

Příloha č. 5

**Analýza socioekonomické situace v souvislosti jednotlivých prioritních os  
programu OP LZZ**

## OBSAH

PRIORITNÍ OSA 1 – ADAPTIBILITA .....	3
PRIORITNÍ OSA 2 – AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE .....	6
PRIORITNÍ OSA 3 – SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.....	9
PRIORITNÍ OSA 4 – VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY .....	13
PRIORITNÍ OSA 5 – MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE .....	17

## PRIORITNÍ OSA 1 – ADAPTIBILITA

Hospodářská krize změnila potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů z hlediska dalšího profesního vzdělávání a systému řízení lidských zdrojů jsou tak determinovány potřebou rozvoje kompetencí, které umožní reagovat na nově vytvořené podmínky. Dopady hospodářské krize se projeví téměř ve všech aspektech fungování zaměstnavatelů.

**Tabulka 1 - Příklady dopadů finanční krize na podniky a možnosti intervence z OP LZZ**

Dopad	Závažnost a možná opatření	Možnost intervence z OP LZZ
<b>Slabší poptávka ze strany odběratelů, méně zakázek</b>	Většinou velmi významný dopad, který zároveň funguje jako jeden ze spouštěcích mechanismů pro mnoho dalších vyjmenovaných dopadů (nemožnost realizovat investice, zvyšovat platy,...).	V obecné rovině malá. OP LZZ může přispět k přeškolení zaměstnanců na výrobu produktů, po kterých bude vyšší poptávka, nemůže však odstranit vlastní příčiny.
<b>Horší dostupnost finančních zdrojů (úvěrů)</b>	Následky nemožnosti financování úvěry bývají v mnoha případech velmi závažné a škála možných opatření je dosti omezená.	Žádná či velmi malá. Ve výjimečných případech může dotace z OP LZZ částečně nahradit neposkytnutý úvěr (určený na mzdy zaměstnanců v situaci, kdy si je chce zaměstnavatel udržet), problémem však je, že podniky si berou úvěry na financování jiných věcí, než na jaké jsou zaměřeny intervence z OP LZZ.
<b>Nemožnost realizovat velké investice</b>	Následky jsou velmi individuální, možná opatření spočívají v odsunu investic, které nejsou nezbytně nutné na příznivější období.	OP LZZ může přispět k realizaci investic do systému vzdělávání zaměstnanců. Musí se však jednat o vzdělávání, které pomůže podniku změnit jeho nepříznivou pozici. Většinou nemá význam podporovat obecné vzdělávání, které pouze velmi malou měrou přispívá k zlepšení postavení příjemce.
<b>Nemožnost zvyšovat platy zaměstnanců v předpokládaném tempu</b>	Závažnost většinou není tak velká jako u ostatních dopadů, nicméně pokud tento problém trvá dlouho, může vést k odchodu některých nejperspektivnějších zaměstnanců.	Žádná či velmi malá.
<b>Horší platební morálka ze strany odběratelů</b>	V případě dlouhodobějšího poklesu platební morálky odběratelů v kombinaci z nedostupností úvěrů u finančních ústavů mohou být důsledky velmi závažné a přímo ohrožovat existenci firem, možná řešení jsou velmi omezená a spočívají v nejlepším možném nastavení smluvních vztahů s odběrateli.	Žádná či velmi malá.
<b>Ztráty z operací na finančních trzích</b>	Následky jsou velmi individuální, opatření je omezeno na minimum rizikové investice.	Žádná či velmi malá.
<b>Zvýšené riziko v uplatňování inovativních, ale</b>	Závažnost většinou není pro podniky velká, nové, inovativní postupy se odsunou na příznivější	Zde může být příspěvek OP LZZ poměrně důležitý, pokud budou podpořeny projekty, které skutečně napomohou v zavádění

Dopad	Závažnost a možná opatření	Možnost intervence z OP LZZ
neověřených postupů (např. v organizaci práce)	období.	inovativních postupů a které budou z dlouhodobého hlediska udržitelné. Na tuto možnost doporučuje evaluátor zaměřit pozornost i v rámci prioritní osy 1.

