti, jejichž řešení je pro ně nejpotřebnější.

Na základě identifikovaných potřeb v socioekonomické analýze Programu Iniciativy Společenství EQUAL a vyhodnocení stávajících zkušeností získaných během implementace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL bylo v ČR vybráno k podpoře ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL všech 9 tématických oblastí popisovaných v kapitole 9.

Přehled 9 tématických oblastí vymezených jako podporované oblasti ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL ČR je uveden v následujícím rámečku:

Přehled 9 tématických oblastí druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL ČR
I. PILÍŘ ESZ: ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI: • Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné • Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce
II. PILÍŘ ESZ: ROZVOJ PODNIKÁNÍ: • Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin • Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst
III. PILÍŘ ESZ: PODPORA ADAPTABILITY: • Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze

znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce • Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií
IV. PILÍŘ ESZ: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN: • Sledování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb • Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce
SAMOSTATNÉ TÉMA: • Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce

V rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR budou tedy podporována RP zaměřená na všech 9 výše uvedených tematických oblastí Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

Tematický přístup je dále podporován činností Národních tematických skupin (viz část 4.2.3.).

4.1.2. PARTNERSTVÍ

Vzájemná spolupráce partnerů v rámci jednotlivých RP je klíčovým principem Iniciativy Společenství EQUAL. Realizace projektů prostřednictvím tzv. rozvojových partnerství (RP) vychází z předchozích zkušeností s Iniciativami Společenství ADAPT a EMPLOYMENT, během jejichž implementace bylo potvrzeno, že partnerský princip může přispět k výrazně lepším výsledkům, než kdyby byly jednotlivé projekty realizovány jedinou organizací. Také zkušenosti z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL ukazují, že nejvýraznějším úspěchem prvního kola je právě partnerství.

Jednotlivá RP budou s cílem zajištění větší přehlednosti a snazší obslužnosti společné evropské databáze ECDB a z důvodu naplnění pravidel finančního řízení programů financovaných ze strukturálních fondů podporována vždy pouze v rámci jedné tematické oblasti. Vybranou tematickou oblast si jednotlivá RP určí již ve svých žádostech o grant. Avšak vzhledem k možné úzké vazbě mezi aktivitami RP podporovaných v rámci různých tematických oblastí, bude možné navazovat v odůvodněných případech mezinárodní spolupráci i s RP podporovanými v rámci jiné tematické oblasti.

Jednotlivá RP budou zahrnovat partnerské organizace, které jsou z hlediska dané problematiky klíčové. Těmito partnerskými organizacemi mohou být např. místní a regionální úřady, veřejné zaměstnavatelské instituce, neziskové organizace, vzdělávací instituce, podniky (zejména malé a střední) a sociální partneři. Jednotlivé organizace zapojené do některého RP se mohou v odůvodněných případech zapojit i do jiných RP. V odůvodněných případech proto bude možné, aby RP se zcela stejným složením předložilo v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL více než jednu žádost o grant. V takovém případě však je nutné dbát na zásady zdravého finančního řízení a veškeré náklady vzniklé v souvislosti s realizací jednotlivých projektů důsledně podle těchto projektů odlišovat.

Princip partnerství umožňuje spolupracovat s ostatními při řešení horizontálních problémů. Na základě zkušeností z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL se

ukázalo, že je jednodušší, když spolupracuje 8 – 10 partnerských organizací v RP, protože větší počet partnerů zapojených do RP ztěžuje řízení jeho aktivit.

V prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL v České republice vzájemně spolupracují například NNO, odborové svazy, vzdělávací instituce, úřady práce a orgány regionální samosprávy. Doporučené složení RP pro druhé kolo je uvedeno v Programovém dodatku.

RP jsou v případě druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR konečnými příjemci ve smyslu čl. 9(I) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

Další dimenzí partnerského principu v případě Iniciativy Společenství EQUAL je spolupráce všech relevantních veřejných a regionálních orgánů. Během přípravy CIP EQUAL byla do aktivní spolupráce zapojena různá ministerstva (MPSV, MŠMT, MMR, MPO, MVn. a další), orgány regionální samosprávy a sociální partneři. Tato spolupráce bude ještě během implementace CIP EQUAL posílena a dále rozvinuta, protože relevantní orgány budou zastoupeny v Monitorovacím výboru a jejich experti budou zastoupeni v Národních tematických skupinách.

4.1.3. SPOLEČNÉ ROZHODOVÁNÍ

S cílem dosáhnout při podpoře jednotlivých RP v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL co možná nejlepších výsledků, budou se moci všechny partnerské organizace plně účastnit rozhodování v daném RP, a to ve všech fázích implementace CIP EQUAL.

Princip společného rozhodování je úzce spojen s principem partnerství, neboť dobré partnerství „... vyžaduje zapojení širokého spektra hráčů, kde všichni ti, kdo jsou zapojeni do realizace jednotlivých činností, mají také hrát určitou roli v rozhodování, a to na základě vzájemně odsouhlaseného (a písemně potvrzeného) pracovního programu, na němž spolupracují také partneři z jiných členských států EU.“⁵⁹ Naplňování principu společného rozhodování je nezbytné také proto, aby bylo možné zajistit, že inovativní nástroje jsou vyvíjeny a uplatňovány vhodným způsobem. Naplňování tohoto principu proto bude vyhodnocováno během celé implementace CIP EQUAL ČR, a to jak na úrovni jednotlivých RP, ale i celého programu.

Přijatá opatření, na základě kterých se v rámci jednotlivých RP budou moci plně účastnit rozhodování všechny zapojené partnerské organizace a na základě kterých budou do projektů zahrnuti i zástupci skupin nejvíce ohrožených nerovnostmi a diskriminací na trhu práce, budou předmětem vyhodnocování žádostí o grant předložených za účelem podpory v Akci 1 a dále budou znovu vyhodnocována v průběhu potvrzování účasti daného RP v Akci 2.

Zapojení zástupců skupin nejvíce ohrožených nerovnostmi a diskriminací na trhu práce představuje významnou možnost dosažení sociálního začleňování těchto skupin. Tento princip umožňuje osobám na trhu práce diskriminovaným a znevýhodněným, které mívají omezené možnosti v rozhodovacích procesech, aktivně se podílet na vývoji a realizaci jednotlivých pracovních programů RP, jejichž předmětem řešení je problematika, se kterou mají takovéto osoby přímé zkušenosti. Přímá zkušenost se znevýhodněním či diskriminací na trhu práce takto zapojených

⁵⁹ Viz. sdělení Komise COM(2003)840.

osob do vývoje a realizace daného pracovního programu bývá na druhou stranu velkým přínosem pro dosažení cílů daného RP.

4.1.4. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

Uplatňování principu mezinárodní spolupráce jednotlivými RP v rámci Iniciativy Společenství EQUAL vyplývá také ze zkušeností získaných na základě implementace předchozích Iniciativ Společenství ADAPT a EMPLOYMENT. Na základě hodnocení výsledků těchto iniciativ Společenství bylo totiž prokázáno, že mezinárodní spolupráce představuje významný prvek napomáhající nalezení inovativního řešení dané problematiky.

Jednotlivé aktivity, které lze při naplňování principu mezinárodní spolupráce rozvíjet, lze rozdělit podle cílů a zaměření mezinárodní spolupráce mezi jednotlivá RP, hlavní partnery RP, projektové koordinátory či účastníky jednotlivých aktivit. V souladu se společnou klasifikací zaměření mezinárodní spolupráce lze určit pět základních modelů této spolupráce:

- vzájemná výměna informací a zkušeností – porozumění návrhům, strategiím a aktivitám mezinárodních partnerů;
- paralelní vývoj inovativních přístupů – odzkoušení inovativních přístupů v odlišných podmínkách jednotlivých zapojených členských zemí EU;
- uplatnění vlastních vyvinutých metod a nástrojů v jiné zemi, uplatnění jinde vyvinutých metod a nástrojů v ČR – přijetí jinde odzkoušených přístupů a jejich uplatnění v rámci ČR;
- společný vývoj výstupu či systému – rozdělení jednotlivých činností zaměřených na dosažení společných cílů;
- organizované předávání zkušeností – umožnění projít obdobným procesem školení a dalšími aktivitami, jakými procházejí osoby v zemi zapojené do mezinárodní spolupráce s konkrétním českým RP pro vlastní školené osoby, školitele, hlavní představitele projektů a další osoby.

Mezi výhody, které princip mezinárodní spolupráce jednotlivým RP přináší patří například:

- získání lepšího vhledu do příčin jednotlivých forem diskriminace a nerovnosti na trhu práce a tedy i do příčin sociálního vyloučení některých skupin obyvatel;
- upevnění či zkvalitnění strategií a kroků plánovaných ve vlastních projektech díky získaným zkušenostem z jiných členských států EU;
- zpřístupnění spolupráce na celoevropské úrovni zajištěné prostřednictvím zapojení do evropských tématických sítí a návazné získání možností další spolupráce s evropskými partnery.

Princip mezinárodní spolupráce proto představuje pro práci jednotlivých RP významnou přidanou hodnotu. V rámci Iniciativy Společenství EQUAL je mezinárodní spolupráce RP z různých zemí Evropy mimo jiné umožněna i prostřednictvím vyhlášení společných témat pro Iniciativu Společenství EQUAL ve všech státech EU.

Na úrovni jednotlivých RP je princip mezinárodní spolupráce v této iniciativě Společenství zajištěn prostřednictvím smluv o mezinárodní spolupráci (TCA), které spolu uzavírají rozvojová partnerství z různých členských, resp. nečlenských států EU.

Každé RP musí uzavřít smlouvu o mezinárodní spolupráci nejméně s jedním rozvojovým partnerstvím z jiné členské země EU. V rámci Iniciativy Společenství EQUAL lze dále navazovat mezinárodní spolupráci také s nečlenskými státy EU podporovanými např. programy Phare, MEDA, TACIS, CARDS. V takovém případě však musí mít smluvní partner z nečlenské země EU zajištěny vlastní finanční prostředky na úhradu svých nákladů vzniklých při realizaci pracovního programu svého RP.

Na úrovni celé Iniciativy Společenství EQUAL je princip mezinárodní spolupráce zajišťován prostřednictvím evropských tématických sítí (viz dále) a společných akcí pořádaných EK ve spolupráci s jednotlivými členskými státy EU.

Podrobné pokyny, jak naplnit princip mezinárodní spolupráce lze nalézt v Příručce k mezinárodní spolupráci, kterou vypracovala Evropská komise.

4.1.5. INOVATIVNOST

Iniciativa Společenství EQUAL podporuje inovativní způsoby řešení nerovností a diskriminace na trhu práce. Inovativnost může představovat zcela nový přístup k řešení dané problematiky, resp. nový způsob aplikace stávajících metod a postupů.

Na základě zkušeností získaných z předchozích Iniciativ Společenství ADAPT a EMPLOYMENT bylo zjištěno, že principu inovativnosti bývá v jednotlivých projektech dosahováno prostřednictvím jednoho z těchto přístupů:

- zaměření se na vývoj nových pracovních metod, nástrojů a přístupů, resp. na zlepšení existujících metod, nástrojů a přístupů;
- zaměření se na formulaci nových cílů v dané oblasti; v tomto případě může inovace představovat vývoj nových přístupů k identifikaci nových typů potřebné kvalifikace a nalezení nových možností zaměstnávání na trhu práce,
- zaměření se na prosazování změn v zavedených systémech či institucionálních strukturách v oblasti trhu práce.

Inovativní přístupy RP podporovaných CIP EQUAL mohou být přístupy úplně nové nebo mohou převzít prvky odjinud, pokud to zvýší účinnost dané politiky.

Vzhledem k tomu, že Iniciativa Společenství EQUAL je založena na principu inovativnosti, budou podpořeny všechny druhy inovativních pracovních programů RP působících v oblasti prosazování nových způsobů boje s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce. Tím je dána velká příležitost pro financování inovativních myšlenek všech zainteresovaných orgánů a organizací, včetně různých veřejných institucí, soukromých podniků a NNO. Je také možné s ohledem na princip partnerství dále podporovat rozvoj již existující spolupráce různých organizací, které usilují o zavedení nových nástrojů na podporu znevýhodněných skupin na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že v ČR již byly podporovány inovativní přístupy (např. v prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL), Národní podpůrná struktura bude sledovat, zda pracovní programy RP pro druhé kolo nejsou duplicitní s pracovními programy podporovanými již v kole prvním.

Inovace vyvinuté během implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v České republice budou posuzovány jednak v rámci hodnocení programu, která jsou popsána v kapitole 4.5, a jednak v rámci průběžných hodnocení, které budou

zajišťovat samotná RP. Každé RP bude pravidelně předkládat zprávy s průběžným hodnocením své vlastní činnosti, kde budou popsány vyvinuté inovativní nástroje a přístupy a kde bude také popsáno naplňování všech principů Iniciativy Společenství EQUAL. Tyto jednotlivé zprávy s průběžným hodnocením vlastní činnosti RP se stanou základem pro zprávy a analýzy hodnotící celý program.

4.1.6. MAINSTREAMING

Mainstreaming chápáný jako proces přenosu nových myšlenek a přístupů do relevantních politik a zavedené praxe představuje v kontextu Iniciativy Společenství EQUAL velkou výzvu. Iniciativa Společenství EQUAL proto podporuje tento přenos nových myšlenek a přístupů prostřednictvím různých nástrojů a podpůrných struktur. Nicméně v neposlední řadě je to vždy každé RP, jednotlivý členský stát a EK, kdo je odpovědný za poskytnutí dostatečně přesvědčivých dokladů o efektivnosti a přínosu těchto nových způsobů řešení problematiky sociálního začleňování na trhu práce a zajištění jejich volného přenosu mezi členskými státy EU, aby tak byly využitelné v co možná nejširším měřítku. Takto zaměřené činnosti by se však neměly omezovat jen na diseminaci projektových výstupů, neboť diseminace představuje v celém procesu mainstreamingu pouze jeden dílčí prvek.

Iniciativa Společenství EQUAL přispívá k vyšší účinnosti relevantních politik tím, že ověřuje, co má skutečně dobré výsledky a co ne, a zajišťuje, aby se o výsledcích těchto ověřování dozvěděli všechny klíčové instituce. Tyto výsledky jsou proto shromažďovány a zveřejňovány a posléze využívány na všech relevantních akcích pořádaných na celoevropské úrovni za účelem zkvalitnění ESZ, procesu sociálního začleňování, procesu hodnocení a za účelem diseminace a vzájemné výměny zkušeností získaných z komunitárních programů realizovaných na základě čl. 13 (v případě programů v oblasti boje s diskriminací) čl. 137 (v případě programů v oblasti sociálního začleňování) Smlouvy.

Spoluúčast RP na mainstreamingu je nezbytnou součástí pracovního programu jednotlivých RP. Navíc však je vzhledem k obtížnosti naplnění tohoto principu možné z CIP EQUAL podporovat obdobně zaměřené aktivity ještě formou dodatečných grantů. Tyto dodatečné granty mohou být využity na následující činnosti:

a) Mainstreaming inovací vyvinutých v rámci Iniciativy Společenství EQUAL (v rámci tzv. Akce 3⁶⁰) a to jak v prvním, tak i ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL. Za účelem realizace aktivit v rámci Akce 3 je možno předkládat řídicímu orgánu žádosti o dodatečný grant buď ze strany jednotlivých RP či za tímto účelem vytvořených sdružení složených z RP a odborníků na danou oblast. Tento typ aktivit může na národní i celoevropské úrovni zahrnovat např.:

- prezentování a prosazování dokladů o získaných dobrých zkušenostech;
- ověření inovací;
- srovnávání a vyhodnocování inovací v kontextu existujících přístupů v ČR či v jiném členském státě EU;
- diseminaci inovací mezi další subjekty zabývající se danou formou diskriminace;
- představení a zajištění přenosu získaných dobrých zkušeností, zahrnující i poskytování odborného poradenství.

⁶⁰ Více informací o Akci 3 je uvedeno v kapitole 4.2.3 CIP EQUAL.

b) ŘO bude v rámci Akce 3 podporovat také další mainstreamingové aktivity, např. přípravu příruček, publikací o získaných dobrých zkušenostech či dalších nástrojích vytvářených RP v rámci jejich zapojení do práce evropských tématických skupin.

Je důležité, aby tvůrci politik, zejména tvůrci národních akčních plánů zaměstnanosti jako součásti ESZ, strategických dokumentů týkajících se procesu sociálního začleňování či orgány odpovědné za řízení jiných programů ze SF byli informováni o přínosu CIP EQUAL a aby byli zapojeni do mainstreamingových aktivit CIP EQUAL. A proto bude ŘO pravidelně (alespoň jednou ročně) poskytovat informace o pokroku v implementaci CIP EQUAL všem MV zřízeným pro formy pomoci z ESF.

Za účelem dosažení co možná největšího dopadu CIP EQUAL je možné získané výsledky analyzovat, srovnávat s existujícími přístupy a diseminovat v rámci ČR, ale i ostatních členských států EU. Stejně jako u každého jiného experimentu budou i zde experimentální výstupy udržitelné, pouze budou-li uvedeny do širšího (ekonomického, politického, kulturního či organizačního) kontextu. Výsledky Iniciativy Společenství EQUAL se musí stát součástí systematického přístupu prosazovaného relevantními politikami a programy realizovanými jak na místní, regionální, národní či evropské úrovni.

Takto pojaté koordinované šíření dobrých zkušeností a zajištění vlivu na národní, resp. regionální politiku lze chápat jako mainstreaming v užším slova smyslu. Samotné koordinované šíření dobrých zkušeností a zajištění vlivu na národní, resp. regionální politiku totiž k plnému dosažení hlavního cíle Iniciativy Společenství EQUAL nestačí, neboť je nezbytné ještě před zahájením implementace jednotlivých projektů zajistit, že výstupy vzniklé prostřednictvím podpory jednotlivých RP budou skutečně v národní, resp. regionální politice uplatnitelné. Z tohoto důvodu pohlížíme na princip mainstreamingu v případě Programu Iniciativy Společenství EQUAL v širší perspektivě, a proto naplnění tohoto principu v sobě zahrnuje již způsob přípravy Programu Iniciativy Společenství EQUAL a dále i způsob zajištění vyhodnocování jednotlivých návrhů projektů a později předložených Smluv o národní a mezinárodní spolupráci.

K přípravě Programu Iniciativy Společenství EQUAL byli přizváni jako hlavní partneři zástupci dotčených centrálních orgánů státní správy a regionální samosprávy, kteří se aktivně podíleli na určení zaměření této formy pomoci tak, aby podporované tématické oblasti odpovídaly potřebám ČR. V procesu vyhodnocování žádostí o grant se počítá se zapojením odborníků ve věcně příslušných oblastech, přičemž dále počítáme s možností jejich uplatnění v národních tématických skupinách. Již v prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL bylo v České republice využito systému tzv. tutorů. Každé RP mělo po celou Akci 1 k dispozici dva odborníky na problematiku, jíž se dané RP zabývalo, přičemž jeden z nich byl vždy zástupcem MPSV. Pro potřeby druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL bude tento koncept nutné dále upravit, neboť s ohledem na vyšší alokaci programu, a tedy na větší předpokládaný počet žádostí o grant bude tento systém vyžadovat určité modifikace. (O procesu vyhodnocování žádostí o grant viz dále v Programovém dodatku). Tímto způsobem bude umožněno, aby nově vzniklé metody či nástroje boje s diskriminací či nerovnostmi na trhu práce byly v národní, resp. regionální politice skutečně uplatnitelné.

ŘO spolu s NPS vytvoří návrh celkové mainstreamingové strategie, která bude předložena MV ke schválení. ŘO bude dále odpovědný za realizaci této strategie a za monitorování jednotlivých prováděných aktivit a dosahovaných dílčích cílů.

4.2. AKCE INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Všechny tématické oblasti podporované ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL budou realizovány na základě tří dále vymezených akcí. Proto v souladu s doporučením EK bude každé opatření realizované pod kteroukoli z devíti podporovaných tématických oblastí implementováno prostřednictvím těchto tří akcí:

- upevňování RP a navazování mezinárodní spolupráce (Akce 1);
- implementace pracovních programů jednotlivých RP (Akce 2);
- vytváření tématických sítí, diseminace dobrých zkušeností a vytváření vlivu na národní politiku (Akce 3).

Akce 2 bude v ČR zahájena po ukončení Akce 1 a Akce 3 bude zahájena, jakmile budou k dispozici první výstupy získané v rámci této iniciativy Společenství.

4.2.1. UPEVNĚOVÁNÍ RP A NAVAŽOVÁNÍ MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE (AKCE 1)

Cílem Akce 1 je podpora vytváření a upevňování trvalých a efektivních rozvojových partnerství (RP) a navázání mezinárodní spolupráce s rozvojovými partnerstvími z dalších členských, resp. nečlenských zemí EU.

Na základě zkušeností získaných v průběhu implementace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL a na základě hodnocení v polovině období zajištěného na celoevropské úrovni bude v druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL zaveden koncept tzv. „transnationality window“ (neboli okna pro navazování mezinárodní spolupráce), což je období, během něhož budou moci jednotlivé členské i nečlenské státy EU zapojené do tohoto celoevropského programu podporovat navazování mezinárodní spolupráce RP. V průběhu tohoto období tak budou moci RP z různých zemí Evropy uzavírat smlouvy o mezinárodní spolupráci (TCA). Období pro navazování mezinárodní spolupráce bude zahájeno 1. ledna 2005, přičemž není předem stanoven termín, kdy dojde k jeho ukončení.

Za účelem zajištění rovných šancí na navázání mezinárodní spolupráce pro všechna RP podporovaná ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL (tedy jak pro RP podporovaná v ČR, tak i pro RP podporovaná v jiných členských státech EU), zajistí ŘO, aby všechna RP podporovaná v ČR byla vybrána ještě před otevřením výše uvedeného „transnationality window“.

V souladu s aktuálním společným harmonogramem implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL bude v ČR vyhlášena výzva k předkládání žádostí o grant v červenci 2004. Výzva k předkládání žádostí o grant bude vyhlášena prostřednictvím oficiálních webových stránek ŘO a prostřednictvím inzerce v denním tisku. Dále se také zvažuje uspořádání oficiálního vyhlášení této výzvy v podobě celonárodní konference.

Výběr žádostí o grant

V rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL bude v ČR zaveden systém jednotného výběru žádostí o grant. V průběhu Akce 1 budou pro podporovaná RP zajištěny finanční prostředky na upevnění RP a další dopracování jejich pracovních programů a dále na uzavírání smluv o národní spolupráci, jejichž součástí také budou smlouvy o mezinárodní spolupráci. Předložení těchto smluv bude základním předpokladem pro dosažení tzv. prvního mezníku implementace Iniciativy

Společenství EQUAL ze strany jednotlivých RP. Jak smlouva o národní, tak i smlouva o mezinárodní spolupráci bude vyhodnocována ze strany ŘO, přičemž v případě, že tyto smlouvy splní všechny požadavky na ně kladené, potvrdí ŘO danému RP jeho účast v Akci 2.

Mezi kritéria vyhodnocování žádostí o grant budou patřit také kritéria zaměřená na vyhodnocení způsobu naplňování jednotlivých principů Iniciativy Společenství EQUAL v průběhu realizace pracovních programů RP.

Kritéria pro výběr žádostí o grant k podpoře z Programu Iniciativy Společenství EQUAL budou zahrnovat kritéria uvedená v následujícím rámečku.

Kritéria hodnocení žádostí o poskytnutí grantu pro Akci 1
➤ naplnění principu inovativnost;
➤ naplnění principu partnerství;
➤ naplnění principu mezinárodní spolupráce;
➤ naplnění principu mainstreaming;
➤ naplnění principu společné rozhodování;
➤ naplnění principu gender mainstreaming;
➤ prokázání potřeby a relevantnosti navrhovaného řešení;
➤ žádost o grant je předložena společně několika partnerskými organizacemi;
➤ žádost o grant obsahuje rozdělení činností RP mezi jednotlivé partnerské organizace;
➤ žádost o grant obsahuje návrh dalších partnerů, kteří budou během realizace Akce 1 zapojováni do RP;
➤ popis přijatých opatření, jimiž bude zaručeno zapojení jednotlivých partnerů (i těch nejmenších) do RP v průběhu celého období jeho existence;
➤ žádost o grant obsahuje popis opatření zajišťujících rozdělení finančních a administrativních povinností mezi jednotlivé partnerské organizace;
➤ žádost o grant je zaměřena pouze na jednu tématickou oblast Iniciativy Společenství EQUAL;
➤ žádost o grant obsahuje zdůvodnění vytvoření navrhovaného RP a analýzu problému, který má být daným RP řešen;
➤ žádost o grant obsahuje vysvětlení, jakým způsobem by mohly být výsledky a výstupy dále šířeny a využívány v zavedené praxi a relevantních politikách;
➤ žádost o grant obsahuje vysvětlení, jakým způsobem budou při činnosti RP zohledněny potřeby cílových skupin;
➤ žádost o grant obsahuje popis cílů RP;
➤ žádost o grant obsahuje podrobný pracovní program RP pro Akci 1, doplněný rozpočtem;
➤ žádost o grant obsahuje návrh pracovního programu pro Akce 2 a 3, doplněného rozpočtem;
➤ žádost o grant obsahuje popis zaměření aktivit vyvíjených v rámci plánované mezinárodní spolupráce;
➤ závazek RP zajistit na požádání ŘO veřejný přístup ke všem výstupům a výsledkům práce RP (tj. veřejný přístup ke všem produktům, nástrojům i vyvinutým metodám atd.)

Způsob, jakým budou tato výběrová kritéria uplatňována v průběhu hodnocení žádostí o grant, bude stanoven ŘO a schválen ze strany Monitorovacího výboru.

Vysvětlení jednotlivých hodnotících kritérií bude také obsaženo v Příručce pro žadatele o grant připravené pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL.

S cílem zajistit co nejtransparentnější způsob hodnocení a výběru předložených žádostí o grant zajistí ŘO, že všichni žadatelé dostanou možnost se proti výsledku hodnocení své žádosti o grant odvolat.

Podrobný popis hodnocení a výběru žádosti o grant pro Akci 1 a také procesu odvolání bude uveden v Programovém dodatku CIP EQUAL.

ŘO zajistí, že všichni žadatelé budou písemně vyrozuměni, zda byli či nebyli vybráni pro podporu z druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

První mezník implementace CIP EQUAL

Výdaje RP se stávají způsobilými poté, co bude RP oficiálně vyrozuměno o výběru své žádosti o grant pro podporu z CIP EQUAL. Podporovaná RP budou muset při realizaci svých pracovních programů dosahovat mezníků implementace CIP EQUAL.

Na konci Akce 1 budou podporovaná RP předkládat ŘO uzavřenou smlouvu o národní spolupráci (DPA) a smlouvu o mezinárodní spolupráci (TCA). Předložení kvalitně zpracovaných DPA a TCA Řídicímu orgánu se označuje jako dosažení prvního mezníku implementace CIP EQUAL.