Zdroj: AMSP ČR, HK ČR

(1)	Z uvedeného výčtu nejdůležitějších dopadů hospodářské krize vyplývá, že možnosti intervencí z OP LZZ v prioritní ose 1, určených na zmírnění krize v podnicích, jsou omezené. Intervence z OP LZZ nemohou mít ambice pokusit se přímo ovlivnit základní problém většiny podniků, kterým je snížená poptávka, a z něj vyplývající další důsledky (což mimochodem nemůže žádný operační program), může se pouze pokusit ovlivnit tento problém nepřímo.
(2)	Ztráta významného počtu zakázek má velmi často závažné dopady na propouštění a na udržitelnost pracovních míst. Pokud je pokles zakázek nízký, zaměstnavatel často zkouší zaměstnance nějaký čas udržet i za cenu poklesu likvidity firmy a doufá, že se situace po čase změní k lepšímu. Větší pokles poptávky však většinou znamená snahu o úsporu nákladů všude tam, kde je to možné s tím, že nejvýraznějších úspor lze nejčastěji dosáhnout na mzdách. Otázka veřejných intervencí v takovémto případě je, i pokud se zaměstnavatel finančně podílí na snížených mzdách nevytěžených zaměstnanců, dosti sporná, neboť se jí v podstatě řeší pouze důsledky problémů, nikoliv jejich příčiny. V případě, kdy zaměstnavatel propustí část zaměstnanců a po čase mu opět začnou přibývat zakázky, se velmi často snaží vytvářet méně perspektivní pracovní místa (pracovní poměry na dobu určitou, dohody o pracovní činnosti), protože si není jistý, zda oživení není pouze dočasné.
(3)	Strategie celoživotního učení ČR uvádí, že rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců v České republice není prioritou firemního vedení a rozsah těchto aktivit není dostatečný, což je dokumentováno několika zajímavými údaji. Nejvýznamnějším, i když poněkud zastaralým, je šetření CVTS295 z roku 1999, které uvádí, že z celkového počtu podniků v ČR jich necelých 70 % poskytovalo svým zaměstnancům další odborné vzdělávání. Tento podíl je nižší než v EU-15 (72 %), je to však více než je obvyklé v nových členských zemích.
(4)	Rovněž z mezinárodního porovnání podnikových výdajů na vzdělávání na jednoho pracovníka je zřejmé, že podniky v ČR výrazně zaostávají za průměrem EU. Výdaje v malých podnicích představovaly pouze 43 % průměru EU, obdobně lze hodnotit výdaje ve středních podnicích (42 %). Nejlépe vyznívá srovnání pro velké podniky, ani zde však investice do vzdělávání zaměstnanců nedosáhly poloviny evropského průměru (46 %).
(5)	Čísla uvedená v Strategii celoživotního učení ČR sice nejsou příliš aktuální a podle některých signálů (např. Rabušicová, Rabušic 2006) se zdá, že se situace pozvolna mění k lepšímu, ale na druhou stranu dalšímu profesnímu vzdělávání se v ČR nedostává takové pozornosti jako ve vyspělých státech západní Evropy. To dokumentují i údaje o podílu obyvatel (ve věku 25 – 64 let), kteří jsou zapojeni do vzdělávacího procesu (míněno jakékoliv vzdělání, jedná se tedy o širší skupinu, než je profesní vzdělávání). Tyto údaje prezentuje tabulka 2.

**Tabulka 2 - Podíl obyvatel ve věku 25 – 64 let zapojených do vzdělávacího procesu (v %)**

	2002	2007	2008		2002	2007	2008
EU - 27	7,2	9,5	9,5	LT	3,0	5,3	4,9
EU - 15	8,1	10,9	10,9	LU	7,7	7	8,5
BE	6	7,2	6,8	HU	2,9	3,6	3,1
BG	1,2	1,3	1,4	MT	4,4	6	6,2
<b>CZ</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>7,8</b>	NL	15,8	16,6	17
DK	18	29,2	30,2	AT	7,5	12,8	13,2
DE	5,8	7,8	7,9	PL	4,2	5,1	4,7
EE	5,4	7	9,8	PT	2,9*	4,4*	5,3*
IE	5,5	7,6	7,1	RO	1	1,3	1,5
EE	1,1	2,1	2,9	SI	8,4	14,8	13,9
ES	4,4	10,4	10,4	SK	8,5	3,9	3,3
FR	2,7	7,5	7,3	FI	17,3	23,4	23,1
IT	4,4	6,2	6,3	SE	18,4	32,4*	-
CY	3,7	8,4	8,5	UK	21,3	20	19,9
LV	7,3	7,1	6,8	* odhad			