Uzavřená smlouva o národní spolupráci dokládá vzájemné porozumění jednotlivých partnerských organizací zapojených do RP, obsahuje stručný strukturovaný a koherentní popis společné strategie RP a vymezuje hlavní faktory vedoucí k úspěšnému naplnění cílů daného RP. Proto by měla smlouva o národní spolupráci obsahovat tyto součásti:

Povinné součásti smlouvy o národní spolupráci
➤ identifikace zapojených partnerských organizací;
➤ zhodnocení stávající situace na trhu práce z hlediska diskriminace a nerovností;
➤ analýza subjektů zapojených do RP; rozpoznání a posouzení zájmů a očekávání lidí, skupin nebo organizací, které mohou ovlivnit nebo mohou být ovlivněny vyvíjeným a testovaným řešením, včetně popisu role relevantních subjektů v práci daného RP
➤ cíle a strategie daného RP pro Akci 2;
➤ zohlednění předchozích relevantních zkušeností s danou problematikou v rámci vybraného regionu či sektoru/oboru;
➤ popis předpokladů nutných pro práci RP, popis možných rizik pro práci RP a vymezení případných požadavků na flexibilitu pracovního programu RP;
➤ podrobný pracovní program pro Akci 2, doplněný odpovídajícím rozpočtem;
➤ jasné rozdělení práce mezi jednotlivé partnery, včetně popisu mechanismu řízení RP a správy finančních prostředků;
➤ popis přijatých opatření, jimiž bude zaručeno zapojení jednotlivých partnerů do RP v průběhu celého období jeho existence;
➤ popis přijatých opatření, jimiž bude zaručena možnost plného zapojení do realizace pracovního programu i pro menší partnery zapojené v RP;
➤ popis přijatých opatření, jimiž bude zaručeno zohlednění potřeb skupin

ohrožených na trhu práce diskriminací a nerovnostmi;
➤ popis mechanismu průběžného hodnocení dosažených výsledků, včetně popisu způsobu poskytování příslušných dat o RP a o dosažených výsledcích práce RP a přehledu ověřitelných indikátorů, které by měli ukázat, jak budou cíle, výstupy a výsledky RP měřeny a hodnoceny;
➤ závazek RP podílet se na aktivitách realizovaných v rámci Akce 3 a to jak na národní, tak i na celoevropské úrovni;
➤ popis přijatých opatření k naplnění principu gender mainstreaming;
➤ závazek RP, že jednotlivé partnerské organizace jsou schopny a ochotny učit se od druhých;
➤ závazek RP zajistit na požádání ŘO veřejný přístup ke všem výstupům a výsledkům práce RP (tj. veřejný přístup ke všem produktům, nástrojům i vyvinutým metodám atd.)

V rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR budou patřit mezi povinné součásti smlouvy o mezinárodní spolupráci součásti uvedené v následujícím rámečku

Součásti smlouvy o mezinárodní spolupráci
➤ identifikace smluvních stran, mezi nimiž musí být alespoň jedno RP vybrané pro Akci 1 v jiném členském státě EU;
➤ vymezení oblastí společného zájmu zapojených RP a vysvětlení přidané hodnoty navázané mezinárodní spolupráce;
➤ společný pracovní program RP zapojených do mezinárodní spolupráce, doplněný rozpočtem;
➤ rozdělení práce mezi jednotlivá RP zapojená do mezinárodní spolupráce, včetně popisu mechanismu řízení této spolupráce a naplňování stanoveného společného pracovního programu;
➤ popis opatření přijatých za účelem monitorování a hodnocení společných aktivit.

Plný výčet povinných částí smluv o národní a mezinárodní spolupráci bude vypracován ŘO před zahájením období navazování mezinárodní spolupráce.

Smlouva o mezinárodní spolupráci musí být předložena v souladu s jednotným formátem této smlouvy uvedeným v Příručce EK k mezinárodní spolupráci a musí být zadána do společné databáze ETCIM (internetový modul mezinárodní spolupráce Iniciativy Společenství EQUAL – EQUAL transnational co-operation internet module). Tištěná podoba smlouvy o mezinárodní spolupráci musí být přiložena k textu smlouvy o národní spolupráci.

ŘO zajistí pro jednotlivá podporovaná RP při uzavírání jejich smluv o národní spolupráci dostatečnou podporu, tak aby tyto smlouvy mohly být uzavřeny v co možná nejkratším termínu. Nicméně pokud některé RP nepředloží ŘO smlouvu o národní spolupráci zpracovanou v odpovídající podobě, nebude možné dané RP dále z Programu Iniciativy Společenství EQUAL podporovat.

Po předložení smluv o národní a mezinárodní spolupráci zajistí ŘO jejich vyhodnocení, a to v období 8 týdnů následujících po jejich předložení. V případě, že předložené smlouvy budou obsahovat všechny požadované náležitosti, potvrdí ŘO

jednotlivým RP možnost realizace jejich pracovních programů v průběhu Akce 2 i přiložený víceletý rozpočet umožňující RP realizovat jednotlivé aktivity uváděné v jejich pracovních programech.

ŘO zajistí v průběhu hodnocení žádostí o grant pro Akci 1 a v průběhu potvrzování účasti RP na Akci 2 zadání požadovaných dat do společné evropské databáze ECDB. Přehled zadávaných a pravidelně aktualizovaných dat uváděných ve společné evropské databázi ECDB tvoří Přílohu č. 4 CIP EQUAL.

RP budou muset ve svých pracovních programech zohlednit povinnost týkající se dosahování jednotlivých mezníků implementace CIP EQUAL. Dosahování těchto mezníků bude monitorováno a hodnoceno pracovníky Národní podpůrné struktury a potvrzováno pracovníky ŘO. V případě, že některé RP nedosáhne požadovaných mezníků implementace CIP EQUAL, má ŘO možnost ukončit smlouvu o financování, v důsledku čehož by již aktivity daného RP nemohly být dále podporovány z prostředků CIP EQUAL. Pravidelné vyhodnocování dosahování požadovaných mezníků implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL bude zajištěno Národní podpůrnou strukturou, a to vždy nejméně jednou ročně.

4.2.2. IMPLEMENTACE PRACOVNÍCH PROGRAMŮ JEDNOTLIVÝCH RP (AKCE 2)

RP, která dosáhnou prvního mezníku implementace CIP EQUAL, tedy předloží ŘO uzavřené smlouvy o národní a mezinárodní spolupráce vypracované v odpovídající kvalitě, budou moci realizovat své pracovní programy také v průběhu Akce 2.

V souladu s aktuálním společným harmonogramem implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL bude Akce 2 v České republice zahájena, jakmile budou předloženy DPA a TCA potvrzené ze strany ŘO.

Realizace jednotlivých pracovních programů pro Akci 2 může trvat až tři roky.

ŘO má právo navrhnout přidělení dodatečných finančních prostředků na pokračování činnosti úspěšných RP, přičemž v takovémto případě může dojít na základě dohody ŘO a daného RP oproti předem stanovenému časovému rámci k prodloužení realizace pracovního programu. Rozhodnutí o dodatečném přidělení finančních prostředků a o prodloužení realizace pracovních programů jednotlivých RP bude schvalováno ze strany MV.

4.2.3. VYTVÁŘENÍ TÉMATICKÝCH SÍTÍ, DISEMINACE DOBRÝCH ZKUŠENOSTÍ A VYTVÁŘENÍ VLIVU NA NÁRODNÍ POLITIKU (AKCE 3)

Akce 3 je zaměřena na vytváření tématických sítí, šíření dobrých zkušeností a dosahování vlivu na národní, resp. regionální politiku a v konečném důsledku na promítnutí nejlepších dosažených výsledků a získaných zkušeností do politiky ES. S cílem dosažení co nejlepších výsledků Akce 3 je účast na těchto aktivitách pro všechna RP povinná.

Za realizaci Akce 3 je zodpovědný ŘO, který zajišťuje i účast sociálních partnerů a zástupců relevantních národních, resp. regionálních orgánů na jednotlivých aktivitách Akce 3.

Tématické sítě umožňují jak horizontální, tak i vertikální mainstreaming, tj. šíření dobrých zkušeností mezi jednotlivými RP navzájem i mezi jednotlivými RP a zástupci relevantních národních, resp. regionálních orgánů.

Tématické sítě ustavené pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL budou s určitými modifikacemi (budou-li nutné) využívány i pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL. Základ tématických sítí prvního kola tvoří profesní organizace, zástupci sociálních partnerů, vysokých škol, veřejné správy, regionálních úřadů, jednotlivých RP a nezávislí odborníci.

V rámci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL zřídil ŘO čtyři Národní tématické sítě, které vyvíjejí svou činnost v rámci celkem šesti pracovních skupin:

1. NTS zaměstnatelnost
 - Pracovní skupina pro integraci osob se ZPS
 - Pracovní skupina pro integraci mladých lidí
 - Pracovní skupina pro multikulturalitu
2. NTS podnikání
 - Pracovní skupina pro podnikání
3. NTS adaptabilita
 - Pracovní skupina pro adaptabilitu
4. NTS rovné příležitosti žen a mužů
 - Pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů

Za podpory technické asistence prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL byla také pro výše uvedené Národní tématické sítě zřízena internetová diskusní platforma.

Mezi cíle tématických sítí patří identifikace hlavních faktorů vedoucích k nerovnostem a diskriminaci na trhu práce, identifikace nejlepších zkušeností a praxí vyvinutých RP a průběžné sledování a vyhodnocování postupu práce jednotlivých RP v rámci tématických oblastí vybraných k podpoře ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL. Dalším cílem tématických sítí je průběžné sledování a vyhodnocování dopadu práce jednotlivých RP na skupiny ohrožené na trhu práce diskriminací a nerovnostmi a prosazování tzv. průřezových témat (ověřených témat aplikovatelných na RP působící pod jinými tématickými oblastmi). Tématické sítě budou analyzovat získané zkušenosti a faktory, které vedou k dobrým výsledkům práce RP.

Samotný proces mainstreamingu, na jehož realizaci je Akce 3 zaměřena, lze popsat prostřednictvím dvou fází. Ve fázi první, tj. ve fázi diseminace, která je realizována na úrovni jednotlivých RP jsou klíčovými aktéry jednotlivé organizace zapojené do RP. V rámci této fáze mainstreamingu jde především o analýzu, vyhodnocení a zobecnění výstupů práce RP a dále jejich následné zpřístupnění. Následující fází je fáze tzv. transferu, jejímiž klíčovými aktéry jsou tvůrci politik, sociální partneři, zástupci profesních organizací apod. V rámci této druhé fáze jde především o zpřístupnění dobrých zkušeností a ověřených inovativních postupů ostatním RP zapojeným do druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL (tzv. horizontální mainstreaming) a dále tvůrcům místních, regionálních a národních politik s cílem jejich promítnutí do národních i evropských strategických dokumentů a případně i do právního rámce ČR (tzv. vertikální mainstreaming).

Nástroje užívané za účelem dosažení výše uvedených cílů mainstreamingového procesu budou kromě zajištění činnosti tématických sítí zahrnovat např. i pořádání

konferencí, diskusních fór, brífingů, řízených diskusí a zajištění souvisejících propagačních aktivit prostřednictvím tištěných podkladů a informačních materiálů. Propagační aktivity související s realizací Akce 3 budou zaměřeny jak na výše uvedené klíčové aktéry jednotlivých fází mainstreamingu, tak i na veřejnost a budou realizovány v souladu s Mainstreamingovou strategií Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

V rámci Akce 3 prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR byla zpracována Mainstreamingová strategie, která představuje základní rámec pro proces a nástroje mainstreamingu. Národní tématické sítě v rámci své práce reagují na konkrétní výsledky práce rozvojových partnerství a tím Mainstreamingovou strategii dále rozvíjejí a konkretizují. Modifikace této Mainstreamingové strategie bude využita i pro druhé kolo, přičemž bude průběžně aktualizována. Poté, co bude Monitorovacím výborem Mainstreamingová strategie pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR schválena, bude tvořit přílohu Programového dodatku.

Za účelem podpoření mainstreamingu inovací (zajišťovaného v průběhu Akce 3) a na základě žádosti předložené jedním či více RP či ad-hoc vytvořenými sdruženími RP a dalších osob může ŘO financovat také další aktivity spojené s hodnocením, zpřístupněním a prosazováním průkazných dokladů o získaných dobrých zkušenostech, a to jak na národní, tak i celoevropské úrovni. Takto zaměřené aktivity mohou zahrnovat vyhodnocování inovací, porovnávání dosažených výsledků s výsledky stávajících přístupů uplatňovaných v ČR či jiných členských státech EU, rozšiřování inovací mezi další relevantní instituce zabývající se daným typem diskriminace, zviditelnění a přenos získaných dobrých zkušeností (zahrnujících také poskytování poradenství a využití zkušeností a výsledků získaných jiným způsobem než na základě podpory z CIP EQUAL).

Akce 3 bude v ČR společně s Akcí 2 zahájena až po ukončení Akce 1.

4.3. ŘÍZENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Program Iniciativy Společenství EQUAL je na základě čl. 9(e)(ii) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 definován jako samostatná forma pomoci ze strukturálních fondů, a proto má svou vlastní implementační strukturu ustavenou v souladu s nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 a nařízením EK č. 438/2001.

4.3.1. ŘÍDÍCÍ ORGÁN

V souladu s čl. 9(l) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 byl pro Program Iniciativy Společenství EQUAL určen řídicí orgán, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Určení řídicího orgánu Programu Iniciativy Společenství EQUAL vyplývá z působnosti MPSV definované v § 9 zákona č. 2/1969 Sb. a dále z usnesení vlády ČR č. 678 ze dne 9. července 2003.

Řídicí orgán v souladu s národními předpisy a předpisy EU plně zodpovídá za správné a efektivní řízení Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

Ministr práce a sociálních věcí pověřil v rámci organizační struktury MPSV plněním všech povinností řídicího orgánu odbor pro řízení pomoci z ESF (dále ŘO).

V souladu s čl. 34 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zodpovídá ŘO zejména za:

- shromažďování statistických údajů o věcném a finančním plnění Programu Iniciativy Společenství EQUAL podle požadavků kladených na monitorování a hodnocení programu a předávání příslušných informací EK (v souladu s dohodnutými mechanismy na využívání k tomuto určených informačních systémů)⁶¹;
- zpracování ročních implementačních zpráv, které ŘO po jejich schválení ze strany MV předkládá EK;
- zpracování závěrečné implementační zprávy, kterou ŘO po jejím schválení ze strany MV předkládá EK;
- včasnou reakci na doporučení EK, která vyplynou z přezkoumání roční implementační zprávy těmito orgány;
- zajištění jednotného, samostatného účetního systému užívaného subjekty, které se podílejí na řízení a provádění pomoci;
- zajištění správného provádění operací financovaných v rámci pomoci, zejména zavedením interních kontrolních opatření, dodržováním zásad řádné správy finančních prostředků a zohledněním každého požadavku na nápravná opatření ze strany EK, resp. národních orgánů s pravomocemi provádět kontroly řízení pomoci ze strukturálních fondů;
- zajištění shody s politikami Společenství zejména v oblastech: hospodářské soutěže, zadávání veřejných zakázek, ochrany a zlepšování životního prostředí a odstraňování nerovností mezi muži a ženami;
- zpracování a plnění komunikační strategie⁶² pro Program Iniciativy Společenství EQUAL v souladu s čl. 46 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999;
- upravení Programového dodatku na základě žádosti MV nebo z vlastní iniciativy;

⁶¹ Za účelem monitorování plnění Programu Iniciativy Společenství EQUAL bude využíváno Monitorovacího systému strukturálních fondů, kterého je využíváno již k monitorování realizace prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

⁶² Podrobnosti ke komunikační strategii a plánované informační kampani o CIP EQUAL obsahuje Programový dodatek.

- předkládání Programového dodatku a jeho upravených verzí Monitorovacímu výboru ke schválení;
- zavedení odpovídajících monitorovacích systémů nutných k zajištění dohodnutého způsobu předávání dat mezi členským státem a EK;
- předkládání Programového dodatku nebo jeho upravených verzí EK do jednoho měsíce od jeho schválení Monitorovacím výborem.

V souladu s Metodikou finančních toků a kontroly⁶³ je dále ŘO zodpovědný za:

- přípravu a projednání programové dokumentace pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL se zástupci EK;
- zajištění souladu dokumentace vztahující se k uskutečněným výdajům, provedeným platbám, uskutečněným pracím a kontrolám jednotlivých operací a s požadavky legislativy EU kladenými na tuto dokumentaci;
- zajištění archivace všech dokumentů vztahujících se k programu po dobu 3 let od ukončení programu;
- zajištění zadávání dat do MSSF;
- zajištění spolufinancování programu z národních zdrojů;
- uzavírání smluv o financování KP;
- předkládání žádostí o platby z ESF platební jednotce v souladu s procedurami stanovenými platebním orgánem;
- předkládání odhadu výdajů na daný a následující rok platebnímu orgánu při každé certifikaci prostřednictvím platební jednotky;
- provádění veřejnosprávní finanční kontroly u RP;
- zajištění finančních korekcí v případě zjištění porušení povinností vyplývajících z právních předpisů nebo v případě, že takové porušení předpisů zjistí některý kontrolní orgán. Navržené korekce konzultuje ŘO s platebním orgánem a o provedených korekcích informuje Monitorovací výbor;
- měsíční informování platební jednotky o nesrovnalostech vzniklých při implementaci programu;
- vedení knihy dlužníků a měsíční předkládání platebnímu orgánu výkazu o částkách, které mají být platebnímu orgánu konečnými příjemci vráceny,;
- včasnou reakci na doporučení platebního orgánu, která vyplynou z přezkoumání roční implementační zprávy;

ŘO dále zodpovídá za:

- ustavení Monitorovacího výboru v souladu s čl. 35;
- zajištění sekretariátu Monitorovacího výboru Programu Iniciativy Společenství EQUAL;
- vypracování návrhu statutu a jednacího řádu MV;
- zajištění bezplatného zpřístupnění a využívání jednotlivých výstupů RP podporovaných v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR i EU;
- zajištění komplementarity mezi Iniciativou Společenství EQUAL a mainstreamovými formami pomoci z ESF za účelem zajištění, že nebude v rámci těchto typů programů docházet k vícenásobné finanční podpoře stejných aktivit;
- přípravu a řízení realizace opatření technické asistence CIP EQUAL, vymezení cílů práce NPS, schvalování ročních plánů práce NPS a dohled nad kvalitou a včasností poskytovaných služeb NPS;

⁶³ O Metodice finančních toků a kontroly viz část o platebním orgánu.

- zajištění a monitorování průběžného hodnocení programu.

Vzhledem k odpovědnosti řídicího orgánu za zpracování CIP EQUAL (při dodržení principu partnerství definovaném čl. 8 nařízení Rady č. 1260/1999), bude řídicí orgán v odůvodněných případech také navrhopvat úpravy CIP EQUAL a po jejich schválení Monitorovacím výborem je bude předkládat Evropské komisi a se zástupci Evropské komise je bude projednávat.

4.3.2. PLATEBNÍ ORGÁN

V souladu s čl. 9(o) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 bylo jako Platební orgán pro realizaci pomoci ze SF a FS určeno usnesením vlády ČR č. 102/2002 Ministerstvo financí ČR.

Výkonem funkce platebního orgánu byl rozhodnutím ministra financí pověřen odbor Národního fondu (dále PO).

Na základě usnesení vlády ČR č. 822 ze dne 28. srpna 2002 a navazujících usnesení vlády ČR č. 9 z 8. ledna 2003 a usnesení vlády č. 678 ze dne 9. července 2003 byla Ministerstvem financí ČR vypracována Metodika finančních toků a kontroly SF a FS, která vymezuje závazný rámec pro vytváření struktur umožňujících čerpat prostředky ze SF a FS v rámci ČR.

V souladu s čl. 32 a 39 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a v souladu s ustanoveními Metodiky finančních toků a kontroly SF a FS vykonává PO zejména tyto činnosti:

- spravuje prostředky poskytnuté EK na Program Iniciativy Společenství EQUAL na účtu vedeném u ČNB;
- po schválení Programu Iniciativy Společenství EQUAL ze strany EK vypracovává a předkládá EK žádost o zálohovou platbu;
- vypracovává a předkládá EK žádosti o průběžné platby a platbu konečného zůstatku na základě výkazů výdajů předložených ŘO prostřednictvím PJ;
- přijímá platby z EK;
- zabezpečuje, aby KP obdržel po splnění všech stanovených podmínek příspěvek z EU do 60 dnů;
- provádí platby z ESF z účtu PO na účty PJ;
- provádí certifikaci uskutečněných výdajů v souladu s čl. 9 nařízení Komise (ES) č. 438/2001 a vypracovává certifikát o uskutečněných výdajích, který spolu se žádostí o průběžnou platbu, resp. o platbu konečného zůstatku zasílá EK;
- nebylo-li v souladu s pravidly EU rozhodnuto o realokaci neoprávněně vyplacených výdajů v rámci programu, ve kterém k neoprávněnému čerpání prostředků došlo, vrací EK neoprávněně vyplacené výdaje, včetně úroků;
- vrací EK nevyužité prostředky z programu;
- na základě odhadu ŘO vypracovává a do 30. 4. předkládá EK aktualizovaný výhled výdajů pro daný a následující rok;
- prostřednictvím zvláštního účtu hradí ze státního rozpočtu vzniklé kurzové ztráty;
- vede podvojný účetnictví o všech operacích, které se vyskytly v průběhu implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL, včetně kurzových rozdílů;
- na základě písemné žádosti EK poskytuje do 10 pracovních dnů EK kopii požadovaných účetních záznamů.

V souladu s Metodikou finančních toků a kontroly SF a FS deleguje PO výkon některých svých platebních funkcí na své zprostředkovatelské subjekty (ZS), kterými jsou platební jednotky jednotlivých forem pomoci ze SF, resp. z FS. Rozsah a podmínky těchto delegovaných funkcí bude stanoven v dohodě mezi PO a jednotlivými PJ. Pravomoci delegované PO na PJ nemohou být PJ dále delegovány na další subjekty.

V souladu s čl. 9(1) nařízení Rady (ES) č. 438/2001 bude osoba či útvar pověřená/y certifikací průběžných a konečných výdajů nezávislá/y na subjektu vystavujícím žádosti o platby. Tato funkce bude dále oddělena od přípravy/potvrzení jednotlivých transakcí, odpovědnosti za využití finančních prostředků a výkonu a účtování daných transakcí.

4.3.3. PLATEBNÍ JEDNOTKA

Platební jednotkou Programu Iniciativy Společenství bylo určeno MPSV, v rámci jehož organizační struktury ministr práce a sociálních věcí pověřil vykonáváním povinností platební jednotky odbor organizační a správní (dále PJ).

PJ je odpovědná za plnění delegovaných funkcí v rámci platebního mechanismu.

Na základě dohody uzavřené s PO bude PJ vykonávat zejména tyto činnosti:

- přijímá od ŘO žádosti o platby konečným příjemcům;
- před provedením platby provádí u jednotlivých žádostí o platbu ex-ante kontrolu, která zahrnuje zejména formální kontrolu žádosti o platbu, kontrolu souladu žádostí s finančním plánem a kontrolu požadovaných dokumentů předložených ze strany ŘO;
- po schválení žádostí o platbu žádá PO o provedení platby z ESF;
- po obdržení prostředků od PO provádí do 5 pracovních dnů převod prostředků KP;
- informuje ŘO o všech převodech prostředků KP;
- vede podvojný účetnictví o všech operacích týkajících se správy prostředků z ESF;
- spolupracuje s PO při provádění certifikace uskutečněných výdajů;
- zasílá PO měsíční souhrnné výkazy o uskutečněných platbách KP a zadává související údaje do MSSF;
- měsíčně vypracovává informaci o neoprávněně nebo nesprávně vyplacených částkách a tuto informaci předkládá Odboru finanční kontroly ve veřejné správě MF a PO.

4.3.4. KONEČNÝ PŘÍJEMCE

Konečnými příjemci ve smyslu čl. 9(1) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 jsou jednotlivá rozvojová partnerství.

V souladu s určením jednotlivých rozvojových partnerství za konečné příjemce je v případě Iniciativy Společenství EQUAL konečný příjemce dle čl. 9(1) nařízení Rady(ES) č. 1260/1999 definován jako subjekt zodpovědný za zajištění realizace jednotlivého projektu.

Jednotlivá rozvojová partnerství, v souladu s výše řečeným určená jako koneční příjemci, budou pracovat vždy pouze na jedné tématické oblasti a budou zahrnovat

partnerské organizace, které jsou z hlediska vybraného tématu klíčové. Těmito partnerskými organizacemi mohou být např. centrální, místní a regionální úřady, úřady práce, neziskové organizace, vzdělávací instituce, podniky a sociální partneři apod.

Každé RP musí při podání žádosti o grant z prostředků Iniciativy Společenství EQUAL zajistit, aby do RP byla zapojena i organizace způsobilá řídit veřejné finanční prostředky, účtovat o nich a za nakládání se svěřenými prostředky nést odpovědnost. Rozdělení odpovědnosti za administrativní a finanční řízení mezi jednotlivými partnery daného RP bude popsána jak v žádosti o grant pro Akci 1, tak i ve smlouvě o národní spolupráci, jejíž vyhotovení bude nezbytné pro následující účast RP v Akci 2. ŘO poskytne organizacím odpovědným za finanční a administrativní řízených svých RP odpovídající pokyny pro výkon s tím souvisejících úkonů a povinností.

Podrobné nastavení finančních toků týkajících se plateb pro RP je v současnosti připravován PJ a ŘO. Po jeho dokončení a auditu bude popis finančních toků tvořit přílohu Programového dodatku.

Všechna RP účastníci se Akce 2 a 3 musí pravidelně (v intervalech, které budou stanoveny ŘO) předávat ŘO informace uváděné ve společné evropské databázi ECDB. Databáze ECDB obsahuje informace o všech RP financovaných v rámci Iniciativy Společenství EQUAL a slouží ke zpřístupnění informací o všech podporovaných RP jednotlivým RP z různých členských států EU, odborníkům zapojeným do Akce 3 a dalším zájemcům z odborné i laické veřejnosti. Přehled informací zadávaných a pravidelně aktualizovaných ve společné evropské databázi ECDB tvoří Přílohu č. 4 Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

4.3.5. TECHNICKÁ ASISTENCE

Za účelem řádné implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL bude v ČR v rámci samostatné priority Programu Iniciativy Společenství EQUAL poskytována ŘO a RP technická asistence.

Popis technické asistence programu je uveden v kapitole 3, v části 3.2.10.

4.3.6. FINANČNÍ TOKY⁶⁴

Po výběru RP k podpoře z druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL a poté, co bude schválen seznam vybraných RP, zajistí ŘO, aby všichni úspěšní žadatelé byli informováni prostřednictvím „grant letterů“ o jejich výběru k podpoře z CIP EQUAL a o zahájení období způsobilosti jejich výdajů. Období způsobilosti výdajů jednotlivých vybraných RP bude zahájeno v den podpisu grant letterů ze strany zástupce ŘO.

Dále ŘO zajistí přípravu a uzavření smluv o financování s hlavním partnerem RP. Na základě uzavření této smlouvy bude rozvojovým partnerstvím vyplacena ze strany ŘO zálohová platba.

Každé RP si určí jednu organizaci,⁶⁵ která bude spravovat svěřené veřejné prostředky. ŘO poskytne této organizaci postupy a podrobné popisy prováděných

⁶⁴ Vzhledem ke skutečnosti, že podrobné finanční toky jsou v současnosti teprve dopracovávány, je možné, že se vzhledem k probíhajícím jednáním mezi ŘO, PO a PJ nastavení finančních toků týkajících se plateb RP může ještě změnit.

úkonů. Tato organizace bude shromažďovat údaje o všech uskutečněných výdajích daného RP a bude ověřovat jejich způsobilost. Dále bude tato organizace v souladu s uzavřenou smlouvou o financování pravidelně předkládat výkazy výdajů a žádosti o platby NPS.

V souladu s čl. 9 nařízení Komise (ES) č. 438/2001 zajistí PO provádění plateb ze SR ČR v co nejkratším možné lhůtě a v plné výši. EK bude kontrolovat jednotlivé předkládané žádosti o platby a odpovídající podíl prostředků z ESF bude zasílat na příslušný účet ČR. Vláda ČR zajistí ve státním rozpočtu ČR české národní prostředky určené na spolufinancování tohoto programu. Požadované platby budou prostřednictvím státního rozpočtu zasílány RP.

Finanční toky budou podrobněji popsány v interní písemné dokumentaci připravené v souladu s čl. 5 nařízení Komise (ES) č. 438/2001 z 2. března 2001 a také v Programovém dodatku.

⁶⁵ V případě, že touto organizací není jeden z partnerů daného RP, musí být výběr této organizace zajištěn v souladu s pravidly pro zadávání veřejných zakázek.

4.4. MONITOROVÁNÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

ŘO plně zodpovídá za řádné, včasné a efektivní monitorování programu.

Pro pravidelné monitorování plnění Programu Iniciativy Společenství EQUAL byly v souladu s požadavky EK na tvorbu monitorovacích indikátorů vytvořeny monitorovací indikátory Programu Iniciativy Společenství EQUAL, které jsou uvedeny v Příloze č. 5. Kvantifikace jednotlivých cílových hodnot těchto ukazatelů je také uvedena v Příloze č. 5.

Za účelem shromažďování spolehlivých finančních a statistických údajů a informací o plnění Programu Iniciativy Společenství EQUAL bude využito Monitorovacího systému strukturálních fondů (MSSF), kterého bude využíváno i při monitorování ostatních forem pomoci ze strukturálních fondů.

Upravené verze MSSF zaměřené na monitorování předvstupních forem pomoci je využíváno již za účelem monitorování plnění prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR.

Prostřednictvím MSSF bude v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR zajištěno:

- zabezpečení sběru věcných a finančních údajů o práci jednotlivých RP;
- sledování monitorovacích ukazatelů na úrovni jednotlivých opatření, priorit a celého programu;
- agregace výsledků monitorování za účelem hodnocení této pomoci z ESF v jednotlivých fázích plnění programu;
- zajištění komunikace mezi ŘO, PO a PJ.

Pro potřeby Iniciativy Společenství EQUAL je možné, že bude nutné MSSF ještě dále upravit tak, aby MSSF umožňoval sledování dalších ukazatelů a zohledňoval všechny požadavky vyplývající z dohody členských států EU o sdílení monitorovacích dat prostřednictvím společné evropské databáze ECDB (více podrobností o společné evropské databázi ECDB je uvedeno v kapitole 4.8.1 CIP EQUAL a dále v Příloze č. 4).

Za funkčnost MSSF zodpovídá v souladu s ustanoveními Metodiky finančních toků a kontroly řídicí orgán Rámce podpory Společenství, kterým bylo na základě usnesení vlády č. 102 ze dne 23. ledna 2002 určeno Ministerstvo místního rozvoje ČR.

Dále bude pro monitorování jednotlivých RP druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL využíváno společné evropské databáze ECDB. Za včasnou aktualizaci údajů o jednotlivých RP uváděných v této databázi odpovídá řídicí orgán. (Údaje o jednotlivých RP vkládané do databáze ECDB jsou uvedeny v Příloze č. 4).

ŘO na základě informací, údajů a dílčích zpráv o plnění programu, sestavuje zprávy pro MV, ŘO RPS (pověřený celkovou koordinací všech strukturálních operací ČR), PO, orgány kontroly a EK.

Informace a údaje o plnění programu poskytuje ŘO partnerským organizacím a regionálním orgánům. Tyto informace a údaje budou také informačním zdrojem pro hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL (viz kapitola 4.5.).

Vrcholným orgánem zřízeným za účelem monitorování plnění Programu Iniciativy Společenství EQUAL je Monitorovací výbor Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

4.4.1. MONITOROVACÍ VÝBOR

ŘO je v souladu s čl. 35(1)(3) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 odpovědný za zřízení Monitorovacího výboru Programu Iniciativy Společenství EQUAL (dále MV) nejpozději do 3 měsíců od schválení Programu Iniciativy Společenství EQUAL ze strany EK.

MV bude v souladu s čl. 8(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 vytvořen na základě principu partnerství. V souladu s § 62 sdělení Komise COM(2000)853 zajistí ŘO, aby v MV měli své zástupce klíčové instituce z hlediska problematiky, na kterou je CIP EQUAL zaměřen (tedy MŠMT, MMR, MPO, MF, MVn. atd.) i sociální partneři, NNO a občané s přímou zkušeností s hlavními formami diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Podrobný seznam organizací zastoupených v MV bude tvořit součást Programového dodatku.

Počet členů MV a jeho působnost bude stanovena v jeho statutu a v jednacím řádu, které budou součástí Programového dodatku.

Při určování počtu členů jednotlivých zastupovaných subjektů bude v souladu s čl. 35(1)(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zohledňováno rovné zastoupení mužů a žen. A tak bude zajištěno, že složení MV CIP EQUAL bude naplňovat princip rovných příležitostí mužů a žen.

Jednotlivé členy MV jmenuje ministr práce a sociálních věcí na základě návrhů jednotlivých výše uvedených institucí a sociálních partnerů. Předsedou MV je vedoucí pracovník ŘO. Předsedu MV jmenuje ministr práce a sociálních věcí.

Zasedání MV se jako pozorovatel účastní zástupce EK.

Podle potřeby může ŘO na jednotlivá zasedání MV přizvat i jiné osoby.

V souladu s čl. 35 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 a ustanoveními Metodiky finančních toků a kontroly SF a FS patří mezi činnosti vykonávané MV zejména:

- schválení svého statutu a jednacího řádu;
- schválení Programového dodatku;
- navrhování úprav Programového dodatku v průběhu plnění programu;
- schvalování všech upravených verzí Programového dodatku či Programu Iniciativy Společenství EQUAL;
- schválení kritérií pro výběr operací financovaných v rámci jednotlivých opatření Programu Iniciativy Společenství EQUAL;
- pravidelné posuzování pokroku dosaženého při implementaci této pomoci, zejména s ohledem na dosažení stanovených cílů;
- posuzování efektivnosti vynaložených veřejných prostředků (ESF a národních) během realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL;

- posuzování a schvalování ročních implementačních zpráv a konečné implementační zprávy Programu Iniciativy Společenství EQUAL před jejich odesláním EK;
- posuzování a schvalování návrhů na změnu rozhodnutí EK o příspěvku z ESF;
- schvalování realokací mezi opatřeními v rámci jednotlivých priorit Programu Iniciativy Společenství EQUAL;
- schvalování komunikační strategie a pravidelné posuzování pokroku dosaženého v jejím naplňování;
- schvalování mainstreamingové strategie a pravidelné posuzování pokroku dosaženého v jejím naplňování;
- schvalování rámcových ročních plánů práce NPS a pravidelné posuzování pokroku dosaženého v jejím naplňování;
- posuzování a schvalování návrhů ŘO na reakci na doporučení EK, resp. jiných orgánů s pravomocemi provádění kontroly řízení pomoci ze SF.

Monitorovací výbor bude také v případě potřeby schvalovat jakékoli úpravy CIP EQUAL, a to před tím, než tyto úpravy budou řídicím orgánem předloženy Evropské komisi.

Odbor pro řízení pomoci z ESF pověřený ministrem práce a sociálních věcí vykonáváním činností řídicího orgánu pro všechny tři připravované formy pomoci z ESF v ČR (OP RLZ, JPD Cíle 3 i CIP EQUAL) zajistí poskytování informací o postupu a výsledcích implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL i všem partnerským organizacím zapojeným do monitorování ostatních dvou forem pomoci z ESF.

4.4.2. ROČNÍ A ZÁVĚREČNÉ IMPLEMENTAČNÍ ZPRÁVY O PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

ŘO Programu Iniciativy Společenství EQUAL zajišťuje vypracování ročních implementačních zpráv a závěrečné implementační zprávy v souladu s čl. 37 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

Roční implementační zprávy i závěrečná implementační zpráva budou obsahovat všechny informace požadované článkem 37(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

V souladu s čl. 37(1)(1) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zajišťuje ŘO předložení ročních implementačních zpráv EK vždy do 30. 6. následujícího roku. Implementační zprávy však musí nejprve projednat a schválit MV.

EK provede v souladu s čl. 37(1)(4) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 přezkoumání ročních implementačních zpráv předložených ze strany ŘO a v případě zjištění nedostatků bude o těchto nedostacích informovat ŘO nejpozději do 2 měsíců od převzetí roční implementační zprávy. V případě, že v průběhu 2 měsíců nebude ŘO ze strany EK zasláno žádné stanovisko týkající se roční implementační zprávy, má se za to, že roční implementační zpráva byla EK akceptována.

V souladu s čl. 37(1)(1) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zajišťuje ŘO předložení závěrečné implementační zprávy EK do 6 měsíců od konečného data způsobilosti výdajů.

EK provede v souladu s čl. 37(1)(4) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 přezkoumání závěrečné implementační zprávy předložené ze strany ŘO a v případě zjištění nedostatků bude o těchto nedostacích informovat ŘO nejpozději do 5 měsíců od převzetí závěrečné implementační zprávy. V případě, že v průběhu 5 měsíců nebude ŘO ze strany EK zasláno žádné stanovisko týkající se závěrečné implementační zprávy, má se za to, že roční implementační zpráva byla EK akceptována.

V případě, že na základě přezkoumání roční implementační zprávy doporučí EK změny zaměřené na zlepšení účinnosti monitorování nebo řízení pomoci, přijme ŘO po projednání těchto doporučení EK a návrhů na zlepšení ve spolupráci s MV příslušná opatření.

4.5. HODNOCENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Na základě čl. 40 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 je každá forma pomoci ze strukturálních fondů předmětem hodnocení, jehož cílem je vyhodnocení dopadu na podporované priority dané formy pomoci a na cíle hospodářské a sociální soudržnosti uvedené ve čl. 158 Smlouvy.

V případě CIP EQUAL je hodnocení jak programu, tak aktivit podporovaných RP zásadní pro dosažení hlavního cíle iniciativy Společenství, kterým je prosazování nových prostředků boje proti všem formám diskriminace a nerovností na trhu práce. Jen pravidelné hodnocení může poskytnout dostatečné doklady o nových a efektivnějších prostředcích řešení existujících problémů na trhu práce. Proto bude ŘO věnovat zvláštní pozornost aktivitám spojeným s hodnocením programu a podpoře hodnocení vlastních činností jednotlivých RP.

V souladu s čl. 41 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zajistil ŘO zpracování nezávislého ex-ante hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL a dále za účelem vyhodnocení účinnosti provádění Programu Iniciativy Společenství EQUAL ŘO zajistí v souladu s čl. 42-43 závěrečné a ex-post hodnocení programu a poskytne požadovanou součinnost EK při zajišťování ex-post hodnocení druhého kola této iniciativy na celoevropské úrovni. Dále bude z iniciativy řídicího orgánu zajištěno průběžné hodnocení, které bude zaměřeno jak na hodnocení prvního, tak druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR a které bude poskytovat podkladové materiály pro hodnocení ex-post CIP EQUAL a pro ex-ante hodnocení programů připravovaných pro další programové období.

Na úrovni řídicího orgánu bude pověřen pracovník odpovědný za řádné a včasné zajištění jednotlivých hodnocení a za koordinaci prací jednotlivých hodnotitelských týmů. Zpracovatelé jednotlivých hodnocení budou určeni na základě transparentních postupů v souladu s platnou národní a evropskou legislativou.

ŘO zajistí veřejný přístup k výstupům z jednotlivých hodnocení.

ŘO zodpovídá za sběr dat, zejména za sledování monitorovacích ukazatelů, včetně jejich vývoje v čase tak, aby hodnocení bylo provedeno co nejúčinnějším způsobem.

Všechna hodnocení budou provedena nezávislými hodnotiteli v součinnosti s ŘO a MV.

4.5.1. HODNOCENÍ EX-ANTE

Účelem hodnocení ex-ante je přispět v jednotlivých fázích zpracování programové dokumentace pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL vlastními vstupy, kritickými připomínkami a doporučeními ke zkvalitnění této programové dokumentace.

Zpracovatel ex-ante hodnocení programové dokumentace pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL byl ŘO vybrán na základě výzvy několika zájemcům, v jejímž rámci byly osloveny všechny organizace ČR, které již měly relevantní zkušenosti se zpracováním ex-ante hodnocení k jiným programovým dokumentům ČR pro programové období 2004-6. S cílem umožnit sladění přípravy Programu Iniciativy Společenství EQUAL a průběhu zpracovávání ex-ante hodnocení byla výzva

k předložení nabídky na zpracování ex-ante hodnocení k CIP EQUAL předána zástupcům všech oslovených organizací dne 14. 4. 2003, aby tak bylo možné zajistit, že průběžná stanoviska a doporučení zpracovatelů ex-ante hodnocení budou moci co nejvíce ovlivnit zaměření a způsob zpracování tohoto programového dokumentu.

Na základě vyhodnocení došlých nabídek bylo zpracováním ex-ante hodnocení programové dokumentace pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL pověřeno Centrum regionálních a správních věd při Vysoké škole ekonomické v Praze.

Příprava Programu Iniciativy Společenství EQUAL byla zahájena v květnu 2003 a návrh analytické kapitoly byl zpracovatelům ex-ante hodnocení předán k posouzení již na konci května 2003. Ze strany zpracovatelů Programu Iniciativy Společenství EQUAL byly zpracovatelům ex-ante hodnocení postupovány nejen jednotlivé již vytvořené části CIP EQUAL, ale i vytvořené metodické podklady, včetně pracovních harmonogramů a zápisů z jednotlivých jednání Pracovní skupiny pro přípravu programové dokumentace na využívání prostředků ze strukturálních fondů. Zpracovatelům ex-ante hodnocení byly také zasílány přehledy připomínek a doporučení na úpravy CIP EQUAL došlých od jednotlivých partnerů zapojených do přípravy CIP EQUAL, včetně návrhů způsobu jejich vypořádání. Další spolupráce mezi zpracovateli Programu Iniciativy Společenství EQUAL a mezi zpracovateli ex-ante hodnocení byla založena na četných operativních schůzkách.

Ex-ante hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL je uvedeno v Příloze č. 8.

4.5.2. HODNOCENÍ V POLOVINĚ OBDOBÍ

Jelikož hodnocení v polovině období zpracované za každou formu pomoci musí být v souladu s čl. 42(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zasláno EK členským státem nejpozději do 31. 12. 2003 a jelikož je datum vstupu ČR do EU stanoveno na 1. 5. 2004, nebude k Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR hodnocení v polovině období zpracováno.

Nicméně vzhledem ke skutečnosti, že Česká republika se zapojila již do prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL, bude řídicí orgán Programu Iniciativy Společenství EQUAL organizovat v období 2004 – 2005 průběžná hodnocení, která se budou zaměřovat jak na realizaci prvního kola, tak i na realizaci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL, a zároveň poskytnou podkladové materiály jak pro hodnocení ex-post CIP EQUAL, tak i pro ex-ante hodnocení programů připravovaných v rámci dalšího programového období.

Na druhou stranu zkušenosti a doporučení z celoevropského hodnocení v polovině období budou zohledněny v implementaci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR (např. formou zavedení tzv. transnationality window – viz část 4.2.1. Akce 1).

4.5.3. ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ

Závěrečné hodnocení definované čl. 42(4) bude zaměřeno na posouzení dosažení stanovených cílů programu, na posouzení efektivnosti vynaložených prostředků programu a na vhodnost přijatých opatření za účelem monitorování a implementace programu.

Základním cílem závěrečného hodnocení bude formulace závěrů a doporučení pro další programové období. Zároveň budou výsledky závěrečného hodnocení poskytovat základní údaje nezbytné pro zpracování hodnocení ex-post.

Zpracování závěrečného hodnocení bude zajištěno ŘO ve spolupráci s EK a v souladu s čl. 42(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 bude provedeno nezávislým hodnotitelem.

V souladu s čl. 42(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zajistí ŘO, aby bylo závěrečné hodnocení projednáno MV a poté v souladu s čl. 42(4) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zasláno nejpozději do 31. 12. 2005 EK.

4.5.4. EX-POST HODNOCENÍ A EX-POST HODNOCENÍ NA CELOEVROPSKÉ ÚROVNI

V souladu s čl. 43(1) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 následné (ex-post) hodnocení na základě již získaných výsledků předchozích hodnocení posoudí využití prostředků, účinnost a efektivitu pomoci a jejího dopadu na hospodářskou a sociální soudržnost. Vyhodnocují se jak úspěchy, tak i nedostatky při provádění pomoci. Ex-post hodnocení se také zaměřuje na posouzení dosažení cílů a očekávaných výsledků pomoci, včetně úrovně jejich trvalé udržitelnosti.

V případě Iniciativy Společenství EQUAL není dosažený úspěch chápán pouze jako dosažení cílů jednotlivých RP, tedy v případě této formy pomoci z ESF vyvinutí a prosazení inovativních metod či způsobů boje s nerovnostmi či diskriminací ve spojení s trhem práce, ale i ověření, že určitá metoda či způsob boje s nerovnostmi či diskriminací v podmínkách České republiky nefunguje. V tomto případě je ale nutné dobře porozumět konkrétním důvodům, proč zkoušená metoda či způsob boje s diskriminací či nerovnostmi není funkční.

Následné hodnocení se v souladu s čl. 43(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 provádí v odpovědnosti EK za spolupráce s členským státem a příslušným ŘO. Hodnocení provádějí nezávislí hodnotitelé a musí být dokončeno do tří let od konce programového období.

Účelem následného (ex-post) hodnocení je posoudit výsledky a dopady programu na Evropskou strategii zaměstnanosti a ostatní programy Společenství.

Za následné hodnocení programu na celoevropské úrovni je odpovědná EK.

4.5.5. PRŮBĚŽNÉ HODNOCENÍ

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.5. CIP EQUAL, bude kromě výše uvedených hodnocení požadovaných v čl. 41-43 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 zajištěno z iniciativy řídicího orgánu v průběhu realizace druhého kola ještě průběžné hodnocení, které bude zaměřeno jak na hodnocení prvního, tak i druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR a které bude poskytovat podkladové materiály pro hodnocení ex-post CIP EQUAL a pro ex-ante hodnocení programů připravovaných pro programové období 2007 – 2013. Řídicí orgán se pro zavedení průběžného hodnocení rozhodl vzhledem k omezeným zkušenostem s hodnoceními programů ČR a také vzhledem ke skutečnosti, že je v ČR realizováno již i první kolo Iniciativy Společenství EQUAL, které však zatím není dostatečně systematicky vyhodnocováno.

V rámci tohoto průběžného hodnocení budou tedy z iniciativy řídicího orgánu zpracovány v období 2006 – 2008 další hodnotící studie, a to vždy k 31. 12. Celkem tak budou zpracovány další čtyři hodnotící studie (v roce 2005, 2006, 2007 a 2008). Tento indikativní harmonogram byl vytyčen ve vazbě na termíny zpracování závěrečného a ex-post hodnocení, které jsou nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 stanoveny na konec roku 2005 a na konec roku 2009. Hodnotící studie zpracované v rámci průběžného hodnocení tak budou komplementární ke studiím zpracovávaným v souladu s požadavky nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, a poskytnou tak podkladový materiál pro přípravu hodnocení ex-post CIP EQUAL a také pro ex-ante hodnocení programů připravovaných pro další programové období.

Na základě průběžného hodnocení budou dále zdokonalovány nezbytné indikátory programu, což zjednoduší zhodnocení naplnění a dosažení cílů jednotlivých RP. Všechna RP budou povinna zajistit pravidelné a nezávislé hodnocení své práce. Toto vlastní hodnocení bude připraveno v rámci Akce 3. Je třeba, aby hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL v České republice zohlednilo experimentální povahu této iniciativy Společenství. Z tohoto důvodu se musí zaměřit nejen na běžné aspekty hodnocení jako jsou relevance, efektivita, účinnost, užitečnost a udržitelnost podporovaných aktivit, ale také na procesy, podpůrné struktury a způsoby realizace relevantních politik.

Za účelem co nejefektivnějšího využití zkušeností získaných a ověřených v rámci CIP EQUAL a jejich prosazení do zavedené praxe či relevantních politik ČR bude nezbytné zajistit hodnocení všech činností podporovaných CIP EQUAL a také důkladně sledovat výsledky těchto hodnocení s cílem využití všech získaných zkušeností a dokladů o jejich přínosu, a to i těch, které nebyly vyvinuté v rámci CIP EQUAL.

Z tohoto důvodu bude Česká Republika:

- Požadovat, aby veškerá rozvojová partnerství vytvořila metodiku a používala vhodné mechanismy pro průběžné hodnocení svých aktivit a dosažených výsledků, včetně popisu ověřitelných ukazatelů, které umožní měření a hodnocení cílů, výstupů i výsledků RP a také odpovídající metodiku a mechanismy pro monitorování a hodnocení společných aktivit realizovaných daným RP v rámci mezinárodní spolupráce.
- Provádět nezávislé průběžné hodnocení na úrovni CIP EQUAL, které přesahuje formální požadavky nařízení Rady (ES) č. 1260/1999. Dané hodnocení se zaměří na určení faktorů, které vedou k úspěchu (či selhání) daných inovací, mainstreamingu výsledků a k jejich udržitelnosti.

Zapojením do Iniciativy Společenství EQUAL vstoupila ČR na nové pole v oblasti řízení programů, zaměření relevantních politik a jejich rozvoje. Průběžné hodnocení usnadní proces učení všech dotčených subjektů a přispěje k posilování administrativních kapacit veřejného sektoru. V každém inovativním programu založeném na principu mezinárodní spolupráce (jako je CIP EQUAL) je nezbytné využít zkráceného programového období 2004-2006 k vytvoření a rozvoji kapacity pro zajištění hodnocení programů v průběhu příštího programového období.

Proto ŘO navrhne a zajistí průběžné hodnocení pro celé období implementace CIP EQUAL, a to se zaměřením na hodnocení získaných zkušeností z hlediska podpory administrativní kapacity, vytváření tematických sítí, prosazování rovných příležitostí

mužů a žen, podpory sociálního začleňování minorit a také z hlediska podpory mezinárodní spolupráce.

Při vymezování postupů provádění průběžného hodnocení bude řídicí orgán používat Pokyny pro monitorování a hodnocení Iniciativy Společenství EQUAL,⁶⁶ ŘO tak bude sladovat dílčí termíny tohoto hodnocení s ostatními členskými státy EU, sledovat společný metodický přístup všech členských států EU a také se bude zaměřovat na společná témata s cílem umožnit využití synergie hodnocení zajišťovaných na národní úrovni i na úrovni EU.

Průběžné hodnocení by mělo zohledňovat jak hledisko politické, zvláště pak vliv programu na trh práce, jeho politiky a zavedenou praxi, tak i efektivnost implementačních mechanismů v ČR. Výsledky hodnocení rozvojových partnerství budou důležitým informačním zdrojem pro toto hodnocení.

Prvním krokem průběžného hodnocení bude hodnocení řídicích systémů, dynamiky realizace programu, monitorovacích systémů, výběrových procesů a implementace Akce 1. Zpráva o tomto hodnocení by měla být dokončena do konce roku 2005.

Systém hodnocení CIP EQUAL České republiky zajistí, že výstupy Programu Iniciativy Společenství EQUAL budou dále využity k zajištění kontinuální zpětné vazby vedoucí ke zlepšení způsobu implementace tohoto programu. A zároveň přispěje k potvrzení zkušeností a výsledků rozvojových partnerství a k jejich přenesení k dalším dotčeným subjektům a relevantním orgánům veřejné správy.

Průběžné hodnocení bude zpracováno prostřednictvím nezávislých externích hodnotitelů. Ti budou vybráni v souladu s národními pravidly a s pravidly EU pro zadávání veřejných zakázek. Řídicí orgán vyhlásí na národní úrovni výběrové řízení na zajištění průběžného hodnocení okamžitě po schválení CIP EQUAL ze strany EK a po schválení Programového dodatku ze strany MV. Zároveň ihned po schválení CIP EQUAL ze strany EK a po schválení PD ze strany MV zajistí ŘO vyhlášení výzvy na zpracování celkové strategie hodnocení CIP EQUAL, která bude pokrývat jak hodnocení tématického přístupu, dosahování mezníků implementace CIP EQUAL, určení termínů pro zpracování dílčích hodnocení CIP EQUAL a vzájemných vazeb mezi hodnoceními CIP EQUAL ČR, aktivit jednotlivých RP i hodnoceními zajištěnými na úrovni EU. Externí zpracovatelé této celkové strategie hodnocení budou také pověřeni dopracování monitorovacích indikátorů pro CIP EQUAL, a to jak ve smyslu dalšího dopracování již vymezených kvalitativních indikátorů CIP EQUAL, tak i ve smyslu vytvoření indikátorů kvantitativních.

Řídicí orgán bude také zodpovědný za shromažďování dat poskytovaných od jednotlivých rozvojových partnerství v průběhu Akcí 1, 2 a 3 a za zajištění přístupu hodnotitelů k těmto údajům o jednotlivých RP.

Řídicí orgán ustaví Pracovní skupinu pro hodnocení, která bude monitorovat hodnotící proces a jeho výsledky na národní úrovni. Tato Pracovní skupina se bude

⁶⁶ „Pokyny pro monitorovací a hodnotící systémy pro Iniciativu Společenství EQUAL v programovém období 2000 – 2006“. DG Zaměstnanosti a sociálních věcí, červenec 2000. Aktualizovaná verze klíčových témat pro střednědobé hodnocení CIP EQUAL členských států DG Zaměstnanosti a sociálních věcí 03/09/2001.

skládat z představitelů řídicího orgánu a klíčových subjektů či členů Monitorovacího výboru, jakož i odborníků na problematiku trhu práce a sociálního začleňování. V souladu s principem partnerství bude mít svého zástupce v této Pracovní skupině i Evropská komise. Mandát a složení této Pracovní skupiny bude popsán v Programovém dodatku, včetně popisu vzájemných vazeb mezi hodnotitelskými činnostmi na úrovni rozvojových partnerství a na úrovni EU.

4.6. KONTROLA

4.6.1. FINANČNÍ KONTROLA

Finanční kontrola je součástí systému finančního řízení zajišťujícího hospodaření s veřejnými prostředky.

Ministerstvo financí jako ústřední správní úřad pro finanční kontrolu metodicky řídí a koordinuje výkon celého systému finanční kontroly SF a FS v souladu s ustanovením § 7 zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole.

Systém finanční kontroly pro využívání prostředků poskytnutých z ESF je upraven v Metodice finančních toků a kontroly SF a FS

4.6.2. OBECNÉ POŽADAVKY NA VNITŘNÍ KONTROLNÍ SYSTÉMY

PO, PJ, ŘO a NPS musí v souladu se zákonem č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, a nařízením Rady (ES) č. 1605/2002 ze dne 25. června 2002, o finančním řízení uplatňovaném pro společný rozpočet ES, zavést a udržovat dostatečné řídicí a kontrolní systémy zajišťující řádné finanční řízení.