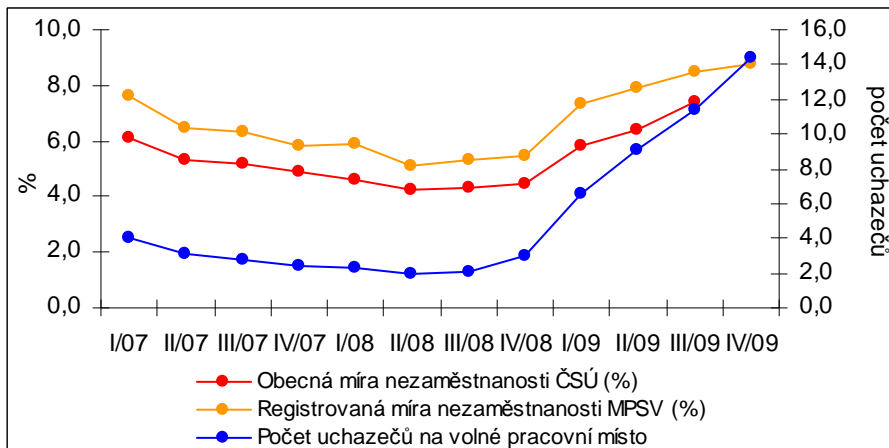
Zdroj: Eurostat

(6)	Z hlediska odvětvového je třeba zmínit, že nejméně do rozvoje lidských zdrojů investují podniky v odvětvích maloobchodu, pohostinství, dopravy, ale také ve stavebnictví a v průmyslu (Strategie celoživotního učení ČR 2007), který zaměstnává stále největší podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva.
(7)	Nižší výdaje pochopitelně představují bariéru nejen pro celkový rozsah podnikového vzdělávání, ale i pro jeho intenzitu. Údaje o dalším profesním vzdělávání v podnicích jsou vysvětlovány několika faktory. Vedle zmíněné velikosti podniku a příslušnosti k určitému odvětví patří k nejdůležitějším účast zahraničního kapitálu na vlastnictví podniku a kvalifikace a kompetence top a středního managementu.
(8)	Ani v poslední době se nezdá, že by se nepříznivá situace v dalším profesním vzdělávání začínala měnit. Jako hlavní důvody je třeba vidět především horší ekonomickou situaci českých firem, nižší úroveň podnikového managementu a zejména nižší kulturu či dokonce absenci řízení lidských zdrojů. Jak již bylo naznačeno, nejhůře jsou na tom v těchto ohledech malé podniky. Ani situace větších středních firem není uspokojivá, neboť tyto se často nacházejí mimo rámec programových podpor (mimo SF), na investiční pobídky totiž nedosáhnou a podmínky pro podporu malých podniků již nesplňují. Většinou se tak soustřeďují pouze na povinná školení vyplývající z právních předpisů.
(9)	V oblasti profesního vzdělávání stále přetrvává absence zákona o dalším vzdělávání jako svébytné součásti vzdělávací soustavy. Jediným zákonným ustanovením v této oblasti tak zůstává Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků v dalším vzdělávání, který byl schválen v březnu 2006. Tento zákon upřesňuje formy úplných a dílčích kvalifikací, způsob provádění zkoušek u autorizovaných orgánů, zavádí radu vlády pro oblast kvalifikací, atp. Nejsou v něm však řešeny systémové prvky dalšího profesního vzdělávání ani podpora ze strany veřejných subjektů. Evaluátor tím má na