Z hlediska transparentnosti jednotlivých úkonů vnitřního kontrolního systému musí být zajištěny následující základní požadavky:

- existence manuálů na všech úrovních řízení, které zahrnují podrobné písemné pracovní postupy používané při provádění jednotlivých činností. Manuály jsou zpracovány a aktualizovány formou tzv. řízené dokumentace. V rámci ČR jsou manuály předkládány pro informaci PO;
- důsledné dodržování systému dvojího podpisu při provádění plateb a schvalování jednotlivých dokumentů;
- přesné, včasné a spolehlivé vedení podvojného účetnictví vztahujícího se k jednotlivým RP spolufinancovaným ze SF a FS;
- jasné vymezení funkcí, důsledné oddělení funkcí schvalovací, platební a účetní;
- zastupitelnost zaměstnanců ve všech funkcích;
- bezpečné využívání informačních systémů;
- důsledné předcházení možnému konfliktu zájmů.

Různé formy auditu, včetně auditů prováděných útvarů interního auditu ustavených v rámci příslušného orgánu, musí v pravidelných intervalech prověřovat funkčnost řídicích a kontrolních systémů. Případné zjištěné nesrovnalosti budou centrálně shromažďovány a posuzovány Nejvyšším státním zastupitelstvím před zasláním shrnující informace OLAF.

4.6.3. KONTROLNÍ ČINNOSTI PROVÁDĚNÉ ŘO

ŘO má konečnou odpovědnost za správnost věcného využití poskytnutých prostředků podle pravidel ES a dle § 8 Zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, má ŘO i odpovědnost za provádění finanční kontroly a dodržování pravidel vnitřního kontrolního systému na všech úrovních řízení.

Následující přehled kontrolních systémů zavedených v rámci CIP EQUAL bude podrobněji popsán v interní písemné dokumentaci předložené EK v souladu s čl. 5 nařízení Komise (ES) č. 438/2001.

Předběžné, průběžné a následné kontroly zahrnují fyzické a finanční prověření činností jednotlivých RP, a to buď přímo na místě práce RP nebo u orgánů, které jsou povinny uchovávat veškeré originály svých technických postupů a dokladů o provedených platbách.

ŘO je odpovědný za:

- přezkoumávání předložených žádostí o proplacení uskutečněných výdajů předložených KP;
- provádění kontrol fyzické realizace aktivit RP v souladu s čl. 4 nařízení Komise (ES) č. 438/2001 a nařízení Komise (ES) č. 1386/2002 s cílem ověřit, že spolufinancované výrobky a služby byly dodány a požadované výdaje byly skutečně vynaloženy a jsou ve shodě s podmínkami smlouvy o financování;
- vydávání osvědčení o provedené práci;
- předkládání žádostí o provedení platby společně s kopiemi faktur a osvědčením o provedené práci PJ;
- splnění podmínek čl. 7 nařízení Komise (ES) č. 438/2001, který vyžaduje, aby řídicí a kontrolní systém ve všech jeho úrovních poskytoval dostatečnou pomůcku pro audit v oblasti finančních toků a kontroly (tzv. audit trail);
- spolupráce s PO při plnění informačních povinností členského státu v souladu s čl. 5, 6, 8 a 13 nařízení Komise (ES) č. 438/2001;
- předkládání veškerých změn provedených v písemných postupech k informaci PO.

4.6.4. KONTROLA VZORKU OPERACÍ A RP

Provádění namátkových kontrol vzorku operací a RP (dále jen kontroly vzorku) na místě je v souladu s čl. 10-14 nařízení Komise (ES) č. 438/2001 povinností každého členského státu EU čerpajícího prostředky ze strukturálních fondů.

Kontrola vzorku je specifickou formou kontrolní činnosti důsledně oddělenou od ostatních kontrol vyžadovaných při správě prostředků svěřených z fondů ES.

Kontroly vzorku podle nařízení Komise (ES) č. 438/2001 a v souladu se zákonem 320/2001 Sb. provádí k tomu určený útvar, který je důsledně funkčně a organizačně oddělen od řídicích struktur a v žádném případě se nepodílí na řízení fondů a neodpovídá za administrativní proces spojený s realizací aktivit jednotlivých RP.

Kontrolu vzorku bude v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL provádět odbor interního auditu a kontroly MPSV, který je organizačně oddělen od útvarů ŘO i PJ. Odbor interního auditu a kontroly je řízen přímo ministrem, a tak není možno ovlivnit jeho práci nebo kontrolní nálezy (stejný model je použit u všech forem pomoci z ESF v České republice).

Vzhledem k tomu, že odbor interního auditu a kontroly je součástí MPSV, kontrola vzorku bude hrazena pouze z českých národních zdrojů. Nicméně v případě, že bude potřeba provést dodatečné kontroly a audity (např. z důvodu nedostatečné kapacity či zkušenosti pracovníků MPSV), mohou být tyto dodatečné kontroly a audity zajištěny prostřednictvím prostředků technické asistence.

Provedené kontroly vzorku před ukončením pomoci (tj. před ukončením programového období) musí v souladu s čl. 10(2) nařízení Komise (ES) č. 438/2001 pokrývat minimálně 5 % celkových způsobilých výdajů programu.

4.6.5. KONTROLY NEJVYŠŠÍHO KONTROLNÍHO ÚŘADU

Nejvyšší kontrolní úřad (NKÚ) je oprávněn kdykoli vykonávat nezávislou kontrolní činnost ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu.

4.6.6. KONTROLNÍ ČINNOST ORGÁNŮ EK A EVROPSKÉHO ÚČETNÍHO DVORA

EK je v souladu s čl. 38(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 oprávněna po předchozím minimálně jednodenním upozornění provádět kontroly na místě, včetně namátkových kontrol operací financovaných strukturálními fondy a řídicích kontrolních systémů. EK může rovněž požádat členský stát, aby provedl kontrolu na místě k ověření správnosti jedné nebo více transakcí, přičemž těchto kontrol se mohou účastnit i zástupci EK. Zaměstnanci kontrolované instituce jsou povinni poskytnout při provádění těchto kontrol nezbytnou součinnost.

Evropský účetní dvůr (EÚD) vykonává ve své působnosti samostatné a nezávislé kontroly.

4.6.7. PROHLÁŠENÍ PŘI UKONČENÍ POMOCI

Vystavení prohlášení při ukončení pomoci je nutnou podmínkou pro zaslání žádosti o platbu konečného zůstatku EK.

Toto prohlášení vystavuje po ukončení programového období odbor finanční kontroly ve veřejné správě Ministerstva financí. Pověřený kontrolní útvar MF je v souladu s čl. 15 nařízení Komise (ES) č. 438/2001 nezávislý na ŘO i na PO zodpovědném za provádění certifikace výdajů.

Pověřený kontrolní útvar MF organizuje vlastní kontrolní činnost a provádí veškerá šetření nutná k získání přiměřené záruky, že ověřovaný výkaz výdajů je správný a příslušné operace jsou zákonné.

Prohlášení při ukončení pomoci se vypracovává podle podrobných metodických pokynů vydaných MF s využitím indikativního vzoru uvedeného v příloze III nařízení Komise (ES) č. 438/2001.

Součástí prohlášení o ukončení pomoci je zpráva obsahující všechny odpovídající údaje, ze kterých prohlášení vychází, včetně shrnutí nálezů všech kontrol provedených kontrolními orgány ČR a EU, k nimž má výše uvedený kontrolní útvar MF přístup.

4.7. INFORMACE A PUBLICITA

Řídící orgán zodpovídá za zajištění naplnění požadavků nařízení Komise (ES) č. 1159/2000 k propagaci a informování o pomoci ze strukturálních fondů v souladu s čl. 46 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

ŘO bude odpovídat za zajištění publicity o Programu Iniciativy Společenství EQUAL a zejména za zajištění informovanosti:

- a) všech potenciálních konečných příjemců - hospodářských a sociálních partnerů, subjektů prosazujících rovnoprávnost mezi muži a ženami, nestátních neziskových organizací - o příležitostech, které tato pomoc nabízí,
- b) široké veřejnosti o úloze, kterou hraje Společenství v pomoci z Evropského sociálního fondu, a to hlavně z Programu Iniciativy Společenství EQUAL a o dosažených výsledcích tohoto programu.

ŘO připraví ve spolupráci s partnery programu Komunikační akční plán, který bude podrobně popsán v Programovém dodatku.

4.8. SDÍLENÍ MONITOROVACÍCH DAT

4.8.1. SDÍLENÍ DAT NA ÚROVNI EU

ČR zajistí sdílení požadovaných monitorovacích dat prostřednictvím společného elektronického systému "ECDB" vytvořeného pro sběr těchto údajů EK. Cílem vytvoření této databáze je usnadnění navazování mezinárodní spolupráce RP, podpora spolupráce klíčových institucí zabývajících se tématickými oblastmi Iniciativy Společenství EQUAL v jednotlivých členských zemích EU a široké zpřístupnění výsledků a výstupů Iniciativy Společenství EQUAL.

Za spolupráce EK a členských států EU byly identifikovány oblasti monitorované prostřednictvím společné evropské databáze ECDB. Data uvedená v Příloze č. 4 tak představují vyčerpávající⁶⁷ seznam společných kvantitativních dat sledovaných na celoevropské úrovni. Kromě těchto údajů sdílených na celoevropské úrovni jsou všechna podporovaná RP povinna předávat ŘO přehled monitorovacích údajů využívaných na národní úrovni. Seznam dat sdílených na celoevropské úrovni je uveden v Příloze č. 4.

ŘO zajistí, aby data sdílená na evropské úrovni byla kromě českého jazyka zadávána také alespoň v textových polích v jazyce anglickém.

ŘO zajistí sběr dat od jednotlivých RP v souladu s českými metodami tohoto sběru dat. ŘO zajistí předávání dat týkajících se činnosti jednotlivých RP i dat týkajících se implementace celého CIP EQUAL do evropské databáze ECDB formou technických protokolů předepsaných ze strany EK. Tato data budou ŘO průběžně aktualizována a minimálně jednou týdně předávána EK.

ŘO bude dále předávat data vztahující se k ročním implementačním zprávám CIP EQUAL, a to minimálně jednou ročně – nejpozději však vždy k 30. 6. následujícího roku.

EK zajistí prostřednictvím informačních technologií veřejných přístup (pomocí internetu) k informacím⁶⁸ poskytovaným ze strany jednotlivých členských států EU.

⁶⁷ Tento seznam dat však neobsahuje finanční údaje sledované prostřednictvím databáze SFC.

⁶⁸ Ve zvláště odůvodněných případech může být tento přístup omezen.

5. Financování Programu Iniciativy Společenství EQUAL

5.1. FINANČNÍ RÁMEC

Finanční rámec pro Program Iniciativy Společenství EQUAL byl vypracován na základě čl. 28 a 29 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

Finanční rámec vychází z rozhodnutí Kodaňského summitu o rozdělení finančních prostředků na strukturální operace. Finanční prostředky jsou uvedeny v běžných cenách⁶⁹ a finanční plány jsou zpracovány v EUR.

Na základě čl. 21(2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, stanovujícím princip monofondovosti pro iniciativy Společenství, jsou na Program Iniciativy Společenství EQUAL vynakládány z prostředků strukturálních fondů pouze zdroje z Evropského sociálního fondu.

Celkový finanční rámec je rozdělen na alokace pro jednotlivé roky. Procentní rozdělení prostředků určených na jednotlivé priority je uvedeno v následující tabulce:

Procentní alokace na jednotlivé priority	
Priorita č. 1 Zlepšování zaměstnatelnosti	24 %
Priorita č. 2 Rozvoj podnikání	27 %
Priorita č. 3 Podpora adaptability	28 %
Priorita č. 4 Rovné příležitosti mužů a žen	9,5 %
Priorita č. 5 Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce	4,5 %
Priorita č. 6 Technická asistence	7 %
ALOKACE CELKEM	100 %

Při rozdělení finančních prostředků mezi jednotlivé priority vycházel řídící orgán z praktické dvouleté zkušenosti s řízením a implementací CIP EQUAL. Aktuální finanční alokace je nezbytná pro maximalizaci efektivního využití finančních prostředků CIP EQUAL včetně splnění pravidla n+2. Rozdělení finančních prostředků bylo projednáno a schváleno členy Monitorovacího výboru CIP EQUAL dne 11. 12. 2006. Původní finanční alokace v programovém dokumentu byly zpracovány na základě návrhů členů a dalších zástupců zapojených do práce Pracovní skupiny pro přípravu programových dokumentů na využívání prostředků ze strukturálních fondů, a dále konzultovány se zpracovateli ex-ante hodnocení. Při rozdělování finančních prostředků byl zohledňován počet různých typů znevýhodněných skupin obyvatel, jejichž podpora věcně odpovídá dané tématické oblasti, proto je např. na újeji zaměřené tématické oblasti (tj. tématické oblasti 2, 7, 8 a 9) vyčleněno relativně méně finančních prostředků, neboť u ostatních tématických oblastí je definice relevantních znevýhodněných skupin obyvatel širší a navíc i skupiny, pro které jsou v CIP EQUAL vymezeny zvláštní tématické oblasti, mohou být dále také podporovány v tématických oblastech ostatních.

⁶⁹ Alokace finančních prostředků pro roky 2004 – 2006 uvedené v běžných cenách vycházejí z dopisu DG REGIO č.j. 210144 ze dne 30. 4. 2003, který jsme obdrželi z Mise ČR při ES.

Po dvou letech realizace CIP EQUAL se prokázala reálná absorpční kapacita v rámci jednotlivých tematických oblastí a cílů i v rámci jednotlivých stávajících projektů. Výsledky hodnotícího procesu projektových žádostí předložených na základě vyhlášení hlavní výzvy k předkládání žádostí v roce 2004 (počty předložených žádostí, které prošly všemi fázemi hodnocení, ale nebyly vybrány pro finanční podporu z důvodu nedostatku finančních prostředků) odpovídají absorpční kapacitě v rámci jednotlivých tematických oblastí a cílů. Důvodem pro přesun finančních prostředků mezi prioritami je i aktuální vývoj na trhu práce a socio-ekonomické situace. Tato skutečnost měla vliv na snížení alokace zejména u priority 5.

Vzhledem k tomu, že Program Iniciativy Společenství EQUAL je celostátní program a území ČR je pokryto jak Cílem 1, tak i Cílem 3, nestačí podle čl. 28 a 29 nařízení č. 1260/1999 pouze určit průměrnou míru spolufinancování celého programu. Na úrovni jednotlivých RP tak bude míra spolufinancování národními a evropskými zdroji určena vždy v souladu s čl. 29 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999.

Na území pokrytém Cílem 1 budou tak jednotlivé činnosti RP financovány ze 75 % prostředky ESF a z 25 % prostředky ČR, zatímco na území pokrytém Cílem 3 budou jednotlivé činnosti RP financovány z 50 % prostředky ESF a z 50 % prostředky českého státního rozpočtu.

I když Cíl 3 pokrývá region s asi 1 miliónem obyvatel a Cíl 1 pokrývá regiony s přibližně 9 miliónů obyvatel, český CIP EQUAL poskytuje přibližně 94,5 % celkových prostředků ESF do regionů Cíle 1 a přibližně 5,5 % celkových prostředků ESF do regionu Cíle 3, a to s ohledem na skutečnost, že regiony Cíle 1 zaostávají, a proto jsou zde obyvatelé více ohroženi různými formami diskriminace a nerovností na trhu práce. Navíc se na aktivitách RP v regionech Cíle 1 budou moci podílet i organizace z regionu Cíle 3 (např. hodnocení vlastní činnosti RP, které působí v regionu Cíle 1, může vykonat výzkumná organizace nebo vysoká škola z regionu Cíle 3). Tímto způsobem bude možné v rámci jednoho RP spolupracovat s organizacemi sídlícími jak v oblastech Cíle 1, tak i v oblasti Cíle 3.

Pro takový případ spolupráce napříč Cílem 1 a Cílem 3 je několik možností, jak nalézt způsob financování:

- v případě, že aktivity RP jsou vyvíjeny a zaměřeny jen na regiony/region spadající pod jeden Cíl (buď regiony Cíle 1 nebo Cíle 3), všechny partnerské organizace v rámci jednoho RP budou spolufinancované stejnou intervenční mírou, a to ve výši obvyklé pro region, kde jsou aktivity RP vyvíjeny (Cíl 1 nebo Cíl 3), neohledně na to, kde má organizace sídlo;
- další formou spolupráce organizací působících v regionech Cíle 1 a Cíle 3 je možnost spolupráce dvou RP; jednoho, které má sídlo a působí v regionu Cíle 1, a druhého z regionu Cíle 3 (v tomto případě budou RP spolufinancovány intervenční mírou odpovídající regionu, kde vyvíjejí své aktivity).

Požití jednoho z těchto přístupů umožní rozvíjet spolupráci všech typů organizací (bez ohledu na umístění jejich sídla), a tak realizovat Program Iniciativy Společenství EQUAL jako skutečně program celostátní.

Na úrovni celého programu je tak průměrná míra spolufinancování určena podílem 27 % ČR, 73 % ESF (na základě míry spolufinancování ESF stanovené zvlášť pro

oblasti Cíle 1 a Cíle 3 a rozdělení prostředků programu mezi regiony pokryté těmito cíli). Míra spolufinancování technické asistence bude odpovídat celkové průměrné míře spolufinancování programu: 73 % ESF a 27 % české zdroje. Bližší informace o rozdělení prostředků mezi jednotlivé oblasti v rámci jednotlivých priorit a opatření jsou uvedeny v indikativním finančním plánu obsaženém v Programovém dodatku v části 4.1. Finanční plán obsažený v Programovém dodatku proto obsahuje vždy čtyři opatření Priority 1 – 4, 2 opatření Priority 5 a další dvě opatření Priority 6.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zajistí spolufinancování z národních veřejných zdrojů prostřednictvím svého rozpočtu. ŘO tak zajistí, aby ve státním rozpočtu bylo vždy potřebné množství finančních zdrojů na spolufinancování CIP EQUAL.

Příspěvek z ESF je tedy vztažen k celkovým veřejným výdajům na Program Iniciativy Společenství EQUAL. Nicméně vzhledem k definici konečných příjemců, kterými jsou v Programu Iniciativy Společenství EQUAL jednotlivá RP, bude v případě nutnosti vyplývající z aplikace pravidel o veřejné podpoře požadovaná výše soukromých zdrojů určena individuálně pro každé RP. Takto určené soukromé zdroje však nebudou považovány za součást národního spolufinancování Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Stejný přístup bude uplatněn v případě, že některé příjmy budou získány během realizace pracovních programů RP (a proto ani soukromé spolufinancování, ani odhadované příjmy nejsou zahrnuty do finančních plánů).

Výdaje vynakládané v rámci CIP EQUAL budou uznatelné pro zkrácené programové období 2004 – 2006 od 1. ledna 2004 do 31. 12. 2008.⁷⁰ Uznatelné výdaje ESF budou specifikovány v Příručce pro předkladatele.

Popis toků finančních prostředků, a to z národních i evropských zdrojů, je uveden v kapitole č. 4 Implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

5.2. KURZOVÉ ROZDÍLY

Finanční plány jsou zpracovány v EUR. Pro přepočítání prostředků do národní měny, tj. na Kč, je v současné době používán kurz 31 Kč/1 EUR. Tento kurz je využíván např. pro vyčíslení nároků na spolufinancování při přípravě požadavků na státní rozpočet na rok 2004 a střednědobý výhled na roky 2005 a 2006.

V průběhu programového období 2004 – 2006 budou prostředky z EK zaslané České republice vedeny v EUR na účtu PO.

Platby končeným příjemcům budou prováděny z účtu PJ. Tento účet bude veden v českých korunách. Konverze prostředků bude vedena na úrovni PO a při převodu z EUR na CZK bude použit kurz ČNB devizy nákup. Pro účely výkaznictví vůči EK použije PO při každé platbě administrativní kurz EK platný pro měsíc, ve kterém je příslušná platba zanesena do účetnictví platebního orgánu. V případě vzniku kurzové ztráty, provede PO platbu z příslušného účtu PO na příslušný účet platební jednotky ve výši odpovídající kurzu EK. Vzniklý rozdíl dorovná PO provedením platby ze zvláštního účtu MF určeného ke krytí kurzových rozdílů na účet PJ. V případě vzniku kurzového zisku, provede PO platbu ze svého účtu na účet platební jednotky ve výši

⁷⁰ Uznatelnost výdajů již od 1. 1. 2004 musí být ještě přesně definována Evropskou komisí. V průběhu negociací Rámce podpory Společenství požádala ČR Evropskou komisi o zpracování písemného souhrnu kritérií a podmínek, ze kterých mohou být zahájeny činnosti spolufinancované ze SF a FS již od 1. 1. 2004.

odpovídající kurzu ČNB. Vzniklý rozdíl převede z účtu PO na účet určený ke krytí kurzových rozdílů.

5.3. SLUČITELNOST S PRAVIDLY O POSKYTOVÁNÍ VEŘEJNÉ PODPORY

Slučitelnost druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR s pravidly o poskytování veřejné podpory je upravena v části 3.4.1. tohoto Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

5.4. HODNOCENÍ ADICIONALITY

Zpracování hodnocení adicionality je vyžadováno na základě čl. 11 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, jakožto prokázání skutečnosti, že evropské finanční prostředky nebudou nahrazovat finanční prostředky z veřejných zdrojů daného státu.

Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL je prosazování inovativních nástrojů řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce. Z důvodu zaměření této iniciativy, která klade velký důraz na princip inovativnosti, není možné prokazovat reálné vynakládání finančních prostředků vztahujících se k této problematice v minulých obdobích.

Za účelem dosáhnout maximální efektivity aktivit podporovaných CIP EQUAL bude v rámci tohoto programu možné vynakládat finanční prostředky i na aktivity normálně uznatelné pouze jinými SF než je ESF.

5.5.: FINANČNÍ PLÁN CIP EQUAL NA ROKY 2004 – 2006 (V EUR)

Priorita/rok	Celkové výdaje	Veřejné							Soukromé*	Příjmy		
		Celkem veřejné výdaje	ESF									
				Celkem	Centrální	Regionální	Místní	Jiné				
Priorita 1	10 404 315	10 404 315	7 595 149	2 809 166	2 809 166							
2004	2 400 242	2 400 242	1 752 176	648 066	648 066							
2005	3 370 774	3 370 774	2 460 665	910 109	910 109							
2006	4 633 299	4 633 299	3 382 308	1 250 991	1 250 991							
Priorita 2	12 054 621	12 054 621	8 799 873	3 254 748	3 254 748							
2004	2 922 034	2 922 034	2 133 084	788 950	788 950							
2005	4 103 550	4 103 550	2 995 592	1 107 958	1 107 958							
2006	5 029 037	5 029 037	3 671 197	1 357 840	1 357 840							
Priorita 3	12 175 145	12 175 145	8 887 856	3 287 289	3 287 289							
2004	2 713 317	2 713 317	1 980 721	732 596	732 596							
2005	3 810 441	3 810 441	2 781 622	1 028 819	1 028 819							
2006	5 651 387	5 651 387	4 125 513	1 525 874	1 525 874							
Priorita 4	4 171 582	4 171 582	3 045 254	1 126 328	1 126 328							
2004	1 043 584	1 043 584	761 816	281 768	281 768							
2005	1 465 554	1 465 554	1 069 854	395 700	395 700							
2006	1 662 444	1 662 444	1 213 584	448 860	448 860							
Priorita 5	1 972 888	1 972 888	1 440 208	532 680	532 680							
2004	521 792	521 792	380 908	140 884	140 884							
2005	732 777	732 777	534 927	197 850	197 850							
2006	718 319	718 319	524 373	193 946	193 946							
Priorita 6	3 195 329	3 195 329	2 332 591	862 738	862 738							
2004	834 866	834 866	609 453	225 413	225 413							
2005	1 172 443	1 172 443	855 883	316 560	316 560							
2006	1 188 020	1 188 020	867 255	320 765	320 765							
CELKEM	43 973 880	43 973 880	32 100 930	11 872 950	11 872 950							

*výše soukromých zdrojů bude v případě potřeby vyplývající z aplikace pravidel o veřejné podpoře určena individuálně pro jednotlivé RP

6. Závěr Programu Iniciativy Společenství EQUAL

6.1. POPIS PŘÍPRAVY PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Příprava Programu Iniciativy Společenství EQUAL byla v České republice zahájena poté, co zástupci ŘO obdrželi na jednání Heads of Mission ze dne 25. března 2003 v Bruselu ze strany EK aktualizovanou verzi společného harmonogramu přípravy a implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL.

Jelikož je vykonáváním povinností ŘO Programu Iniciativy Společenství EQUAL pověřen stejný organizační útvar MPSV jako útvar pověřený vykonáváním funkcí ŘO OP RLZ a JPD Cíle 3, bylo s cílem dosažení co možná největší komplementarity Programu Iniciativy Společenství EQUAL s mainstreamovými formami pomoci z ESF rozhodnuto, že k přípravám Programu Iniciativy Společenství EQUAL budou přizváni i všichni partneři, kteří byli již zapojeni do příprav JPD Cíle 3 a OP RLZ.

Za tímto účelem bylo proto pro přípravu Programu Iniciativy Společenství EQUAL také využito Pracovní skupiny pro přípravu programových dokumentů na využívání strukturálních fondů. Tato Pracovní skupina byla z rozhodnutí ministra práce a sociálních věcí vytvořena již v rámci příprav OP RLZ a JPD Cíle 3. Již při zakládání této skupiny byl plně respektován princip partnerství. Pracovní skupině předsedá zástupce MPSV a kromě zástupců regionů a partnerských ministerstev se jednání skupiny účastní jako experti také sociální partneři a zástupce NNO. Mezi partnerská ministerstva při přípravách programové dokumentace pro zkrácené programové období 2004-2006 patří kromě zástupců věcně příslušných úseků MPSV, pracovníci MŠMT, MPO, MMR, MŽP, MVn a MZdr. Za sociální partnery mají v Pracovní skupině své zástupce dvě největší odborové organizace v ČR: Českomoravská komora odborových svazů a Asociace odborových svazů a dále za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy. Na regionální úrovni mají v Pracovní skupině zastoupení všechny regiony na úrovni NUTS II. Prostřednictvím spolupráce všech partnerů zapojených do příprav OP RLZ a JPD Cíle 3 i na přípravě CIP EQUAL, došlo k vytvoření synergického efektu, díky němuž mohlo být zaměření CIP EQUAL zpracováno zcela komplementárně k uvedeným mainstreamovým formám pomoci z ESF a díky němuž bylo vůbec možné CIP EQUAL připravit ve velmi krátkých termínech stanovených ze strany EK.

Veškeré podklady a materiály týkající se přípravy programové dokumentace pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL jsou všem zástupcům jednotlivých organizací a regionů poskytovány k posouzení.

Zohlednění zkušeností získaných během prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR bylo zajištěno jednak jmenováním útvaru zajišťujícího plnění povinností PAO pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL vykonáváním povinností ŘO Programu Iniciativy Společenství EQUAL, tak i přizváním zástupce NNO zajišťující služby implementační agentury pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL ke spolupráci s Pracovní skupinou.

Navíc s cílem zajištění co nejširšího konzultačního procesu, včetně zajištění konzultací s organizacemi, které se zabývají hlavními typy diskriminace a nerovnosti na trhu práce (např. úzkou spoluprací s národním koordinátorem problematiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR), byli již na prvním jednání Pracovní skupiny, na

kterém byla příprava Programu Iniciativy Společenství EQUAL zahájena, členové a další zástupci zvaní na jednání Pracovní skupiny vyzváni k zajištění dalších, ještě širších konzultací v rámci své regionální či věcné působnosti. Takto např. jednotliví zástupci centrálních úřadů státní správy, do jejichž věcné působnosti patří oblast různých forem diskriminace a nerovností, průběžně zajišťovali konzultaci jednotlivých vstupů CIP EQUAL také v rámci jiných věcně příslušných útvarů svých úřadů či organizací, s nimiž běžně v rámci své věcné působnosti spolupracují.

Tímto způsobem byli do příprav Programu Iniciativy Společenství EQUAL zahrnuti kromě zástupců jednotlivých institucí v Pracovní skupině i další pracovníci, jichž se problematika upravovaná v tomto programu dotýká. Za MŠMT tak byli do příprav dokumentu zahrnuti i zástupci odboru speciálního vzdělávání a institucionální výchovy, odboru vysokých škol, odboru Evropské integrace a mezinárodních vztahů, oddělení celoživotního učení a dále také zástupci Národního ústavu odborného vzdělávání. Za MPSV byli do příprav zahrnuti i zástupci odboru trhu práce, oddělení profesního vzdělávání a volby povolání a oddělení zprostředkování atd. Zástupci různých veřejných institucí a dalších relevantních organizací (včetně NNO) budou zvaní na zasedání Monitorovacího výboru, čímž se bude spolupráce dále rozvíjet i během implementace CIP EQUAL.

Kromě spolupráce s Pracovní skupinou byl program konzultován se zástupci organizací zabývajících se problematikou diskriminace a nerovností na trhu práce na několika seminářích a poradách. Např. 26. června 2003 uspořádal ŘO v Městské knihovně v Praze seminář o připravovaných formách pomoci z ESF, kde byl představen i Program Iniciativy Společenství EQUAL. Účastníky semináře byli zástupci centrálních orgánů státní správy ČR, zástupci regionální samosprávy (zástupci krajských úřadů) i neziskových organizací. 29. července 2003 se zástupce ŘO účastnil porady pracovníků zabývajících se problematikou ESF na úřadech práce, kde byl také program představen a účastníci jednání byli vyzváni k zasílání svých námětů a doporučení.

Program Iniciativy Společenství EQUAL byl dále projednán v rámci rozšířeného vnitřního připomínkového řízení. Do tohoto řízení byli zapojeni všichni partneři spolupracující na přípravě Programu Iniciativy Společenství EQUAL a dále všechny věcně příslušné odbory MPSV.

Podněty a doporučení jednotlivých zapojených partnerů byly vždy, pokud jejich zapracování do Programu Iniciativy Společenství EQUAL neodporovalo nařízením, na jejichž základě je tento programový dokument připravován, zohledněny.

Dále byl CIP EQUAL projednán v rámci vnějšího připomínkového řízení, do kterého byli zapojeni i zástupci těch centrálních úřadů státní správy, jichž se daná problematika již přímo nedotýká, nicméně i těmto orgánům byla takto dána možnost ovlivnit obsah tohoto národního programu.

Jednotlivé pracovní verze CIP EQUAL byly rovněž uveřejňovány na internetových stránkách MPSV.

Přílohy Programu Iniciativy Společenství EQUAL

PŘÍLOHA Č. 1

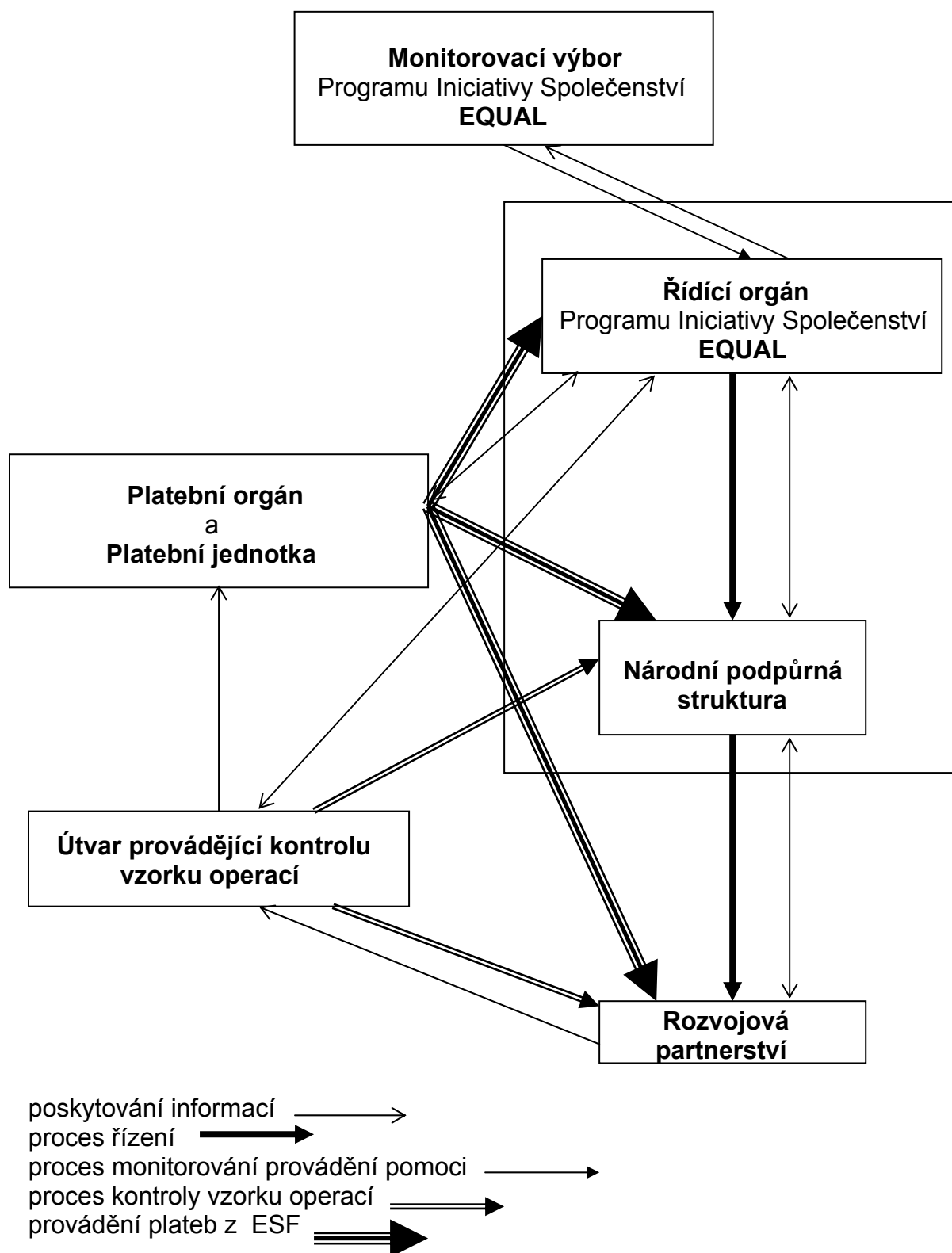
Indikativní harmonogram přípravy a implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL

V následujícím rámečku je uveden indikativní harmonogram přípravy a implementace druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL poskytnutý zástupcům ČR ze strany EK dne 1. 7. 2003.

Aktivita	Stanovený termín
<i>Programování</i>	
Předložení předběžné verze CIP EQUAL ze strany řídicího orgánu zástupcům EK	15. září 2003
Předložení CIP EQUAL ze strany řídicího orgánu zástupcům EK	30. září 2003
Předložení Programového dodatku CIP EQUAL ze strany řídicího orgánu zástupcům EK	31. říjen 2003
Zahájení vyjednávání předloženého CIP EQUAL mezi zástupci řídicího orgánu a zástupci EK	listopad 2003– duben 2004
Předložení konečné verze CIP EQUAL a Programového dodatku CIP EQUAL ze strany řídicího orgánu zástupcům EK	duben 2004
<i>implementace Akce 1 a Akce 2-3</i>	
Informační kampaň o CIP EQUAL	květen – září 2004
Vyhlášení druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL	červenec 2004
Poslední možný termín pro předložení žádostí o grant	30. září 2004
Výběr žádostí o grant	listopad – prosinec 2004
Rozeslání Grant Letterů (zahájení období uznatelnosti výdajů pro RP)	listopad - prosinec 2004
Zahájení období pro navazování mezinárodní spolupráce („otevření transnationality window“)	1. ledna 2005
Zahájení implementace pracovních programů RP pro Akci 2 a 3	jakmile jsou RP připravená
Ukončení implementace pracovních programů RP pro Akci 2 a 3	srpen 2007 – srpen 2008

PŘÍLOHA Č. 2

Schéma implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR



PŘÍLOHA Č. 3

První kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR

První kolo Iniciativy Společenství EQUAL v České republice je realizováno prostřednictvím projektu Phare č. 2002/000-282.08.02 v rámci Národního programu Phare 2002.

Za projekt Phare č. 2002/000-282.08.02 je zodpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí, jehož náměstek ministra vykonává povinnosti PAO pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Činnosti implementační agentury pro první kolo Iniciativy Společenství EQUAL zajišťuje Národní kancelář EQUAL, která je samostatným útvarem Národního vzdělávacího fondu. Povinnosti platební jednotky jsou v případě prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL již plně zajišťovány vlastními útvary MPSV.

MPSV také zajišťuje veškeré národní spolufinancování tohoto programu. Celkové náklady na Akci 1 – 4 činí v prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL v ČR 244 milionů Kč⁷¹.

V ČR byla v rámci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL vyhlášeno 7 z celkového počtu 9 tématických oblastí.

Přehled 7 vyhlášených tématických oblastí v rámci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR
--

I. PILÍŘ ESZ: ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné• Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce |
|--|

II. PILÍŘ ESZ: ROZVOJ PODNIKÁNÍ:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech• Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce |
|---|

III. PILÍŘ ESZ: PODPORA ADAPTABILITY

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce• Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií |
|---|

IV. PILÍŘ ESZ: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN:
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb |
|---|

⁷¹ Celková výše finančních prostředků (včetně českého spolufinancování stanoveného ve výši 50 %) určených na realizaci projektu Phare č. 2002/000-282.08.02 činí 8 milionů EUR (při kurzu 30 Kč/1 EUR tedy 240 milionů Kč), avšak tato výše prostředků zahrnuje pouze prostředky nutné k realizaci Akce 2, Akce 3 a Akce 4. Realizace Akce 1 byla zajištěna z vlastních zdrojů MPSV (celkem byly na Akci 1 vynaloženy 4 miliony Kč).

Výzva k předložení žádostí o grant pro Akci 1 prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL byla zveřejněna dne 2. 11. 2001.

V rámci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL byly jednotlivé aktivity, na které bylo možné jednotlivé projekty zaměřit, specifikovány ve formě samostatných „opatření“ definovaných zvlášť v rámci každé vybrané tématické oblasti.

Přehled 76 žádostí o grant předložených za účelem hodnocení do Akce 1 prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL v členění podle pilířů, tématických oblastí a opatření		
Pilíř ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI		
Téma A: Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné		

Opatření 5.3	"Job Rotation" a sdílení pracovního místa	1
Téma F: Podpora adaptability podniků a zaměstnanců vůči strukturálním ekonomickým změnám a vůči informačním a dalším novým technologiím		6
Opatření 6.1	Rozvoj malých a středních firem prostřednictvím jejich zasíťování a vazby na velké podniky	4
Opatření 6.2	Integrační programy pro uvolňované pracovníky při restrukturalizaci velkých firem	2
Pilíř ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN		
Téma G: Koordinace rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce prostřednictvím vývoje flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb		6
Opatření 7.1		

Pilíř ROZVOJ PODNIKÁNÍ		
Téma C: Otevírání procesu vytváření podniků všem, a to poskytováním nástrojů pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech		2
Opatření 3.1	Vzdělávání a poradenství začínajícím podnikatelům a samostatně výdělečně činným	2
Téma D: Posilování sociální ekonomiky (terciárního sektoru), zejména služeb se záměrem zlepšovat kvalitu práce		2
Opatření 4.1	Systémový rozvoj a diversifikace poskyt	

Přehled a stručný popis 10 RP, která jsou v současné době podporována v prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL v rámci Akce 2, je uveden dále

Přehled a stručný popis 10 RP podporovaných v rámci Akce 2 prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL	
Pilíř ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI	
5	

Téma A; Opatření 1.3	<u>Projekt:</u> Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce <u>Předkladatel:</u> Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, Brno <u>Stručný popis projektu:</u> Projekt reaguje na potřebu vzniku integrovaného poradenského programu pro zdravotně postižené
----------------------------	---

Pilíř PODPORA ADAPTABILITY		2
Téma E; Opatření 5.3	<u>Projekt:</u> <i>Flexibilní pracoviště</i> <u>Předkladatel:</u> DHV CR, spol. s r. o. <u>Stručný popis projektu:</u> Projekt usiluje o prosazení metody “job rotation” v podmínkách České republiky a tím hodlá přispět ke zvýšení zaměstnanosti osob na pružný pracovní úvazek a také ke zvýšení účasti na vzdělávání zaměstnaných pracovníků. Zaměřuje se jednak na identifikaci bari	

Pilíř ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN		1
Téma G; opatření 7.1	Projekt: <i>Podmínky pro slad'ování profesního a rodinného života – partnerství v rodině</i> Předkladatel:</	

PŘÍLOHA Č. 4

Data o projektech Iniciativy Společenství EQUAL zadávaná do společné evropské databáze ECDB

A. General information (ongoing information)

		☐ Entrepreneurship - Business creation ☐ Entrepreneurship - Social economy ☐ Adaptability - Life long learning ☐ Adaptability - Information technology ☐ Equal opportunities – Reconciling family and professional life ☐ Equal opportunities - Reducing gender gaps ☐ Asylum seekers
--	--	--

B9.	Geographical/sectoral	Max 1choice <i>Size of the geographical area linked with a Nuts table</i>
	If geographical	☐ Rural area ☐ Urban area ☐ Other geographical
	If sectoral	Max 1choice • Economic sector : ☐ Agriculture ☐ Industrial ☐ Services • ☐ Specific discrimination and inequality problems

B10.	DP status	Max 1 choice
	Legal form	☐ Association without legal form ☐ Non-profit making organisation ☐ Consortium ☐

B10b	Pre-existing partnership	Max 1choice
		☐ No ☐ Yes ≤ 2 years ☐ Yes > 2 years
		Text field : explanation of the pre-existing partnership

B11.	DP linguistic skills	4 Scroll down menus
		1° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 2° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 3° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 4° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv

B12.	DP background in CI	Max 1choice
		☐ One partner involved in ADAPT/EMPLOYMENT/EQUAL 1 st Round ☐ Two and more partners involved in A/E/E ☐ Nobody involved in A/E/E

B13.	Rationale for the DP	Rationale for the partnership, assessment of the relevance of the problem addressed, of the solution to be tested. Text field:.
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B14.	Objectives of the DP	Response to the rationale; objectives of the partnership Text field :
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B15.	Nature of the experimental activities	Multiple choice.																				
		<table border="1"> <tr> <td></td> <td>+</td> <td>++</td> <td>++</td> <td>++</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> ☐ Assistance to persons </td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> ☐ Guidance and counselling ☐ Training ☐ Training on work place ☐ Work placement ☐ Job rotation and job sharing ☐ employment aids (+ for self-employment) ☐ Integrated measures (pathway to integration) </td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		+	++	++	++						☐ Assistance to persons					☐ Guidance and counselling ☐ Training ☐ Training on work place ☐ Work placement ☐ Job rotation and job sharing ☐ employment aids (+ for self-employment) ☐ Integrated measures (pathway to integration)				
	+	++	++	++																		
☐ Assistance to persons																						
☐ Guidance and counselling ☐ Training ☐ Training on work place ☐ Work placement ☐ Job rotation and job sharing ☐ employment aids (+ for self-employment) ☐ Integrated measures (pathway to integration)																						

	☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures ☐ Employment creation and support ☐ Training of teachers, trainers and staff ☐ Improvement of employment services – Recruitment structures ☐ Conception for training programmes - certification ☐ Anticipation of technical changes ☐ Work organisation, improvement of access to work place ☐ Guidance and social services ☐ Awareness raising, information, publicity ☐ Studies and analysis of discrimination features				
--	--	--	--	--	--

B16.	Innovation	Multiple choice				
			+	++	++	++
		☐ Process-oriented ☐ Goal-oriented ☐ Context oriented				
		Text field				

B17.	Discriminated groups and fields of discrimination	Multiple choice in each section	<i>In percentage</i>			
		☐ Assistance to persons	M	F		
		☐ Unemployed ☐ Employed ☐ Others (without status, social beneficiaries...)				
			100			
		☐ Migrants, ethnic minorities, ... ☐ Asylum seekers ☐ Population not migrant and not asylum seeker				
			100			
		☐ Physical Impairment ☐ Mental Impairment ☐ Mental Illness ☐ Population not suffering from a disability				
			100			
		☐ Substance abusers ☐ Homeless ☐ (Ex-)prisoners ☐ Specific discrimination ☐ Without specific discrimination				
			100			
		☐ < 25 year ☐ 25 – 50 year ☐ > 50 year				
			100			
		☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures	+	+	+	+
			+	+	+	+
		☐ Age ☐ Asylum ☐ Disabilities ☐ Gender discrimination ☐ Low qualification ☐ Racial discrimination ☐ Religion ☐ Sexual orientation ☐ Support to entrepreneurship ☐ Unemployment				

B18.	Empowerment	
	1° National partners	Text field: Text field: optionally, translation in English

	2° Participants - Stakeholders	Multiple choice
		☐ Promoting individual empowerment ☐ Developing collective responsibility and capacity for action ☐ Participation in the DP design ☐ Participation in running and evaluating activities ☐ Changing attitudes and behaviour of key actors
		Text field:
		Text field: optionally, translation in English

B19.	ESF budget	Max. one choice
		Total budget for the duration of the DP (ESF + national) ☐ < 250 000 € ☐ 250 000 – 500 000 € ☐ 500 000 – 1 000 000 € ☐ 1 000 000 – 1 500 000 € ☐ 1 500 000 – 2 000 000 € ☐ 2 000 000 – 5 000 000 € ☐ > 5 000 000 €
		% of total budget for transnational activities

B21.	Transnational co-operation intended or searched	Multiple choice	+	+	+	+
		- Exchange of information and experiences - Parallel development of innovative approaches - Import, export or adoption of new approaches - Joint development - Exchange of trainees/trainers/staff				
		Text field				
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).				

B22.	Transnational co-operation – Preferences	Multiple choice
		☐ BEfr ☐ BEnl ☐ CZ ☐ DK ☐ DE ☐ EE ☐ EL ☐ ES ☐ FR ☐ IE ☐ IT ☐ CY ☐ LV ☐ LT ☐ LU ☐ HU ☐ MT ☐ NL ☐ AT ☐ PL ☐ PT ☐ SI ☐ SK ☐ FI ☐ SE ☐ UKgb ☐ UKni ☐ no preferences

B23.	Last update	☐ Date field
------	--------------------	-------------------------------------

C. Members of the DP (ongoing information)

C1.	Name	Text field
C2.	Acronym	(not compulsory) Text field
C3.	Address	Text field <i>link with postcode (nuts) and country</i>
C4.	Tel	Text field
C5.	Fax	Text field
C6.	Email	Text field
C7.	Web site	Text field

C8.	Type of organisation	Max one choice
		☐ Public authority (national, regional, local) ☐ Enterprise ☐ Employers' organisation ☐ Trade Union ☐ Financial institution ☐ Chamber of commerce/industry/crafts ☐ Organisation providing support and guidance for disadvantaged groups ☐ Employment services

		☐ Social economy enterprise ☐ Social services ☐ Education / training organisation ☐ University / Research organisation ☐ Consortium created for managing the DP ☐ Other
--	--	--

C8b	Type of organisation	Description who the national partners are, what they do, their clients, the aim of the partner organisations, methodologies used etc... (not compulsory)
		Text field
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

C9.	Legal status	Max one choice
		☐ Public organisation ☐ Non-profit private organisation (including NGO...) ☐ Semi-public organisation ☐ Union, Confederation... ☐ Co-operative ☐ Private ☐ Without legal status

C10.	Contact person	Responsibility	Name	Email	Tel

C11.	Size of the organisation	Max one choice
		☐ staff < 10 ☐ staff 10 – 50 ☐ staff 50 – 250 ☐ > 250
		<i>Permanent staff</i>

C12.	Date of joining DP	Date field
C13.	Date of leaving DP	Date field

C14.	Last update on the DP's member	Date field
------	---------------------------------------	------------

D. Implementation of the work programme (transnational cooperation completed) (action2 - ongoing information)

D1.	Dates	☐ Date of transnational cooperation completed
D2.	Title of the DP	
D3.	Title of the DP (international)	
D4.	Partners involved	<i>For each Item, click in the list of the members</i> DP members ☐ Partner 1 ☐ Partner 2 ☐ Partner ...n
D5.	DP managing organisation	
D6.	Other responsibilities	See B
D7.	EQUAL Theme – Measure	See B
D8.	Sub-themes	See B
D9.	Geographical/sectoral	See B
D10.	DP status	See B
D11.	DP linguistic skills	See B
D12.	DP's background in CI	See B

D13.	Rationale for the DP	See B
D14.	Objectives of the DP	See B
D15.	Nature of the experimental activities to be implemented	See B
D16.	Innovation	See B
D17.	Discriminated groups and fields of discrimination	See B
D18.	Empowerment	See B
D19.	Budget	See B

D25.	DP Agreement	Text field : Summary of the DP agreement and, optionally, DP agreement in annexe.
------	---------------------	---

D25 A	Transnational partners	Multiple choice
		<i>Click in the list of the Development partnerships (cf. Id Code)</i>
		☐ Transnational partner 1 ☐ Transnational partner 2 ☐ Transnational partner ...n

G. Other information for monitoring at DP level (annually consolidated information)

G1.	Discriminated groups and fields of discrimination	Total number of beneficiaries during the year in "person * year" equivalent (1 day=7 hours, 1 week = 5 days, 1 month = 4 weeks, 1 year = 12 month) Multiple choice in each section <i>In percentage</i>																																													
		<table border="1"> <tr> <td>☐ Assistance to persons</td><td>M</td><td>F</td></tr> <tr> <td> ☐ Unemployed ☐ Employed ☐ Others (without status, social beneficiaries...) </td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td>100</td><td></td></tr> <tr> <td> ☐ Migrants, ethnic minorities, ... ☐ Asylum seekers ☐ Population not migrant and not asylum seeker </td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td>100</td><td></td></tr> <tr> <td> ☐ Physical Impairment ☐ Mental Impairment ☐ Mental Illness ☐ Population not suffering from a disability </td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td>100</td><td></td></tr> <tr> <td> ☐ Substance abusers ☐ Homeless ☐ (Ex-)prisoners ☐ Other discriminated (religion, sexual orientation) ☐ Without such specific discriminations </td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td>100</td><td></td></tr> <tr> <td> ☐ < 25 year ☐ 25 – 50 year ☐ > 50 year </td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td>100</td><td></td></tr> <tr> <td>☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures</td><td>+</td><td>+</td></tr> <tr> <td></td><td>+</td><td>+</td></tr> <tr> <td></td><td>+</td><td>+</td></tr> <tr> <td></td><td>+</td><td>+</td></tr> </table>	☐ Assistance to persons	M	F	☐ Unemployed ☐ Employed ☐ Others (without status, social beneficiaries...)				100		☐ Migrants, ethnic minorities, ... ☐ Asylum seekers ☐ Population not migrant and not asylum seeker				100		☐ Physical Impairment ☐ Mental Impairment ☐ Mental Illness ☐ Population not suffering from a disability				100		☐ Substance abusers ☐ Homeless ☐ (Ex-)prisoners ☐ Other discriminated (religion, sexual orientation) ☐ Without such specific discriminations				100		☐ < 25 year ☐ 25 – 50 year ☐ > 50 year				100		☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures	+	+		+	+		+	+		+	+
☐ Assistance to persons	M	F																																													
☐ Unemployed ☐ Employed ☐ Others (without status, social beneficiaries...)																																															
	100																																														
☐ Migrants, ethnic minorities, ... ☐ Asylum seekers ☐ Population not migrant and not asylum seeker																																															
	100																																														
☐ Physical Impairment ☐ Mental Impairment ☐ Mental Illness ☐ Population not suffering from a disability																																															
	100																																														
☐ Substance abusers ☐ Homeless ☐ (Ex-)prisoners ☐ Other discriminated (religion, sexual orientation) ☐ Without such specific discriminations																																															
	100																																														
☐ < 25 year ☐ 25 – 50 year ☐ > 50 year																																															
	100																																														
☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures	+	+																																													
	+	+																																													
	+	+																																													
	+	+																																													

		☐ Age ☐ Asylum ☐ Disabilities ☐ Gender discrimination ☐ Low qualification ☐ Racial discrimination ☐ Religion ☐ Sexual orientation ☐ Support to entrepreneurship ☐ Unemployment					
--	--	---	--	--	--	--	--

G2.	Expenditures	Evaluation by the DP of the total amount (ESF and national) spent during the year (rounded 1 000 €):
		Alphanumeric field

G3.	Breakdown of expenditures by experimental activities	<i>Percentage</i>					
		I. National activities					
		☐ Assistance to persons ☐ Guidance and counselling ☐ Training ☐ Training on work place ☐ Work placement ☐ Job rotation and job sharing ☐ employment aids (+ for self-employment) ☐ Integrated measures (pathway to integration) ☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures ☐ Employment creation and support ☐ Training of teachers, trainers and staff ☐ Improvement of employment services – Recruitment structures ☐ Conception for training programmes - certification ☐ Anticipation of technical changes ☐ Work organisation, improvement of access to work place ☐ Guidance and social services ☐ Awareness raising, information, publicity ☐ Studies and analysis of discrimination features					
		II. Transnational activities					
		☐ Exchange of information and experiences ☐ Parallel development of innovative approaches ☐ Import, export or adoption of new approaches ☐ Joint development ☐ Exchange of trainees/trainers/staff					
		Total					100 %

G5.	National and transnational work	Text field
-----	--	------------

G6.	National and European level networking	Text field
-----	---	------------

PŘÍLOHA Č. 5

Přehled monitorovacích indikátorů Programu Iniciativy Společenství EQUAL

S ohledem na nastavení specifických cílů, obsah a zaměření jednotlivých tématických oblastí dospěli zpracovatelé ex-ante hodnocení, kteří zpracovali návrh monitorovacích indikátorů, včetně odpovídajících kvantifikací k následujícímu závěru:

1. Pouze u části tématických priorit je možné stanovit kvantitativní indikátory a provést jejich kvantifikaci. Tato skutečnost má především dvě následující příčiny:
 - a. Aktivita u některých tématických oblastí mají především kvalitativní efekt, který v podstatě nelze kvantifikovat – např. změny ve způsobu myšlení obyvatel, změny v postavení mužů a žen ve společnosti, zlepšení vztahu k azylantům.
 - b. Vzhledem k očekávanému inovačnímu charakteru předkládaných projektů by nebylo vhodné dopředu, nastavením indikátorů, omezovat potenciální předkladatele v jejich záměrech.
2. U tématických oblastí, které hodnotitelé navrhuji kvantifikovat, zároveň doporučují použít pouze indikátor počtu účastníků. Důvodem pro použití jen tohoto indikátoru je opět především snaha o minimální omezování potenciálních předkladatelů při přípravě projektů.