	mysli zejména motivační nástroje typu daňové zvýhodnění či vzdělávací účty. Diskusi o vhodném nastavení a zavedení těchto nástrojů je přitom stejně důležitá jako diskuse o nastavení podpory z ESF.
(10)	Dílčí oblasti dalšího vzdělávání řeší i zákoník práce, obchodní zákoník, zákon o živnostenském podnikání, zákony a vyhlášky upřesňující odbornou způsobilost pracovníků veřejné a státní správy i odbornou způsobilost v dalších různých profesích.
(11)	Důležitým faktorem je rovněž vytvoření systému pro uznávání výsledků dalšího profesního vzdělání. V tomto ohledu byl důležitý projekt „Národní soustava kvalifikací“, na který navazuje projekt „Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací“ financovaný z OP VK. Ten však bude končit až v roce 2015 a je důležitý především pro systém rekvalifikací, mnohem méně pro aktivity, které jsou podporovány v rámci prioritní osy 1 OP LZZ.
(12)	Jako jeden z důležitých faktorů, které brání většímu využívání dalšího profesního vzdělání, vnímá hodnotitel absenci institucionálních struktur pro hodnocení úrovně vzdělávacích institucí. V současnosti se tedy zaměstnavatel při výběru dodavatele kurzů nemá podle čeho orientovat. Zavedení tohoto mechanismu by prospělo i kurzům, jejichž dodavatel musí být vybrán výběrovým řízením. V tomto případě by určitá státem garantovaná úroveň vzdělávací instituce mohla být požadována jako kvalifikační kritérium.
(13)	Zřejmě nejvýznamnější strategický dokument, který se zabývá dalším vzděláním, představuje Strategie celoživotního učení ČR, která byla schválena vládou ČR v červenci 2007. Začátkem roku 2009 poté vláda schválila rovněž Implementační plán Strategie celoživotního učení, ve kterém byly doplněny prováděcí opatření, které však představují spíše obecné deklarace.

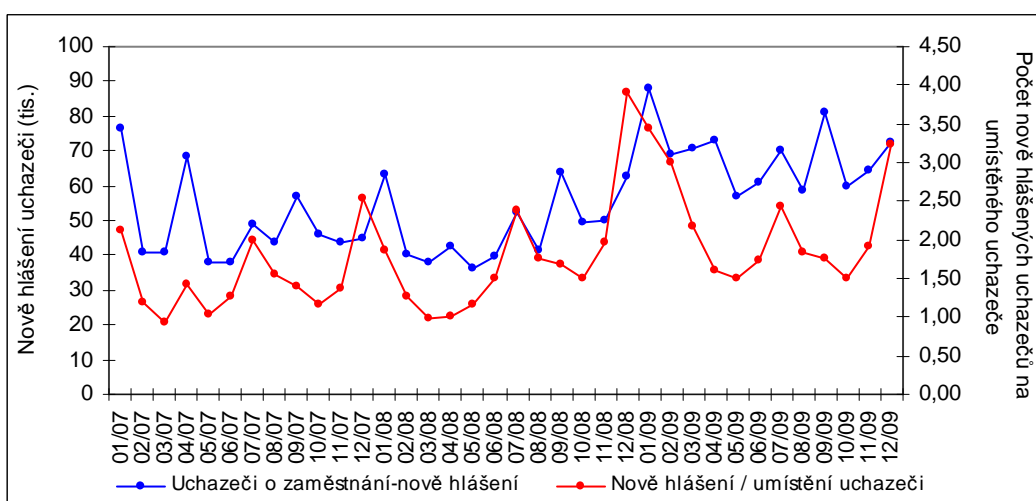
## PRIORITNÍ OSA 2 – AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE

(14)	Od počátku realizace OP LZZ prošel kontext pro provádění APZ v ČR výraznou proměnou. Do poloviny roku 2008 míra nezaměstnanosti v důsledku rychlého ekonomického růstu, vysokých investic a vzniku nových pracovních míst klesala. V dubnu 2008 bylo na úřadech práce hlášeno historicky (od r. 1991) nejvíce volných pracovních míst. Tento stav způsoboval v některých regionech a odvětvích nedostatek pracovních sil, který přinášel vysokou poptávku po zahraničních pracovnících, ale i zájem zaměstnavatelů o osoby se ztíženými pracovními možnostmi. S koncem roku 2008 se v ČR plně projevila ekonomická krize, která prostřednictvím finančních problémů podniků zasáhla i trh práce. Počet volných pracovních míst se do současnosti propadl oproti svému maximu ve 2. čtvrtletí 2008 na 22 % a zároveň o 81 % stoupl počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce.
------	--



Zdroj: ČSÚ, MPSV

- (15) Z údajů o počtech nově hlášených uchazečů o zaměstnání vyplývá, že největší vlna propouštění zaměstnanců proběhla v prosinci 2008 až únoru 2009, kdy nových uchazečů o zaměstnání bylo evidováno tři- až čtyřikrát více, než kolik bylo z evidence vyřazeno z důvodu umístění do zaměstnání. Od května 2009 dosahovaly (po odstranění sezónního vlivu vstupu absolventů na trh práce) uvedené ukazatele nadprůměrných, ale již ne extrémních hodnot. Ke skokovému zhoršení poměru nově hlášených k umístěným uchazečům nad trojnásobek došlo opět na konci roku 2009, což může být do určité míry přičteno skončení sezónních prací i ukončování prací na dobu určitou i veřejně prospěšných prací.