PILÍŘ/TÉMATICKÁ OBLAST	SPECIFICKÝ CÍL	POČET ÚČASTNÍKŮ	DALŠÍ DOPADY
I. PILÍŘ ESZ: ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI:			
Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné	Zvýšení míry zapojení osob ze znevýhodněných skupin do fungování trhu práce	2500	Kvalitativní
Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce	Zlepšení soužití majoritní společnosti a minorit		Kvalitativní
II. PILÍŘ ESZ: ROZVOJ PODNIKÁNÍ:			
Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin	Rozvoj podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin	1000	Kvalitativní
Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst	Zvýšení kapacity třetího sektoru		Kvalitativní
III. PILÍŘ ESZ: PODPORA ADAPTABILITY			

Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce	Rozvoj jednotlivých prvků systému celoživotního učení zaměřených na znevýhodněné skupiny		Kvalitativní
Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií	Zdokonalení aplikace moderních technologií při řešení strukturálních změn	5000	Kvalitativní
IV. PILÍŘ ESZ: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN:			
Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb	Rozvoj jednotlivých prvků systému umožňujícího bezproblémovou harmonizaci rodinného a pracovního života		Kvalitativní
Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce	Posílení principu rovnosti žen a mužů na trhu práce		Kvalitativní
SAMOSTATNÉ TÉMA			
Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce	Usnadnit přístup žadatelů o azyl, o jejichž žádosti nebude rozhodnuto do 1 roku, na trh práce v ČR.	750	Kvalitativní

PŘÍLOHA Č. 6

Vazby opatření Programu Iniciativy Společenství EQUAL s mainstreamovými formami pomoci z ESF, EAGGF a ERDF a vazby s ERF

CIP EQUAL	JPD Cíle 2	JPD Cíle 3
Priorita 1 Zlepšování zaměstnatelnosti	<i>Priorita 1 – Revitalizace a rozvoj městského prostředí</i>	<i>Priorita 1 Aktivní politika zaměstnanosti</i>
Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné	1.1 – Dopravní systémy podporující přeměnu městského prostředí 1.3 – Veřejná infrastruktura zlepšující kvalitu života zejména na sídlištích	1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti
Překonávání rasismu a xenofobie		<i>Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí</i> 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
Priorita 2 Rozvoj podnikání	<i>2 – Vytváření podmínek budoucí prosperity vybraného území</i>	<i>Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí</i>
Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin	2.2 – Podpora malého a středního podnikání; příznivé podnikatelské prostředí	2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst		2.3 Globální grant – Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb
Priorita 3 Podpora adaptability		<i>Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení</i>
Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnávání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce		3.1 Rozvoj počátečního vzdělávání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání
		<i>Priorita 4 Adaptabilita a podnikání</i>

		4.2 Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací
Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií	2 – Vytváření podmínek budoucí prosperity vybraného území 2.1 – Zvýšení kvality partnerství veřejného a soukromého, neziskového sektoru, vědy a výzkumu 2.3 – Rozvoj strategických služeb na podporu informační společnosti v Praze	Priorita 4 Adaptabilita a podnikání 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti 4.2 Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací
Priorita 4 Rovné příležitosti mužů a žen		<i>Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí</i>
Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb		2.2 Sladění rodinného a pracovního života
Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce		
Priorita 5 Pomoc žadatelů o azyl v přístupu na trh práce		

CIP EQUAL	OP RLZ	SROP	OP Průmysl podnikání	OP Infrastruktura	OP Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství
Priorita 1 Zlepšování zaměstnatelnosti	<i>Priorita 1 Aktivní politika zaměstnanosti</i>	<i>Priorita 3 Rozvoj lidských zdrojů v regionech</i>		<i>Priorita 1 – Modernizace a rozvoj dopravní infrastruktury celostátního významu</i>	<i>Priorita 2 – Rozvoj venkova, rybářství a odborné vzdělávání</i>
Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné	1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnávání	3.1 Infrastruktura pro RLZ v regionech		1.1 – Modernizace trati celostátního významu a důležitých železničních uzlů	2.1 Posílení přizpůsobivosti a rozvoje venkovských oblastí 2.1.5 Diverzifikace zemědělských aktivit a aktivit blízkých zemědělství
	1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti			1.2 – Výstavba a modernizace silnic první třídy	
Překonávání rasismu xenofobie	<i>Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí</i>	3.2 Podpora sociální integrace v regionech			

	2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí				
Priorita 2 Rozvoj podnikání	<i>Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí</i>	<i>Priorita 1 – Regionální podpora podnikání</i>	<i>Priorita 2 – Rozvoj konkurenceschopnosti podniků</i>	<i>Priorita 1 – Modernizace a rozvoj dopravní infrastruktury celostátního významu</i>	<i>Priorita 1 – Podpora zemědělství, zpracování zemědělských produktů a lesnímu hospodářství</i>
Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin	2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí	1.1 Podpora podnikání ve vybraných regionech	2.1 Zakládání a rozvoj malých a středních podniků	1.1 – Modernizace tratí celostátního významu a důležitých železničních uzlů 1.2 – Výstavba a modernizace silnic první třídy	1.1 Investice do zemědělského majetku/ zemědělských podniků 1.1.1 Investice do zemědělského majetku
Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst	2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb	3.1 Infrastruktura pro RLZ v regionech			
Priorita 3 Podpora	<i>Priorita 3 Rozvoj</i>	<i>Priorita 3 Rozvoj</i>	<i>Priorita 1 Rozvoj</i>		<i>Priorita 2 –</i>

adaptability	<i>celoživotního učení</i>	<i>lidských zdrojů v regionech</i>	<i>podnikatelského prostředí</i>		<i>Rozvoj venkova, rybářství a odborné vzdělávání Rozvoj venkova, rybářství a odborné vzdělávání</i>
Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnávání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce	3.1 Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání	3.1 Infrastruktura pro RLZ v regionech	1.3 Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v průmyslu a podnikání		2.2 Odborné vzdělávání
	3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje				
	3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání				
Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií	<i>Priorita 4 Adaptability a podnikání</i>	<i>Priorita 2 Regionální rozvoj infrastruktury</i>	1.1. Infrastruktura pro průmyslový výzkum vývoj a inovace		2.1 Posílení přizpůsobivosti a rozvoje venkovských oblastí
	4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti	2.2 Rozvoj informačních a komunikačních technologií v regionech			2.1.4 Rozvoj venkova (podopatření typu LEADER +)

	4.2 Specifické vzdělávání	<i>Priorita 3 Rozvoj lidských zdrojů v regionech</i>			
		3.1 Infrastruktura pro RLZ v regionech			
Priorita 4 Rovné příležitosti mužů a žen	<i>Priorita 2 Sociální integrace a rovnost příležitostí</i>				
Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb	2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce				
Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce	2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce				
Priorita 5 Pomoc žadatelů o azyl v přístupu na trh práce					

Komplementarita CIP EQUAL, OP RLZ, SROP, OP PP, JPD Cíle 3, JPD Cíle 2, OP Infrastruktura a OP Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství v příkladech

Komplementarita mezi CIP EQUAL a dalšími formami pomoci ze strukturálních fondů je na tomto místě podrobněji popsána jednak s cílem objasnit podstatu vazeb zachycených ve výše uvedených tabulkách a jednak s cílem zdůraznit fakt, že CIP EQUAL má blízký vztah k OP RLZ, OP Průmysl a podnikání, SROP a JPD Cíle 3. Na druhou stranu rozdíl mezi CIP EQUAL a relevantními formami pomoci hlavního proudu je vyjádřen v hlavních cílech těchto programů, a proto v těchto programech budou podporovány

jiné typy aktivit. Iniciativa Společenství EQUAL je laboratoř pro vyvíjení a testování nových přístupů, které budou následně podporovány v rámci mainstreamových forem pomoci během dalšího programového období.

Dále jsou uvedeny dva příklady, které více ozřejmují komplementaritu mezi CIP EQUAL, OP RLZ, SROP, OP Průmysl a podnikání a SPD Cíle 3. Dále uvedené příklady jednak ukazují, jak se aktivity financované v rámci různých programů liší svým zaměřením a jednak jakou mají podporované aktivity CIP EQUAL návaznost na zaměření programů hlavního proudu.

Jak ukazují výše uvedené tabulky, je několik oblastí, které jsou podporovány zároveň všemi zmíněnými programy. Jedním z těchto příkladů je Tématická oblast 3 „Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin“ pod Prioritou 2 CIP EQUAL, jejíž aktivity jsou komplementární k opatřením sledovaných programů hlavního proudu. Program Iniciativy Společenství EQUAL podpoří v rámci této oblasti například vyvíjení nástrojů umožňující intenzivnější a systematickou přípravu znevýhodněných osob na rozjezd vlastního podnikání. Výsledkem vývoje takovýchto nástrojů pak mohou být například nové poradenské služby (ty již existující jsou nyní podporované v rámci opatření 2.1 OP RLZ), nové typy služeb pro znevýhodněné skupiny (nyní existující služby tohoto typu jsou podporovány v rámci opatření 2.1 JPD Cíle 3), nové způsoby, jak podpořit znevýhodněné skupiny v získávání základních odborných a sociálních dovedností nezbytných pro podnikání (v současnosti podporováno opatřením 3.2 SROP) nebo inovativní přístupy k efektivní finanční podpoře osob ze znevýhodněných skupin, které začínají podnikat (viz opatření 2.1 OP Průmysl a podnikání).

Jiný příklad představuje Tématická oblast 5 „Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnávání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce“ pod Prioritou č.3 CIP EQUAL. Podporovaná aktivita „rozvíjení inovativních přístupů, které by metodikou, obsahem i časovými možnostmi lépe vyhovovaly znevýhodněným skupinám“ je podobně jako u prvního příkladu komplementární k aktivitě opatření 3.3 OP HRD „založení systému dalšího odborného vzdělávání“, k aktivitě opatření 3.2 JPD Cíle 3 „rozšiřování nabídky odborného vzdělávání a výcviku v souladu s požadavky trhu práce“, k aktivitě opatření 3.1 SROP „rozvoj materiálního vybavení vzdělávacích zařízení spojených s celoživotním učením“ a nakonec k aktivitě opatření 1.3 OP Průmysl a podnikání „rozvoj nových regionálních vzdělávacích a školicích center, které budou využity více firmami v regionu“.

CIP EQUAL je dále komplementární i k jiným aktivitám podporovaných ze SF, např. OP Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství podporuje Opatřením 2.1.5 diverzifikaci zemědělských činností, která umožní ve venkovských oblastech vytvoření nových pracovních míst i pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a pro osoby s nízkou kvalifikací. JPD Cíle 2 poskytuje podporu MSP na území hl. m. Prahy Opatřením 2.2, které je komplementární s cíli CIP EQUAL, neboť JPD Cíle 2 i OP Infrastruktura pomohou modernizovat a dále rozvíjet dopravní infrastrukturu a tím i zlepšit flexibilitu trhu práce prostřednictvím zlepšení dostupnosti pracovních míst i pro osoby z nejvíce znevýhodněných skupin.

ŘO bude poskytovat dostatek informací o implementaci CIP EQUAL všem zainteresovaným subjektům, které jsou zapojeny nejen do implementace CIP EQUAL, ale i do implementace výše zmiňovaných forem pomoci.

Vazby CIP EQUAL a ERF

Implementace CIP EQUAL bude koordinována vedle výše uvedených forem pomoci ze SF ještě s aktivitami Evropského uprchlického fondu. Evropský uprchlický fond (*European refugee fund*, ERF) byl zřízen rozhodnutím Rady Evropských společenství č. 2000/596 ze dne 28. září 2000. ERF byl zřízen na dobu od 1. 1. 2000 do 31. 12. 2004 s tím, že je více než pravděpodobné, že jeho činnost bude pokračovat i po tomto datu. Česká republika se bude moci podílet na činnosti a na čerpání prostředků z fondu za stejných podmínek jako stávající členské státy v případě, že se v roce 2004 stane členským státem Evropské unie. V předchozích letech se Česká republika nepodílela na činnosti ERF. Pro rok 2004 je pro Českou republiku připravena celková částka ve výši 808 360 EUR. Fond poskytuje podporu formou spolufinancování, přičemž u zemí, které čerpají prostředky ze strukturálních fondů, může dosáhnout podpora z ERF až výše 75 % celkových nákladů.

Cílem fondu je podpořit členské země při přijímání uprchlíků. Fond se zaměřuje na následující cílové skupiny:

1. občané třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, které požívají statutu uprchlíka podle Úmluvy o právním postavení uprchlíků z 28. července 1951 a mají povolení pobývat v jednom z členských států EU;
2. občané třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, kteří požívají mezinárodní ochrany garantované členským státem podle jeho národní legislativy;
3. občané třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, kteří mají požádáno o jednu z forem ochrany popsaných pod bodem 1 a 2;
4. občané třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, kteří požívají dočasné ochrany v členském státu EU;
5. osoby, jejichž právo na dočasnou ochranu je členským státem prověřováno.

Fond financuje zejména národní programy. Podpora národních programů je zaměřena na aktivity, které se týkají:

- A. podmínek pro přijetí žadatelů o azyl;
- B. integrace osob, jejichž pobyt v členském státě je trvalého a/nebo přechodného charakteru;
- C. repatriace zamítnutých žadatelů o azyl, za podmínky že osoby, jichž se to týká, nezískaly nové občanství a neopustily území členského státu EU.

Projekty mohou předkládat pouze veřejné orgány (národní, regionální nebo místní), vzdělávací a výzkumné instituce, školící zařízení, sociální partneři, vládní agentury, mezinárodní organizace nebo nevládní organizace. Žadatelé mohou postupovat samostatně nebo v partnerství. Projekty musí mít neziskový charakter.

Zodpovědným orgánem pro implementaci aktivit podporovaných ERF je v České republice Ministerstvo vnitra ČR, odbor azylové a migrační politiky. Ten vypracoval žádost o spolufinancování českého implementačního programu pro rok 2004, kterou nyní bude posuzovat Evropská komise. Ministerstvo vnitra bylo partnerem MPSV při zpracování CIP EQUAL a i v průběhu implementace a monitorování tohoto programu se dále počítá se spoluprací s tímto ministerstvem.

PŘÍLOHA Č. 7

SLOVNÍČEK ZÁKLADNÍCH TERMÍNŮ INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Akce 1 - 3	Různé typy aktivit implementace CIP EQUAL. Akce 1 je období, kdy dochází k upevňování RP a k uzavírání TCA. Akce 2 je fází, kde dochází k implementaci pracovních programů RP a Akce 3 je zaměřená na šíření výsledků z realizace pracovních programů RP a TCA.
ADAPT a EMPLOYMENT (Iniciativa Společenství)	Iniciativa Společenství zaměřené na rozvoj lidských zdrojů, které financovaly z ESF více než 10 000 projektů v letech 1994 až 1999 a které tak předcházely Iniciativě Společenství EQUAL. Iniciativa Společenství ADAPT měla za úkol změnit způsob, jakým společnosti a organizace podporují zaměstnance a zaměstnanci samotní reagují na ekonomické a technologické změny. Iniciativa Společenství EMPLOYMENT se zaměřila na osoby, které měly problémy získat zaměstnání. Měla čtyři části: NOW pro rovné příležitosti pro ženy a ženy; HORIZON pro zdravotně postižené; INTEGRA pro sociálně vyloučené; YOUTHSTART pro mladé lidi.
CIP EQUAL	Program Iniciativy Společenství EQUAL je dokument předložený Českou republikou Evropské komise a schválený Evropskou komisí, který stanovuje podmínky, za kterých bude tato Iniciativa Společenství implementována.
Diseminace	Plánované šíření výsledků a získaných zkušeností s cílem zvýšit informovanost dalších zainteresovaných osob či subjektů.
ECDB (Společná evropská databáze)	Evropská databáze obsahující informace o všech RP (jejich opodstatnění, cíle, aktivity atd.) a jejich národních a mezinárodních partnerech (jejich kontaktní adresy atd.), kterou je možno používat prostřednictvím Internetu. ECDB obsahuje informace z národních databází i z modulu ETCIM.
ESF	Evropský sociální fond (ESF) je jeden ze čtyř strukturálních fondů. Je to finanční nástroj EU, který investuje do lidských zdrojů. ESF na základě různých programů přiděluje významné finanční prostředky jednotlivým členským státům s cílem podpořit tvorbu více a lepších pracovních míst.
ETCIM (Internetový modul mezinárodní spolupráce)	Informace umístěné na internetových stránkách o mezinárodní spolupráci a o smlouvách o mezinárodní spolupráci. Přístup je vyhrazen jen pro RP, kterých se údaje týkají, a pro řídicí orgány Programů Iniciativy Společenství EQUAL jednotlivých členských států EU.
Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ)	Společný přístup EU k problémům s nezaměstnaností, který podněcuje členské státy ke koordinaci politik zaměstnanosti na základě cílů a směrnic ESZ. Podle nové ESZ z roku 2003 zůstaly priority vytyčené v původních čtyřech pilířích (zlepšování zaměstnatelnosti, rozvoj podnikání, podpora adaptability a rovné příležitosti pro muže a ženy) stále aktuální, ale přibýly k nim ještě priority další (např. boj proti práci na černo). ESZ je založena na každoročním přijetí nových směrnic ESZ a přípravě Národních akčních plánů zaměstnanosti (NAPZ) v každém členském státě.
Gender	Systematický přístup prosazování rovných příležitostí mužů a žen

mainstreaming	zaměřený na podmínky, priority a potřeby mužů a žen ve všech relevantních politikách a v zavedené praxi.
Horizontální mainstreaming	Šíření získaných zkušeností mezi podobnými organizacemi. Může mít specifický charakter (např. určitého nástroje) nebo obecný charakter (např. přispěje ke změně zavedené praxe).
Indikátor/ ukazatel	Určitá hodnota, podle které je posuzováno, jak je program plněn.
Inovativnost	Jeden z klíčových principů Iniciativy Společenství EQUAL. Iniciativa Společenství EQUAL představuje jakousi laboratoř na vývoj a testování nových přístupů k řešení problému nezaměstnanosti, odborného vzdělávání atd. umožňující stanovení nových cílů, metod a systémů implementace. Inovativnost je však vždy relativní (co je inovativní v kontextu určitého regionu, nemusí být inovativní někde jinde). Investice do inovací bude možno podporovat především tehdy, pokud bude možné inovaci použít v existujících systémech a pokud bude mít na ně patřičný dopad (mainstreaming).
Konečný příjemce	Termín, kterým nařízení o strukturálních fondech vymezuje veřejné nebo soukromé subjekty, které jsou zodpovědné za implementaci operací. V případě CIP EQUAL to jsou RP. Je důležité tento termín nezaměňovat s osobami, na které jsou jednotlivé aktivity zaměřeny a které bývají někdy označovány jako zástupci cílových skupin.
Mainstreaming	Klíčový princip Iniciativy Společenství EQUAL. Proces, který umožňuje, aby podporované aktivity měly dopad na politiku a zavedenou praxi. Tento proces zahrnuje vymezení nově získaných poznatků, objasnění inovativních prvků a postupu, který vedl k těmto výsledkům, jejich šíření (diseminace), ověření a další přenos. V užším smyslu mainstreaming také vymezuje fázi přenosu a způsob, jakým další subjekty nakládají s výsledky, přístupy a klíčovými prvky vypracované jedním nebo více RP. Mainstreaming může být horizontální nebo vertikální.
Mezinárodní partnerství	Seskupení alespoň dvou RP z různých členských států, které společně realizují mezinárodní aktivity jako např. odborná školení, studie, produkty, metody, výměny školitelů atd.
Mezinárodní spolupráce	Zdroj inspirace a inovace v národní i celoevropské politice. Mezinárodní spolupráce se vztahuje k jednotlivým RP, které mají povinnost navázat mezinárodní spolupráci s RP z jiných zemí a podílet se na činnosti tématických sítí na evropské úrovni. Mezinárodní spolupráce také představuje sdílení dobré praxe mezi členskými státy a klíčovými institucemi jako jsou sociální partneři a Evropská komise. Mezinárodní spolupráce je jedním z klíčových principů Iniciativy Společenství EQUAL.
Monitorovací výbor	Výbor, který dohlíží na implementaci CIP EQUAL. Je zřízen členským státem a složen ze zástupců klíčových institucí dané členské země.
Opatření	Část priority umožňující financování určitých aktivit. V případě CIP EQUAL zaměření opatření v zásadě odpovídá jednotlivým tématickým oblastem.
Pracovní segregace	Koncentrace žen nebo mužů v určitém typu zaměstnání, nebo na určité úrovni řízení. Horizontální segregace znamená, že ženy (muži) převládají v určitém typu zaměstnání či profesi. Vertikální segregace např. znamená, že ženy nemají přístup k řídicím/vyšším pozicím.

	Iniciativa Společenství EQUAL se snaží odstranit obdobné typy pracovní segregace na trhu práce.
Priorita	Součástí strategie CIP EQUAL, ke které se váží cíle a finanční zdroje programu. Prioritami CIP EQUAL jsou čtyři původní pilíře ESZ, podpora žadatelů o azyl na trhu práce a technická asistence.
Programový dodatek	Dokument podrobně popisující strategii implementace CIP EQUAL. Obsahuje vymezení opatření, obecný popis tématických oblastí, podrobnější popis implementačního uspořádání (včetně způsobu hodnocení žádostí o grant), financování a publicity druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Je zasílán Evropské Komisi k informaci.
Přidružené partnerské organizace/ přidružená RP	Organizace či rozvojová partnerství zapojená do TCA, ačkoli se neúčastní Iniciativy Společenství EQUAL prostřednictvím CIP EQUAL. V nečlenských státech EU to mohou být organizace/RP podporované/á v rámci programů Phare, Tacis nebo Meda či ve výjimečných případech to mohou být RP podporovaná v některém z členských států EU, ale jinou formou než prostřednictvím CIP EQUAL. V případě, že zapojení takové organizace či RP do TCA přinese práci ostatních RP přidanou hodnotu, je možné navazovat spolupráci i s takovými přidruženými organizacemi/RP.
Rozvojové partnerství (RP)	Základní součástí implementačního uspořádání Iniciativy Společenství EQUAL. Na RP (sektorovém nebo geografickém) se podílí několik veřejných, polostátních nebo soukromých organizací zvaných národní partneři/partnerské organizace za účelem realizovat experimentální aktivity na základě společného pracovního programu, který vychází z jedné tématické oblasti Iniciativy Společenství EQUAL. Všechny partnerské organizace se rovným dílem podílí na rozhodovacích procesech v rámci svého RP. Jen jeden z partnerů však zajišťuje administrativní a finanční koordinaci všech činností RP (tzv. hlavní partner/hlavní partnerská organizace).
Řídící orgán (ŘO)	Veřejná nebo soukromá instituce či orgán určený členským státem k řízení CIP EQUAL. Řídícím orgánem CIP EQUAL ČR je MPSV, odbor pro řízení pomoci z ESF.
Smlouva o mezinárodní spolupráci (TCA)	Formální potvrzení mezinárodní spolupráce navázané během Akce 1 mezi několika RP z různých států a případně také s přidruženými RP. Obsahuje mezinárodní program práce, návrh rozpočtu, role jednotlivých partnerů atd.
Smlouva o národní spolupráci (DPA)	Formální vyjádření společné strategie RP (obsahující kontext, cíle, pracovní program), které je odsouhlaseno všemi národními partnery RP. DPA je uzavřena v průběhu Akce 1.
Sociální ekonomika	Termín „sociální ekonomika“ označuje hlavně organizace (družstva, asociace, nadace atd.), které jsou orientované směrem k principům tržní ekonomiky a zároveň sledují sociální cíle (boj proti vyloučení apod.).
Sociální začleňování (jeho systematická podpora)	Proces, který byl zahájen na lisabonském zasedání Evropské rady v roce 2000 s cílem podpořit boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Každý členský stát sestavuje svůj národní akční plán definující priority a cíle politiky sociálního začleňování.
Společné	Jeden ze základních principů Iniciativy Společenství EQUAL

rozhodování	představující posílení možnosti znevýhodněných skupin či subjektů podílet se na vývoji a realizaci aktivit RP. Týká se všech organizací zapojených do RP, protože každé RP musí respektovat vyvážený podíl při rozhodování a účasti na jednotlivých aktivitách. V souvislosti se sociálním začleňováním společné rozhodování představuje proces mobilizace zdrojů a rozvoj dovedností daných osob s cílem umožnit jim aktivně se podílet na rozhodování o vlastní budoucnosti.
Technická asistence	Představuje finanční zdroje, které jsou zaměřené na podporu implementace CIP EQUAL (konkrétně na podporu RP, ustavení tématických sítí, podporu navázání mezinárodní spolupráce atd.).
Tématické sítě/skupiny	Kolektivní činnost, do které se zapojují různá RP, stejně jako další klíčové organizace. Přispívá k identifikaci a ověření výstupů a dobrých zkušeností nutných pro následující diseminaci a mainstreaming.
Tématický přístup	Jednotlivé CIP EQUAL jsou zaměřeny na některé z devíti tématických oblastí. Smyslem tohoto přístupu je spíše objevit nové způsoby řešení problémů, které jsou společné pro různé druhy diskriminace a nerovností, než k zaměření se na určité cílové skupiny.
Vertikální mainstreaming	Přenos získaných poznatků a jejich integrace do politiky či zavedené praxe. Vertikální mainstreaming se týká místní, regionální, národní i evropské úrovně politiky a zavedené praxe.

**EX- ANTE HODNOCENÍ
PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČNSTVÍ
EQUAL**

Zpracovalo:
**Středisko regionálních a správních věd
Vysoká škola ekonomická v Praze**

Praha
Září 2003

Obsah:

1. Úvod
2. Ověření souladu prvků CIP EQUAL se Sdělením EK
3. Zkušenosti z realizace předcházejících programů
4. Přiměřenost a soudržnost programu
5. Zhodnocení rámce pro monitorování a hodnocení
6. Implementace
7. Závěry

1) ÚVOD

Předběžné (ex-ante) hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL bylo zpracováno podle požadavků Evropské komise na přípravu programových dokumentů. Jedná se především o Sdělení Komise C(2000) 853 z 14.4. 2000.

V souladu s tímto Sdělením se členové hodnotitelského týmu v rámci hodnocení zaměřili mimo jiné na:

- zjištění, zda předložený programový dokument obsahuje základní prvky vyžadované paragrafy 61-62 uvedeného sdělení Evropské komise;
- zjištění, zda strategie realizace programového dokumentu je přiměřená a vnitřně soudržná;
- identifikaci a posílení vazeb mezi předloženým programovým dokumentem a dalšími aktivitami v daných oblastech realizovanými na národní úrovni;
- posouzení, do jaké míry byly při přípravě programového dokumentu vzaty v potaz zkušenosti získané z realizace předcházejících projektů a programů;
- posouzení vhodnosti navrhované struktury implementace, monitorování a hodnocení;
- zhodnocení potenciálních efektů a dopadů realizace programu.

Při zpracování ex-ante hodnocení hodnotitelský tým rovněž vycházel z následujících předpisů ES a metodických pokynů EK:

- nařízení Rady (ES) č.1260/99 o obecných ustanoveních o strukturálních fondech, zejména pak článek 41 nařízení, který vymezuje účel, působnost a obsah předběžného hodnocení a článek 18(2) nařízení, které stanoví obsah programových dokumentů;
- nařízení Rady (ES) č.438/2001, kterým se stanoví podrobná pravidla pro provádění nařízení Rady (ES) 1260/1999 ohledně řídicích a kontrolních systémů pro pomoc poskytovanou v rámci strukturálních fondů;

- MEANS Collection, Volume 1, Evaluating socio-economic programmes: Evaluation design and management, EC 1999;
- MEANS Collection, Volume 2, Evaluating socio-economic programmes: Selection a use of indicators for monitoring and evaluation, EC 1999;
- MEANS Collection, Volume 3, Evaluating socio-economic programmes: Principal evaluation techniques and tools, EC 1999;
- MEANS Collection, Volume 4, Evaluating socio-economic programmes: Technical solution for evaluation within a partnership framework, EC 1999;
- MEANS Collection, Volume 5, Evaluating socio-economic programmes: Transversal evaluation of impacts on the environment, employment and other intervention priorities, EC 1999;
- MEANS Collection, Volume 6, Evaluating socio-economic programmes: Glossary of 300 concepts and technical terms, EC 1999.

Ex-ante hodnocení bylo zpracováno hodnotitelským týmem pracovníků Střediska regionálních a správních věd Vysoké školy ekonomické v Praze. Hodnotitelský tým pracoval v následujícím složení:

Vedoucí hodnotitelského týmu: Doc. RNDr. René Wokoun, CSc.

Členové hodnotitelského týmu: Ing. Zdeněk Lukáš, Ph.D.

RNDr. Jana Kouřilová

PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

JUDr. Miloš Matula, CSc.

Ing. Zuzana Trhlínová

S ohledem na přípravu programového dokumentu hodnotitelé konstatují, že v průběhu celého období přípravy programového dokumentu Iniciativy Společenství EQUAL probíhala úzká spolupráce mezi zpracovateli a jednotlivými členy hodnotitelského týmu. Zpracovatelé akceptovali drtivou většinu připomínek a doporučení hodnotitelů a zapracovali je přímo do textu programového dokumentu. Z tohoto důvodu se v následujícím textu ex-ante hodnocení objevuje pouze velmi

malá část připomínek hodnotitelů, a to ta část, která nebyla zpracovateli akceptována. Celkově však hodnotitelé považují přístup zpracovatelů ke vzájemné spolupráci za velmi dobrý.

2) OVĚŘENÍ SOULADU CIP EQUAL SE SDĚLENÍM EK

Jak již bylo naznačeno v úvodu, základním krokem hodnotitelského týmu při přípravě tohoto hodnocení bylo zjištění, zda předložený programový dokument v sobě zahrnuje prvky uvedené v § 61 a 62 Sdělení Komise C(2000) 853. Jednotlivé prvky včetně komentáře členů hodnotitelského týmu, do jaké míry byly rozvedeny v rámci programového dokumentu, jsou uvedeny níže:

- Popis současné situace na trhu práce se zaměřením na existující projevy diskriminace, nerovností a postavení azylantů ve vztahu k vybraným tématům uvedeným v programovém dokumentu.

Tato problematika je pokryta v kapitole 2 předloženého programového dokumentu. Kapitulu 2 (Analytická část Programu Iniciativy Společenství EQUAL) lze považovat za analytický základ celého programového dokumentu, který je zpracován na velmi dobré úrovni. V první části kapitoly je věnována pozornost obecnému popisu situace na trhu práce v ČR. Tento obecný popis je následně doplněn analýzou postavení jednotlivých znevýhodněných skupin na trhu práce.

Hodnotitelský tým jako velmi přínosné hodnotí to, že jednotlivé analýzy vztahující se ke skupinám znevýhodněným na trhu práce jsou z teritoriálního hlediska zpracovány až na úroveň jednotlivých bývalých okresů, tj. NUTS IV. Vzhledem k výrazným regionálním diferenciacím v rámci České republiky považují hodnotitelé tuto část provedené analýzy za důležitou. Zároveň doporučují, aby výsledky této regionální analýzy byly zohledněny i realizaci programu EQUAL.

Jistým faktorem mírně snižujícím vypovídací schopnost některých provedených analýz je roztříštěná datová základna. Ne u všech znevýhodněných skupin byla k dispozici aktuální data charakterizující postavení těchto skupin na trhu práce. Rovněž se při zpracovávání některých analýz vyskytl problém existence odlišných datových řad, vzniklý v důsledku jejich zpracování různými institucemi. Navíc je potřeba říci, že některá data související se znevýhodněnými skupinami nejsou k dispozici. Přesto lze celkově konstatovat, že provedené analýzy mají dostatečnou

vypovídací schopnost a úroveň jejich zpracování odpovídá současným možnostem a situaci v České republice.

V kontextu výše naznačených skutečností se hodnotitelskému týmu jeví jako velmi žádoucí do budoucna posílit některé části statistických šetření. V budoucnosti by bylo vhodné provést užší koordinaci při sběru a vyhodnocování dat mezi MPSV ČR a ČSÚ.

Analytická část (kapitola 2) je dále doplněna popisem vztahu osob ze znevýhodněných skupin k obsahu jednotlivých pilířů programu EQUAL a také SWOT analýzou situace na trhu práce v ČR z hlediska diskriminace a nerovností. Hodnotitelé konstatují, že jednotlivé prvky SWOT analýzy odpovídajícím způsobem charakterizují situaci na trhu práce v České republice.

- Hodnocení očekávaných dopadů, včetně sociálně ekonomické situace, na místní nebo sektorové úrovni a situace v oblasti rovnosti mužů a žen podle čl. 41(2) Nařízení EK č. 1260/1999.

Programový dokument obsahuje seznam indikátorů a očekávaných dopadů realizace programu podle jednotlivých pilířů, a to v tabulkové podobě. Cílem programu EQUAL je financovat takové projekty, které by přispěly k nalezení nových možností boje s diskriminací a nerovností na trhu práce. Ve většině případů hodnocení dopadů jednotlivých projektů převládá kvalitativní způsob hodnocení z důvodů snahy neomezovat dopředu potenciální předkladatele v jejich záměrech nastavením relativně úzké skupiny kvantitativních indikátorů. Zároveň je nutné také brát v potaz to, že některé aktivity mají především kvalitativní efekt, který v podstatě nelze kvantifikovat (změny ve způsobu myšlení obyvatel či zlepšení vztahu k azylantům).

Sociálně ekonomická situace v České republice je v současné době charakterizována především mírně, ale zároveň stabilně narůstající nezaměstnaností (v září 2003 činila míra nezaměstnanosti 10,5 %), což v absolutním vyjádření znamenalo více než 500 tis. osob bez práce. Zároveň dochází k průběžnému posilování některých jevů spojených s nezaměstnaností jako je nárůst počtu osob dlouhodobě nezaměstnaných či zvyšování počtu osob z dalších znevýhodněných

skupin celkovém počtu nezaměstnaných. Dle názoru hodnotitelského týmu může být jednou z příčin tohoto vývoje i meziroční omezení finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR.

Z hlediska vývoje základních makroekonomických ukazatelů lze konstatovat, že nadále pokračuje mírný růst HDP (očekávaný růst HDP za rok 2003 je 2,5 %) a průmyslové výroby; v oblasti inflace vykazuje česká ekonomika již více než půl roku deflaci, a proto je meziroční nárůst cenové hladiny minimální. Dochází k růstu reálných mezd, který však předstihuje růst produktivity práce, což by mohlo v blízké budoucnosti vyvolat nové tlaky zvýšení nezaměstnanosti.

Velmi významným problémem v současné době v České republice je otázka výrazně narůstajícího deficitu státního rozpočtu a velmi vysokého podílu tzv. mandatorních výdajů na tomto deficitu. Existence deficitu a snaha vlády ČR jej omezit vede mimo jiné k rozpočtovým úsporám, což omezuje manévrovací prostor vlády i ve vztahu k aktivním zásahům v oblasti trhu práce.

Hodnotitelé se domnívají, že pokud nedojde v příštím roce k výraznějšímu oživení ekonomiky, lze očekávat další zhoršování situace na trhu práce, a to především ve vztahu ke znevýhodněným skupinám osob. Realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL v nadcházejícím období by proto měla přispět ke zmírnění prohlubování výše naznačených negativních jevů na trhu práce a k celkovému zlepšení situace.

Zároveň je však nutné si uvědomit, že jakékoliv aktivity realizované ve vztahu ke znevýhodněným skupinám jsou aktivitami, jejichž realizace není vždy úplně jednoduchá a zcela úspěšná. Navíc v některých případech mají tyto aktivity dopady, jejichž pozitivní přínos se neprojeví okamžitě, ale až po určité době.

Specifickým problémem České republiky, pravděpodobně však i dalších budoucích členských zemí EU, je skutečnost, že nemá dlouhodobou zkušenost z realizace programů a opatření spadajících do rámce Programu Iniciativy Společenství EQUAL, a proto prozatím neexistuje zcela úplně rozvinutý vztah mezi realizátory jednotlivých aktivit a cílovými skupinami. Tuto vazbu bude v budoucnosti nutné posílit a zkvalitnit. Lze očekávat, že jedním z dopadů realizace Programu Iniciativy Společenství

EQUAL v letech 2004-2006 v České republice bude právě posílení a zkvalitnění této vazby.

Vzhledem k objemu finančních prostředků Programu Iniciativy Společenství EQUAL, vzhledem k zaměření jeho aktivit a vzhledem k dosavadním minimálním zkušenostem s realizací tohoto programu či programů podobných (ADAPT a EMPLOYMENT) v České republice lze jen velmi obtížně kvantifikovat dopady realizace tohoto programu.

Hodnotitelé, při zohlednění zkušeností z přípravy Programu Iniciativy Společenství EQUAL ve stávajících členských zemích EU (Velká Británie, Nizozemí), proto navrhl, aby systém monitorovacích indikátorů Programu Iniciativy Společenství EQUAL byl založen především na kvalitativních indikátorech a pouze v omezené míře na indikátorech kvantitativních. Zpracovatelé programového dokumentu se s tímto postojem hodnotitelů ztotožnili. Další důvody pro zvolení tohoto postupu a podrobný přehled monitorovacích indikátorů podle jednotlivých pilířů jsou uvedeny v příloze č. 5 programového dokumentu.

Dle názoru hodnotitelů je problematika rovnosti mužů a žen v programovém dokumentu zohledněna v odpovídající míře. Problematika rovnosti mužů a žen je aktuální i na trhu práce v České republice, nicméně zároveň je nutné konstatovat, že její význam není u všech priorit stejný, poněvadž v některých případech je postavení mužů na trhu práce horší než v případě žen. Zde se opět ukazuje jako velmi přínosné zpracování regionální analýzy trhu v rámci kapitoly 2 předloženého programového dokumentu.

- Popis strategie realizace programu EQUAL včetně zdůvodnění výběru jednotlivých priorit.

Problematikou strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL se zabývá třetí kapitola zpracovaného dokumentu. Program EQUAL v České republice je zaměřen na celkem 9 tématických oblastí, což odpovídá vyhlášeným tématickým oblastem v rámci jednotlivých pilířů programu EQUAL. Rozdělení finančních prostředků na jednotlivé pilíře bylo provedeno po konzultacích na všech zainteresovaných úrovních

a je zároveň opodstatněné i z hlediska obsahu provedených analýz v rámci tohoto programového dokumentu.

Hodnotitelský tým konstatuje, že realizace všech devíti tématických oblastí odpovídá reálné existenci problémů pokrývaných jednotlivými prioritami v České republice. Hodnotitelský tým se nedomnívá, že by bylo žádoucí provádět redukci počtu tématických oblastí.

- Popis vztahu mezi strategií realizace programového dokumentu a Národního akčního plánu zaměstnanosti.

Popis vztahu priorit Programu Iniciativy Společenství EQUAL a Národního akčního plánu zaměstnanosti 2003 je v předloženém programovém dokumentu podrobně uveden ve třetí kapitole. EQUAL svými prioritami navazuje na 18 hlavních směrů Národního akčního plánu zaměstnanosti 2003.

Vždy minimálně jedna priorita slouží k naplňování jednoho hlavního směru. Všechny tématické oblasti programu EQUAL se váží k hlavnímu směru č. 7 NAPZ 2003.

Tento hlavní směr se týká identifikace a potlačování všech forem diskriminace v přístupu na trh práce a ke vzdělávání a výcviku, vývoje účinných preventivních opatření aktivního přístupu k podpoře rizikových nebo jinak znevýhodněných skupin i jednotlivců na trhu práce, přijetí vhodných opatření pro potřeby zdravotně postižených osob, etnických menšin a imigrantů z pohledu jejich zapojení do trhu práce.

Hodnotitelský tým považuje popis vazeb mezi Programem Iniciativy Společenství EQUAL a Národním akčním plánem zaměstnanosti 2003 za odpovídající.

- Syntéza zkušeností získaných z realizace programů ADAPT a EMPLOYMENT.

S ohledem na to, že Česká republika dosud není členem Evropské unie, tak nelze ani vyhodnotit její zkušenosti z realizace programů ADAPT a EMPLOYMENT.

Analýza dosavadních zkušeností a výsledků uvedená v programovém dokumentu je založena na programech, které byly v ČR doposud realizovány - PALMIF, SWIF či I. kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR, které se realizuje v rámci projektu Phare 2002 (podrobnosti jsou uvedeny v příloze č. 3).

- Posouzení komplementarity programu EQUAL a dalších realizovaných aktivit.

Podrobný popis vztahu programu EQUAL k evropským a národním strategickým dokumentům a politikám Společenství je uveden v části 3.3 kapitoly 3.

Hodnotitelé považují navržený obsah Programu Iniciativy Společenství EQUAL za konsistentní ve vztahu k dalším realizovaným aktivitám. Předpokládané naplnění předloženého programového dokumentu vhodně doplňuje či navazuje na jejich realizaci.

- Souhrnný popis plánovaných opatření sloužících k zajištění souladu s čl. 87 Smlouvy.

Kompatibilita aktivit programu EQUAL s politikami Společenství v oblasti veřejné podpory a veřejných zakázek je zpracována v částech 3.4.1 a 3.4.2.

Hodnotitelé považují tyto části za zpracované odpovídajícím způsobem a vyhovující požadavkům na ně kladeným za předpokladu dodržení příslušných legislativních norem – národních i unijních.

- Posouzení existence a eventuálního rozsahu překryvu navrhovaných aktivit realizovaných v rámci EQUAL s aktivitami obvykle spadajícími pod ERDF, EAGGF a FIFG.

Z programového dokumentu vyplývá, že výdaje v rámci jednotlivých priorit programu EQUAL budou svým charakterem odpovídat oblastem zaměření Evropského sociálního fondu.

Z textu předloženého Programu Iniciativy Společenství EQUAL nevyplývá, že by v rámci jeho realizace mělo docházet k překryvům s aktivitami obvykle realizovanými v rámci ERDF, EAGGF a FIFG, a to i z důvodu zkráceného programovacího období pro realizaci programu EQUAL.

- Popis realizace technické pomoci v rámci EQUAL.

Technická asistence je v programu EQUAL jednou ze šesti priorit. Její podrobný popis je uveden v části 3.2.10. Globálním cílem technické asistence je zajištění řádné implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL, čemuž odpovídá i realizace třech opatření v rámci této priority. Hodnotitelé souhlasí i s alokací finančních prostředků na jednotlivá opatření priority technická asistence.

Předpokládaný rozsah technické asistence jak ve vztahu k realizaci, tak i k monitorování a hodnocení, lze považovat za dostatečný.

- Indikativní finanční plán.

Finančnímu plánu je věnována kapitola 5 programového dokumentu. Finanční plán byl zpracován v souladu s čl. 28 a 29 Nařízení Rady (ES) 1260/99 a zároveň vychází z rozhodnutí Kodaňského summitu o rozdělení finančních prostředků na strukturální operace. Alokace je provedena v % celkové částky na jednotlivé priority, při rozdělení jednotlivých alokací bylo přihlédnuto k názorům všech zainteresovaných stran a k obsahu analytické části programového dokumentu. Hodnotitelé souhlasí s procentní alokací na jednotlivé priority.

Spolufinancování z národních a evropských zdrojů je stanoveno podílem 27 % ČR a 73 % EU. Hodnotitelé se nedomnívají, že takto nastavená úroveň spolufinancování je reálně dosažitelná u všech projektů. Doporučují proto, aby spolufinancování z národních a evropských zdrojů bylo stanoveno následujícím podílem: 50 % ČR – 50 % EU.

Podrobná charakteristika toků finančních prostředků, a to jak z národních, tak i evropských zdrojů je uvedena v kapitole 4 programového dokumentu.

- Popis akcí a metod plánovaných pro efektivní realizaci rovných příležitostí mužů a žen.

Problematika rovných příležitostí mužů a žen je v rámci programového dokumentu popsána v kapitole 2. Celkově lze říci, že otázka rovných příležitostí je v rámci předloženého programového dokumentu chápána v širším kontextu, tj. nejen rovné příležitosti pro muže a ženy, ale pro všechny osoby na trhu práce.

Česká republika má národní akční plán pro prosazování rovných příležitostí mužů a žen „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“, který byl přijat v r. 1998 a je každoročně aktualizován. Programový dokument EQUAL je svým obsahem v souladu s tímto plánem.

- Popis průběhu zpracování programového dokumentu.

Programový dokument byl zpracován za účasti širokého spektra zainteresovaných stran. K přípravě programového dokumentu byla mimo jiné využita pracovní skupina pro přípravu programových dokumentů na využívání strukturálních fondů. Tato pracovní skupina se podílela již na přípravě OP Rozvoj lidských zdrojů a JPD Cíle 3. Jednání pracovní skupiny se účastnili kromě zástupců ministerstev také zástupci regionů, sociálních partnerů a neziskového sektoru. Své zástupce v pracovní skupině měly i dvě největší odborové organizace v ČR.

Hodnotitelé zároveň konstatují, že jejich spolupráce se zpracovatelem programového dokumentu byla v průběhu jeho přípravy velmi intenzivní a zpracovatelé zapracovali většinu připomínek a doporučení hodnotitelského týmu do předloženého programového dokumentu.

- Opatření týkající se implementace, monitorování a hodnocení.

Podle názoru hodnotitelského týmu jsou stanovená opatření týkající se implementace, monitorování a hodnocení v souladu s příslušným Nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 a Sdělením Komise COM(2000) 853.

- Popis mechanismu podávání návrhů.

Návrhy projektů pro Akci 1 se v ČR budou předkládat v souladu se stanoveným aktuálním harmonogramem implementace po výzvě, jež je plánována na druhé pololetí 2004. V rámci Akce 2 se budou realizovat jenom ty projekty, jež byly vybrány v rámci Akce 1. Podrobný popis výběrových procedur bude uveden v Programovém dodatku.

- Typy kontraktů.

V souladu se Sdělením Komise COM(2000)853 zajistí řídicí orgán vyhodnocení Smluv o národní a mezinárodní spolupráci.

- Národní mechanismy umožňující mainstreaming na horizontální a vertikální úrovni.

Za realizaci mainstreamingu na národní úrovni je zodpovědný řídicí orgán, který prostřednictvím tzv. Akce 3 zabezpečí koordinované šíření dobrých zkušeností a zajištění vlivu na národní, resp. regionální politiku. Pro všechna rozvojová partnerství bude účast na aktivitách Akce 3 povinná. Tím se docílí co nejlepších výsledků Akce 3. Podpora Akce 3 bude zabezpečována prostřednictvím Akce 4.

Mainstreaming bude probíhat ve dvou fázích. V první fázi půjde především o analýzu a zobecnění projektových výstupů a dále jejich následné zpřístupnění. Ve druhé fázi půjde především o zpřístupnění dobrých zkušeností a ověřených inovativních postupů ostatním rozvojovým partnerstvím zapojeným do druhého kola Iniciativy

Společenství EQUAL (tzv. horizontální mainstreaming) a dále tvůrcům místních, regionálních a národních politik s cílem jejich promítnutí do národních i evropských strategických dokumentů a případně i do právního rámce ČR (tzv. vertikální mainstreaming).

- Zapojení sociálních partnerů do činnosti monitorovacího výboru.

Řídící orgán zabezpečí, aby v Monitorovacím výboru Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky měli své zástupce sociální partneři, nestátní neziskové organizace a občané s přímou zkušeností s hlavními formami diskriminace a nerovností na trhu práce.

- Typ a rozsah dat potřebných pro provádění monitorování a hodnocení.

Struktura a rozsah dat pro provádění monitorování a hodnocení bude zpracovateli rozvedena v Programovém doplňku Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Hodnotitelé nemají námitky proti tomuto postupu.

- Popis významu a obsahu střednědobého hodnocení v rámci programového dokumentu.

Hodnocení v polovině období s ohledem na krátkost období realizace programu nebude požadováno a tedy ani zpracováno.

3) ZKUŠENOSTI Z REALIZACE PŘEDCHÁZEJÍCÍCH PROGRAMŮ

Problematicke analýzy realizace dosavadních programů a jejich výsledků je věnována rozsáhlá část v rámci kapitoly 2. Autoři programového dokumentu rozdělili tuto část podle jednotlivých pilířů programu EQUAL. Postupně se tedy věnují programům podporujícím zaměstnatelnost (Pilíř 1), programům podporujícím podnikání (Pilíř 2), programům podporujícím adaptabilitu podniků a zaměstnanců (Pilíř 3) a nakonec rovným příležitostem mužů a žen na trhu práce (Pilíř 4).

V rámci prvního pilíře (programy podporující zaměstnatelnost) je popis realizovaných programů rozdělen do čtyř skupin. Za prvé se jedná o programy na podporu integrace nízkokvalifikovaných osob. Mezi tyto programy se řadí především dozdělávání, motivační kurzy, individuální plány osobního rozvoje, rekvalifikace, obsazení společensko účelných pracovních míst či zahájení vlastní výdělečné činnosti.

Jak objektivně konstatují autoři předloženého programového dokumentu, úspěšnost a efektivitu všech výše zmíněných programů lze posoudit pouze v omezené míře, poněvadž neexistuje dostatečné množství relevantních dat vztahujících se k výše uvedeným programům. Hodnotitelé zároveň navíc konstatují, že v České republice neexistuje ucelený a propracovaný systém vyhodnocování dopadů aktivní politiky zaměstnanosti a jejích jednotlivých nástrojů.

Toto konstatování do značné míry platí i pro realizaci programů a projektů financovaných z prostředků Evropské unie, jako je např. program PALMIF či projekty v rámci programu Phare. Průběžné monitorovací zprávy jsou z tohoto hlediska nedostatečné a počet provedených ex-post hodnocení je nízký, což se samozřejmě negativně projevuje na celkové vypovídací schopnosti těchto hodnocení ve vztahu k aktivní politice zaměstnanosti jako celku.

Hodnotitelé se proto domnívají, že při posuzování kvality analýzy dosavadních programů a opatření realizovaných v rámci ČR je nutné brát v potaz výše naznačená omezení a proto akceptovat, že kapitola 2.3. předloženého programového dokumentu je především popisem určitých zkušeností spíše než analýzou dopadů a efektů doposud realizovaných programů a opatření.

Z toho vyplývá i doporučení členů hodnotitelského týmu směřující k vytvoření uceleného systému hodnocení programů a opatření, a to nejen v rámci programu EQUAL, ale také v rámci dalších programů realizovaných podle programových dokumentů pro využívání finančních prostředků z Evropské unie či státního rozpočtu ČR.

Výše uvedené připomínky a doporučení se týkají nejen všech dalších programů realizovaných v rámci Pilíře 1, ale i programů uskutečněných v rámci ostatních tří pilířů.

Hodnotitelé konstatují, že konkrétní programy a opatření popisované v rámci všech čtyř pilířů se nevymykají svým charakterem programům a opatřením realizovaným v členských státech EU, avšak, jak již bylo v textu uvedeno, hodnotitelé nejsou na základě uvedeného popisu schopni posoudit efektivnost popisovaných programů tak, aby mohli rozhodnout, zda-li zkušenosti získané z těchto programů jsou relevantní i pro realizaci programu EQUAL či aby naopak navrhli úplné vyřazení některých programů a opatření.

Nicméně na základě vlastních zkušeností z realizace programů a opatření v ČR se hodnotitelé domnívají, že je v této chvíli vhodné zachovat rozsah stávajících programů a opatření ve vztahu k budoucí realizaci Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

4) PŘIMĚŘENOST A SOUDRŽNOST PROGRAMU

V této části hodnocení je provedeno stručné shrnutí hlavních problémů trhu práce v České republice a zároveň jsou naznačeny hlavní směry řešení na národní úrovni (Národní akční plán zaměstnanosti 2003) a způsoby, jak hodlá EQUAL přispět k jejich řešení.

Tento stručný úvod dle názoru hodnotitelů přispívá k lepšímu posouzení celkové soudržnosti programového dokumentu.

Skupiny znevýhodněné na trhu práce:

A) Dlouhodobě nezaměstnaní

- koncentrace různých typů znevýhodnění (nízká kvalifikace, věk, atd.);
- negativní vliv stávající podoby fungování sociálního systému;
- nerozvinuté regionální a místní partnerství;
- nevhodná struktura kvalifikačních a rekvalifikačních programů.

Národní akční plán zaměstnanosti 2003

- zdokonalování informačního systému o volných pracovních místech;
- pilotní projekty pro dlouhodobě nezaměstnané;
- aktivity v oblasti prevence nezaměstnanosti, aktivizace uchazečů o zaměstnání, speciální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané;
- posílení strategického a operačního plánování, spolupráce s regionálními orgány a sociálními partnery v řešení problémů zaměstnanosti v regionech;
- navýšení finančních prostředků na rekvalifikace, přizpůsobení rekvalifikací požadavkům trhu práce včetně zlepšení počítačové gramotnosti;
- rozvoj systému celoživotního vzdělávání;
- podpora rozvoje malého a středního podnikání včetně snižování administrativní a daňové zátěže MSP;

EQUAL

- individualizované poradenství;
- rozvoj specializovaných aktivit.

B) Starší osoby

- stížené znovuzařazení do pracovního procesu;
- nižší úroveň vzdělání;
- kvalifikace v neperspektivních profesích.

Národní akční plán zaměstnanosti 2003

- zdokonalování informačního systému o volných pracovních místech;
- rozvoj individuálního poradenství;
- rekvalifikační kurzy zaměřené na změnu profesní orientace starších osob;
- zvýšení podílu starších osob zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti;
- rozvoj systému celoživotního vzdělávání;
- podpora rozvoje malého a středního podnikání včetně snižování administrativní a daňové zátěže MSP;
- preference udržení věkově starších osob na trhu práce;
- podpora zavádění nových forem organizace práce.

EQUAL

- prevence ztráty zaměstnání;
- podpora vytváření snížených pracovních úvazků;
- odstraňování diskriminace na trhu práce v závislosti na věku pracovníků.

C) Absolventi škol

- absence odborné praxe;
- riziko odchodu na mateřskou dovolenou;
- pomalé reakce vzdělávací soustavy.

Národní akční plán zaměstnanosti 2003

- zdokonalování informačního systému o volných pracovních místech;
- rozvoj individuálního poradenství;
- rozvoj celoživotního vzdělávání, včetně změn soustavy oborů vzdělání;

- zlepšení kvality vzdělání tak, aby odpovídala současným socioekonomickým podmínkám a tím předcházet nedostatku kvalifikovaných pracovních sil;
- rozvoj počítačové gramotnosti;
- podpora rozvoje malého a středního podnikání včetně snižování administrativní a daňové zátěže MSP;

EQUAL

- podpora rozvoje získávání klíčových kompetencí;
- kariérní poradenství již v průběhu studia;
- zvýšení informovanosti, včetně služeb zaměstnanosti.

D) Nízkokvalifikovaní

- špatná profesní orientace;
- nedostatečná motivace;
- nízká uplatnitelnost na trhu práce.

Národní akční plán zaměstnanosti 2003

- zdokonalování informačního systému o volných pracovních místech;
- rozvoj individuálního poradenství;
- motivační a speciální rekvalifikační programy, včetně základů práce s počítačem;
- rozvoj celoživotního vzdělávání, včetně změn soustavy oborů vzdělání;
- úpravy systému sociálních dávek a dávek v nezaměstnanosti;
- podpora rozvoje malého a středního podnikání včetně snižování administrativní a daňové zátěže MSP.

EQUAL

- poradenské, motivační a vzdělávací služby;
- podpora změn v rámci vzdělávacího systému.

E) Osoby se zdravotním postižením

- kumulace znevýhodňujících faktorů;

- nízký zájem zaměstnavatelů;
- nedostatečně rozvinutá infrastruktura.

Národní akční plán zaměstnanosti 2003

- zdokonalování informačního systému o volných pracovních místech;
- rozvoj individuálního poradenství;
- speciální rekvalifikační programy, včetně základů práce s počítačem;
- rozvoj celoživotního vzdělávání, včetně změn soustavy oborů vzdělání;
- úpravy systému sociálních dávek a dávek v nezaměstnanosti;
- podpora rozvoje malého a středního podnikání včetně snižování administrativní a daňové zátěže MSP;
- podpora zavádění nových forem organizace práce;
- zlepšení informovanosti veřejnosti o možnostech zaměstnávání zdravotně postižených osob a o způsobu plnění povinnosti zaměstnávat tyto osoby.

EQUAL

- rozvoj sociálních služeb zaměřených na podporu uplatnění osob se ZP;
- rozvoj chráněných dílen;
- vytváření specifických kvalifikací.

F) Romská minorita

- nízká kvalifikace;
- nízká motivace k práci;
- problémy ve vztahu majoritní společnosti a romské minority.

Národní akční plán zaměstnanosti 2003

- zdokonalování informačního systému o volných pracovních místech;
- rozvoj individuálního poradenství;
- motivační a rekvalifikační programy, včetně základů práce s počítačem;
- rozvoj celoživotního vzdělávání, včetně změn soustavy oborů vzdělání;
- úpravy systému sociálních dávek a dávek v nezaměstnanosti;

- podpora rozvoje malého a středního podnikání včetně snižování administrativní a daňové zátěže MSP;
- zlepšení komunikace s Romy, uplatňování vládní „Koncepce romské integrace“.

EQUAL

- vytváření komunitních center;
- zvýšené zapojení romských nebo proromských sdružení;
- posílení sociální práce v romských komunitách;

G) Další marginalizované skupiny (bezdomovci, osoby ve výkonu trestu a po propuštění, osoby závislé na drogách a alkoholu, žadatelé o azyl)

Národní akční plán zaměstnanosti 2003

- motivační, resocializační a rekvalifikační kurzy;
- zdokonalování informačního systému o volných pracovních místech;
- rozvoj individuálního poradenství;
- uplatňování národních strategií a koncepcí pro tyto marginalizované skupiny.

EQUAL

- Bezdomovci
 - Komplexní poradenské služby
- Osoby ve výkonu trestu a po propuštění
 - Posílit postavení sociálních kurátorů
- Osoby drogově závislé a závislé na alkoholu
 - Rozvoj preventivních opatření
- Žadatelé o azyl

Programový dokument Iniciativy Společenství EQUAL je zaměřen na skupiny osob znevýhodněných na trhu práce a v aktivitách, jejichž realizace je v rámci programu popsána navazuje na aktivity národních plánů a koncepcí, především na Národní akční plán zaměstnanosti 2003, který vychází z Národní a Evropské strategie zaměstnanosti, a také Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

V podstatě pro všechny skupiny je velmi důležitá podpora rozvoje celoživotního vzdělávání. Systém celoživotního vzdělávání by měl být schopen pružně reagovat na socioekonomické podmínky společnosti, a tím působit preventivně proti nezaměstnanosti, především dlouhodobé. Je ovšem potřeba, aby česká společnost jako celek pochopila význam vzdělání a přijala ideu nutnosti celoživotního vzdělávání.

Pro skupinu dlouhodobě nezaměstnaných posiluje program EQUAL národní materiály v oblasti individuálního poradenství pro tyto osoby. Velmi důležitým aspektem je pro tuto skupinu rozvoj specializovaných aktivit, zaměřených na motivační, aktivační a speciální rekvalifikační programy.

Program EQUAL prohlubuje také aktivity pro starší občany, a to v oblasti prevence ztráty zaměstnání, dále podporou změn organizace – především zaváděním snížených pracovních úvazků. Vzhledem k celkovému stárnutí české populace je také velmi důležitou oblastí boj proti věkové diskriminaci na trhu práce.

Pro absolventy škol program EQUAL podporuje aktivity spojené s dalším vzděláváním, individuální kariérní poradenství už v průběhu studia jako prevenci nezaměstnanosti a také zlepšení přístupu k informacím o situaci na trhu práce.

Na problémovou skupinu nízkokvalifikovaných jsou zaměřeny v programu EQUAL motivační a rekvalifikační programy, poradenské služby a podporu změn vzdělávacího systému jako prevence nezaměstnanosti a nedostatku kvalifikovaných pracovních sil.

Další velmi znevýhodněnou skupinou na trhu práce jsou osoby se zdravotním postižením. Program EQUAL prohlubuje plány na národní úrovni pro tyto osoby podporou chráněných dílen, vytváření specifických kvalifikací a rozvoje sociálních

služeb, kde by osoby se zdravotním postižením jednak mohly přímo uplatnit nebo by jim tyto služby pomáhaly uplatnění najít.

Program EQUAL je zaměřen také na aktivity pro romskou minoritu, jejíž příslušníci patří ke znevýhodněným osobám na trhu práce. Program EQUAL v návaznosti na národní materiály podpoří vytváření komunitních center, zapojení romských a proromských sdružení do řešení problémů této skupiny na trhu práce a posílení sociální práce v romských komunitách. Všechny tyto aktivity by měly přispět k překonávání bariér mezi romskou minoritou a většinovou společností, a to nejen na trhu práce.

Pokud se týká dalších marginalizovaných skupin jako jsou bezdomovci, osoby ve výkonu trestu a po propuštění, osoby závislé na drogách a alkoholu a žadatelé o azyl, i zde program EQUAL prohlubuje možnosti národních plánů a koncepcí podporou aktivit na rozvoj preventivních opatření, poradenských služeb, sociálních služeb.

Vzhledem k tomu, že u většiny osob znevýhodněných na trhu práce se jedná o kumulaci různých znevýhodňujících faktorů (např. starší nízkokvalifikovaná žena dlouhodobě nezaměstnaná, nízkokvalifikovaný Rom apod.), nelze zcela od sebe oddělit aktivity podporované programem EQUAL pro jednotlivé skupiny znevýhodněných osob. Lze předpokládat, že při realizaci projektů v rámci programu se projeví synergické efekty, které by měly zvýšit účinnost programu.

5) ZHODNOCENÍ RÁMCE PRO MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

Monitorování realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky bude zabezpečováno pomocí Monitorovacího systému strukturálních fondů. Za řádné provádění monitorování tohoto programu bude v souladu s příslušnými nařízeními Rady a rozhodnutími příslušných českých orgánů zodpovědný řídicí orgán. V souladu s příslušnými předpisy bude vrcholným orgánem zřízeným za účelem monitorování plnění programu Monitorovací výbor Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Monitorovací výbor bude vytvořen na principu partnerství, přičemž řídicí orgán programu zabezpečí adekvátní zastoupení sociálních partnerů, nestátních neziskových organizací a dalších majících přímou zkušenost s hlavními formami diskriminace a nerovnostmi na trhu práce.

Zpracování ročních a závěrečné zprávy o implementaci programu bude v souladu s příslušnými předpisy zabezpečovat řídicí orgán a po jejich schválení monitorovacím výborem budou předkládány EK.

V souladu s Nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 je Program Iniciativy Společenství EQUAL předmětem hodnocení nezávislými hodnotiteli. Hodnocení ex-ante probíhá v souladu s příslušnými předpisy a v součinnosti s řídicím orgánem. Hodnocení v polovině období s ohledem na krátkost období realizace programu nebude zpracováno. O to větší pozornost bude muset být věnována závěrečnému hodnocení, jež bude zpracovávat řídicí orgán a ex-post hodnocení, které budou zpracovávat nezávislí hodnotitelé.

Hodnotitelé konstatují, že rámce pro monitorování a hodnocení jsou nastaveny v souladu s Nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 a Sdělením Komise COM(2000) 853.

6) IMPLEMENTACE

Při koncipování implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky se vycházelo ze stanovených principů Iniciativy Společenství EQUAL vycházejícího ze Sdělení Komise COM(2000) 853, tj.:

- 1) tématický přístup,
- 2) partnerství,
- 3) společné rozhodování,
- 4) mezinárodní spolupráce,
- 5) inovativnost,
- 6) mainstreaming.

Rovněž je předpokládáno naplňování principu gender mainstreamingu, což je v souladu s příslušným Nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 a výše uvedeným Sdělením Komise.

Ad 1) Tématický přístup zvolený pro implementaci Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky přesně reflektuje požadovanou návaznost na čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti a v této strategii definovaných osm společných tématických oblastí a dále samostatné téma za měřené na pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce. Všechny devět vyhlášených tématických oblastí v ČR je stanoveno jako jednotlivá opatření, resp. priority II. kola Iniciativy Společenství EQUAL.

Ad 2) Klíčový princip Iniciativy Společenství EQUAL, tj. princip partnerství, je v Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky dostatečně rozpracován. Realizace projektů bude probíhat prostřednictvím tzv. rozvojových partnerství, přičemž jednotlivá rozvojová partnerství se budou věnovat pouze jedné tématické oblasti a budou zahrnovat rozhodující partnerské organizace z hlediska dané problematiky.

Ad 3) Princip společného partnerství vychází z toho, že v rámci jednotlivých rozvojových partnerství se budou moci plně zúčastnit rozhodování všechny zapojené partnerské organizace a na jejichž základě budou do jimi předkládaných projektů

zahrnutí i zástupci skupin nejvíce ohrožených nerovnostmi a diskriminací na trhu práce.

Ad 4) Mezinárodní spolupráce jako princip je uplatněn v Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky v odpovídající míře.

Ad 5) Princip inovativnosti se v Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky bude opírat o deklarované přístupy, jež jsou v souladu s proponovanými zkušenostmi z realizace Iniciativ Společenství ADAPT a EMPLOYMENT ve stávajících členských zemích Evropské unie.

Ad 6) Nezbytné zajištění snadné dostupnosti získaných zkušeností a výsledků bude dosahováno prostřednictvím koordinovaného šíření dobrých zkušeností včetně zabezpečení vlivu na národní a regionální politiku bude realizováno v odpovědnosti řídicího orgánu prostřednictvím samostatného opatření, tzv. Akce 3. Realizace mainstreamingu je zajištěna v souladu s příslušným Sdělením Komise.

V souladu se Sdělením Komise COM(2000)853 a v návaznosti na doporučení EK a dohodu učiněnou mezi EK a stávajícími členskými státy byly vymezeny čtyři akce, jež jsou Iniciativou Společenství EQUAL financovány, přičemž technická asistence je vymezena jako samostatná priorita. Předpokládaná realizace a časová souslednost Akcí 1 až 4 je v souladu s požadavky EK. V rámci Akce 1 bude nezbytné, aby řídicí orgán včas zabezpečil vypracování, schválení a zveřejnění kritérií pro hodnocení návrhů projektů. Podobně bude muset řídicí orgán zajistit včasnou informovanost předkladatelů o vybraných i zamítnutých projektech v rámci Akce 1.

V rámci Akce 2 bude muset řídicí orgán pohlídat stanovenou dobu realizace jednotlivých schválených projektů a případně včas navrhnout přidělení dodatečných finančních prostředků na pokračování úspěšných projektů a prodloužení jejich realizace.

Akce 3 bude realizována až po skončení Akce 1 a za její plnění bude odpovědný řídicí orgán. Akce 4, tj. technická podpora implementace poběží během celé

realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

V souladu s příslušným Nařízením Rady (ES) č. 1260/1999 byl pro Program Iniciativy Společenství EQUAL určen řídící orgán - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. V rámci organizační struktury MPSV pověřil ministr plněním všech povinností řídícího orgánu odbor pro řízení pomoci z ESF. Řídící orgán má v návrhu Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženém Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky stanoveny odpovídající úkoly.

Platebním orgánem pro realizaci pomoci ze strukturálních fondů je určeno na základě příslušného usnesení vlády Ministerstvo financí, přičemž funkcí platebního orgánu byl rozhodnutím ministra pověřen odbor Národního fondu. Pro Program Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky byl funkcí platební jednotky pověřen odbor organizační a správní MPSV. Konečnými příjemci budou v souladu s příslušnými sděleními a nařízeními jednotlivá rozvojová partnerství, přičemž jsou tato rozvojová partnerství definována jako subjekty zodpovědné za zajištění realizace projektu. V návrhu Programu Iniciativy Společenství EQUAL předloženého Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky jsou uvedeny nejtypičtější příklady předpokládaných partnerských organizací, jež budou z hlediska vybrané řešené problematiky klíčové. Schéma použité v programovém dokumentu by mělo být názornější z hlediska zapojení jednotlivých institucí.

7) ZÁVĚRY

Z důvodu zvýšení celkové přehlednosti této části ex-ante hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR se hodnotitelský tým rozhodl zpracovat závěry do dvou tabulek, z nichž první je věnována samotným závěrům k předloženému programovému dokumentu a druhá tabulka je věnována doporučení, týkajícím se úprav programového dokumentu a realizaci programu EQUAL.

TABULKA 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Předložený programový dokument splňuje dle názoru hodnotitelů základní požadavky, které jsou kladeny na obsah dokumentu tohoto typu. |
| <ul style="list-style-type: none">• Jedná se především o obecnou charakteristiku situace na trhu práce v České republice, tak i detailní popis postavení znevýhodněných skupin na trhu práce. Tato část programového dokumentu je navíc doplněna SWOT analýzou situace na trhu práce z hlediska diskriminace a nerovností. |
| <ul style="list-style-type: none">• Analýza dosavadních programů a opatření ve vztahu k rovným příležitostem na trhu práce je provedena v rozsahu, který je umožněn existencí stávajících podmínek v České republice. Z pohledu standardů Evropské unie lze konstatovat, že se jedná o ne zcela dostačující analýzu, na jejímž základě lze obtížně přijmout doporučení vztahující se k výběru konkrétních opatření. Nicméně, jak již bylo konstatováno i v předcházejícím textu tohoto hodnocení v současné situaci v České republice není možné zpracovat hlubší analýzu více odpovídající praxi Evropské unie při přípravě programových dokumentů. |
| <ul style="list-style-type: none">• Strategii zvolenou pro realizaci programu EQUAL lze považovat za konzistentní a ucelenou. Strategie je v souladu s obecným cílem iniciativy společenství EQUAL, s dokumenty a na jejich základě realizovanými dalšími programy a opatřeními v České republice, stejně jako i s obsahem analytické části programového dokumentu. Strategie realizace programu EQUAL je zvolena tak, že navazuje a dále prohlubuje již realizované programy a opatření v České republice, stejně tak i připravované programy a opatření, především pak v rámci operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. |

• Hodnotitelský tým souhlasí se stanovením priorit v rámci programového dokumentu tak, že tyto priority pokrývají všechny tematické oblasti stanovené pro realizaci Programu iniciativy společenství EQUAL. Všechny priority totiž odrážejí reálně existující problémy na trhu práce v České republice. Závažnost jednotlivých problémů a naléhavost jejich řešení je odlišena podílem jednotlivých priorit na celkových finančních prostředcích.
• Vazby programu EQUAL v České republice s evropskými a národními strategickými dokumenty jsou v programovém dokumentu identifikovány, soulad programu EQUAL s politikami Společenství je zajištěn.
• Finanční plán je v předloženém programovém dokumentu zpracován v odpovídajícím rozsahu a hodnotitelé souhlasí i s navrženým přidělením finančních prostředků na jednotlivé priority. Hodnotitelé však mají výhrady k navrženému podílu spolufinancování jednotlivých projektů. Poměr 73 % / 27 % považují za ne zcela reálný, poněvadž hodnota 75 % spolufinancování ze strany Evropské unie je de facto stropem tohoto spolufinancování a nelze předpokládat, že se jí podaří dosáhnout u všech projektů.
• Navržená implementace Programu Iniciativy EQUAL odpovídá požadavkům Evropské komise.
• Vzhledem ke krátkosti období realizace programu Iniciativy Společenství EQUAL se nebude provádět střednědobé hodnocení. Zvýšenou pozornost bude třeba proto věnovat závěrečnému a ex-post hodnocení programu EQUAL.
• Struktura a rozsah dat sloužících k monitorování a vyhodnocení programu EQUAL bude rozvedena v Programovém doplňku.

TABULKA 2

- Hodnotitelský tým považuje za velmi důležité pečlivé monitorování a hodnocení výsledků realizace projektů v rámci programu EQUAL, včetně podrobného vyhodnocení získaných zkušeností. Tyto zkušenosti by následně měly být využity při vytváření a realizaci programu (i dalších obdobných programů) v příštím programovacím období.
- Hodnotitelský tým doporučuje změnit poměr spolufinancování projektů z 73 % / 27 % na 50 % / 50 %.
- Vzhledem k existenci regionálních rozdílů týkajících se trhu práce v České republice hodnotitelé doporučují zohlednit výsledky regionální analýzy obsažené v kapitole 2 předloženého programového dokumentu při výběru projektů a geografické alokaci finančních prostředků.
- Hodnotitelský tým doporučuje zpracovat schéma Implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR názornějším způsobem z hlediska zapojení jednotlivých institucí.
- Hodnotitelé doporučují věnovat zvýšenou pozornost závěrečnému hodnocení realizace Programu Iniciativy Společenství EQUAL, jež bude zpracovávat řídicí orgán a ex-post hodnocení, které budou zpracovávat nezávislí hodnotitelé.
- Hodnotitelé považují za nezbytné, aby v rámci Akce 1 Řídicí orgán včas zabezpečil vypracování, schválení a zveřejnění kritérií pro hodnocení návrhů projektů.
- Hodnotitelé doporučují, aby Řídicí orgán zajistil včasnou informovanost předkladatelů o vybraných i zamítnutých projektech v rámci Akce 1.

Celkové hodnocení:

HODNOTITELSKÝ TÝM POVAŽUJE PŘEDLOŽENÝ PROGRAM INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL ZA SPLŇUJÍCÍ POŽADOVANÉ NÁLEŽITOSTI A TUDÍŽ VHODNÝ K REALIZACI.

PŘÍLOHA Č. 9

Dodatek k ex-ante hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL

Popis spolupráce mezi ex-ante hodnotiteli a zpracovateli při přípravě Programu Iniciativy Společenství EQUAL

Poté, co bylo rozhodnuto o zpracovateli ex-ante hodnocení, se členové hodnotitelského týmu neprodleně zapojili do práce na programovém dokumentu v souladu s obecnými principy a pravidly platnými pro přípravu programových dokumentů.

Hodnotitelský tým byl složen z pracovníků Středisko regionálních a správních věd Vysoké školy ekonomické v Praze, kteří dohromady disponují širokým spektrem zkušeností s přípravou a vyhodnocováním programových dokumentů na národní úrovni a zároveň i zkušenostmi s ex-ante hodnocením programových dokumentů pro část programovacího období 2004-2006 v EU.

Hodnotitelé se po dohodě se zpracovatelským týmem rozhodli vytvořit tři základní větve vzájemné spolupráce při přípravě Programu Iniciativy Společenství EQUAL:

- A. zpracování předběžné verze ex-ante hodnocení a v průběhu doby předkládaných dalších modifikací a doplňků či návrhů k této první verzi;
- B. organizace průběžných pracovních schůzek mezi členy hodnotitelského a zpracovatelského týmu;
- C. individuální e-mailová a telefonická komunikace mezi členy hodnotitelského týmu a zpracovateli jednotlivých částí programového dokumentu.

Ad A)

V rámci této vzájemné formy spolupráce předložili hodnotitelé zpracovatelskému týmu v průběhu měsíců června a července předběžnou verzi ex-ante hodnocení všech základních částí programového dokumentu. Taktéž předložili vlastní návrhy úprav textu programového dokumentu.

Konkrétně se jednalo o **1)** Předběžné hodnocení analytické kapitoly (které bylo předáno 6. 6. 2003 a hodnotilo analytickou kapitolu CIP EQUAL předanou hodnotitelskému týmu 27. 5. 2003) v celkovém rozsahu 16 stran. Hodnotitelé tuto svou první verzi Předběžného hodnocení analytické kapitoly rozdělili, mimo jiné, do dvou hlavních částí věnovaných A) socioekonomické analýze a B) analýze dosavadních výsledků a zkušeností.

V části věnované socioekonomické analýze hodnotitelé kromě konkrétních připomínek k jednotlivým pasážím textu předložené kapitoly uvedli především následující doporučení:

- Předložená verze socioekonomické analýzy je příliš tématicky roztříštěná a zároveň v důsledku této skutečnosti příliš obecná. Autoři by se měli snažit více koncentrovat na vybrané problémy a ty, pokud možno, detailně (v tomto případě zvláště pak regionálně) analyzovat.
- V socioekonomické analýze by se měl odrazit i princip partnerství, k čemuž by měly přispět i regionálně provedené analýzy.
- Současný závěr hodnotitelského týmu k předložené socioekonomické analýze říká, že podle stávající úrovně jejího zpracování lze očekávat problémy s její návazností na priority a opatření připravovaného programového dokumentu.
- Aby mohlo dojít k celkovému posouzení socioekonomické analýzy v kontextu celého programového dokumentu bude nutné, aby zpracovatelský tým předložil hodnotitelům návrh SWOT analýzy.

K předložené analýze dosavadních výsledků a zkušeností neměli hodnotitelé v této první verzi předběžného hodnocení analytické kapitoly zásadní připomínky, pouze konstatovali, že některé dílčí připomínky budou se zpracovatelským týmem přímo konzultovány na pracovních schůzkách.

Dále se jednalo o **2)** členy hodnotitelského týmu zpracovaný návrh SWOT analýzy programového dokumentu, který byl zaslán dne 19. 6. 2003.

Dne 18. 7. 2003 předali hodnotitelé zpracovatelskému týmu **3)** návrh úprav textu Kapitoly 3 – Strategie Programu Iniciativy Společenství EQUAL, včetně návrhu formulace specifickým cílů.

Rovněž dne 18. 7. 2003 byl zpracovatelskému týmu předán vlastní návrh **4)** základní struktury indikátorů pro připravovaný dokument a **5)** hodnotící stanovisko k alokaci finančních prostředků.

Dne 13. 8. 2003 odeslali hodnotitelé zpracovatelskému týmu **6)** Vyjádření ex - ante hodnotitelů k připomínkám předloženým v rámci připomínkového řízení.

Zhodnocení akceptace připomínek a doporučení hodnotitelů zpracovatelským týmem:

Ad 1) Hodnotitelé konstatují, že zpracovatelský tým v konečné verzi programového dokumentu akceptoval všechny jejich zásadní připomínky vztahující se k socioekonomické analýze, a to především:

- regionální vyhodnocení jednotlivých problémů;
- provedl restrukturalizaci vnitřního obsahu textu socioekonomické analýzy tak, že došlo k jejímu zpřehlednění a dle členů hodnotitelské ho týmu i k provázání s jednotlivými prioritami a opatřeními.

Hodnotitelé zároveň konstatují, že některé jejich připomínky týkající se hloubky provedených analýz, nebylo po dohodě se zpracovatelským týmem možné realizovat z důvodu neexistence potřebných dat, a to i na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Jedná se např. o problematiku romské minority.

Ad 2) Zpracovatelský tým zapracoval návrh SWOT analýzy do textu programového dokumentu s dílčími modifikacemi, které vzešly z jednání s dotčenými partnery a byly akceptovány hodnotiteli.

Ad 3) Navržené úpravy (reformulace jednotlivých pasáží textu, doplnění některých textových pasáží, formulace specifických cílů) byly v drtivé většině akceptovány a do konečné podoby textu programového dokumentu zapracovány.

Ad 4) Hodnotitelským týmem navržená základní verze indikátorů byla zpracovatelským týmem přijata bez dodatečných úprav.

Ad 5) Hodnotitelé podpořili ve svém stanovisku navrženou finanční alokaci a proto nebylo nutné provádět zpracovatelským týmem dodatečné úpravy.

Ad 6) Hodnotitelé doporučili většinu připomínek předložených v rámci připomínkového řízení akceptovat. S výjimkou odd. 702 MPSV, kde hodnotitelé doporučili zvážit rozsah akceptace připomínek. Hodnotitelé upozornili, že není možné udělat z CIP EQUAL gender mainstreamingovou studii, že se jedná o širěji pojatou problematiku, tj. rovné příležitosti obecně.

Ad B)

V rámci této formy spolupráce se uskutečnilo šest pracovních setkání mezi hodnotitelským a zpracovatelským týmem:

- 1) 13. června 2003
- 2) 19. června 2003
- 3) 11. července 2003
- 4) 17. července 2003
- 5) 13. srpna 2003
- 6) 15. srpna 2003

Ad 1) Na této schůzce členové zpracovatelského týmu hodnotitelům sdělili, v jakém rozsahu akceptují jejich připomínky k analytické části programového dokumentu a jakým způsobem budou jednotlivým připomínkám zapracovány.

Ad 2) Předmětem schůzky byla diskuze obsahu SWOT analýzy, která byla předložena hodnotitelským týmem. Z jednání vplynulo, že zpracovatelský tým SWOT analýzu předloží k diskuzi v pracovní skupině.

Ad 3) Schůzka byla rozdělena do dvou částí, první byla věnována diskuzi týkající se forem zpracování připomínek hodnotitelského týmu k analytické kapitole do textu programového dokumentu. Druhá část schůzky byla zaměřena na konečné vyjasnění podoby SWOT analýzy, tj. včetně zahrnutí připomínek vzešlých z jednání pracovní skupiny.

Ad 4) Na schůzce byly diskutovány tři okruhy problémů. Za prvé závěrečná podoba upravené analytické kapitoly. Za druhé bylo dohodnuto, že hodnotitelé obdrží k dalšímu posouzení kapitolu 3 včetně návrhu rozdělení finančních prostředků mezi jednotlivé priority. Za třetí – po diskuzi mezi zpracovateli a hodnotiteli bylo dohodnuto, že hodnotitelé předloží návrh základní struktury indikátorů.

Ad 5) Na úvod schůzky se hodnotitelé a zpracovatelé vrátili k závěrům minulé schůzky (17. 7. 2003) a prodiskutovali otázky základní struktury indikátorů. Následně došlo k jednání, které se týkalo se výsledků připomínkového řízení, přičemž hodnotitelům byly jednotlivé připomínky předány v písemné podobě a ti se zavázali, že obratem sdělí zpracovatelům své stanovisko k těmto připomínkám

Ad 6) Jednalo se o schůzku s účastníky připomínkového řízení, iniciovanou zpracovatelským týmem, které se účastnili i zástupci hodnotitelského týmu. Z tohoto jednání nevzešly žádné dodatečné změny v obsahu programového dokumentu.

Ad C

V průběhu zpracování ex-ante hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL byla udržována nepřetržitá e-mailová a telefonická komunikace, která pomáhala především řešit jednotlivé dílčí problémy, odstranit nedorozumění, nacházet společná stanoviska a především pak vytvářela podmínky pro úspěšný průběh pracovních schůzek.

Závěrečná verze ex-ante hodnocení byla zpracovatelskému týmu předána 15. 9. 2003.