Zdroj: ČSÚ, MPSV

Masivní vstup nových uchazečů o zaměstnání do evidence v počátku roku 2009 doprovází i vzestup počtu uchazečů (a zároveň jejich podílu na celku) s délkou nezaměstnanosti 0 – 3 měsíce. Z přesunu této vlny do kategorie 3 – 6 měsíců a následně 6 – 9 měsíců lze odhadovat, že přibližně 70 % nových uchazečů z počátku roku 2009 zůstalo v evidenci alespoň 3 – 6 měsíců a přibližně 50 % alespoň 6 – 9 měsíců.

- (16) Státní politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti je určována na základě dlouhodobých principů a priorit a vychází do značné míry z Lisabonské strategie EU a Programu reforem ČR. Základní pravidla pro provádění politik zaměstnanosti jsou



	<p>definována zákonem č. 435/2004 o zaměstnanosti. K 1. 1. 2009 došlo k novelizaci tohoto zákona zákonem č. 382/2008 (změna zákona o zaměstnanosti a některých dalších zákonů). Nejdůležitějšími úpravami v rámci této novely bylo zkrácení podpůrní doby (tj. doby, po kterou lze pobírat podporu v nezaměstnanosti) o jeden měsíc, zvýšení podpory v prvních dvou měsících podpůrní doby (z 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání na 65 %) a ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti v případě opakovaného bezdůvodného ukončení zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce ze strany uchazeče. Hlavním cílem těchto změn bylo zmírnění propadu životní úrovně při ztrátě zaměstnání a zároveň zvýšení motivace k aktivnímu hledání zaměstnání.</p>
(17)	<p>Dopady ekonomické krize v průběhu roku 2009 nastolily politickou debatu o protikrizových opatřeních, na základě které byl 9. září 2009 přijat zákon č. 326/2009 o podpoře hospodářského růstu a sociální stability (tzv. protikrizový zákon), který stanovoval přechodná opatření na dobu od 1. listopadu 2009 do 31. prosince 2010. Součástí protikrizového zákona bylo opětovné prodloužení podpůrní doby o jeden měsíc, zvýšení podpory v nezaměstnanosti v prvních dvou měsících podpůrní doby až na 80 % (při zachování maximálního stropu) a podpory v rekvalifikaci na 85 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání pro uchazeče, kteří v uplynulých 3 letech vykonávali alespoň 24 měsíců zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Toto opatření bylo reakcí na zvyšující se míru nezaměstnanosti a mělo zmírnit její dopady nejen na životní úroveň jednotlivců, ale i na celkovou spotřebu a ekonomickou výkonnost.</p>
(18)	<p>S odhalením negativních dopadů ekonomické krize na udržitelnost veřejných financí a státního rozpočtu vzrostla potřeba úsporných opatření, která vyústila 25. září 2009 ve velmi rychlé přijetí tzv. Janotova úsporného balíčku, jehož součástí bylo zrušení výše popsaných změn přijatých v rámci protikrizového zákona, čímž by mělo dojít k úspoře 2,7 mld. Kč v roce 2010 a 1,8 mld. Kč v roce 2011. Uvedený vývoj dokumentuje absenci promyšlené státní strategie pro řešení nezaměstnanosti v době hospodářské krize, kdy od intervenčního konceptu a vysoké odpovědnosti státu za situaci nezaměstnaných došlo k radikálnímu obratu k úspornému chování a motivaci k individuální odpovědnosti za řešení nezaměstnanosti.</p>
(19)	<p>Mimo tyto základní principy a finanční aspekty jsou každoročně určovány Ministerstvem práce a sociálních věcí prioritní cílové skupiny a témata APZ. Pro rok 2009 byly jako prioritní cílové skupiny stanoveny mladí do 20 let, starší 50 let, ženy, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby pečující o dítě do 15 let a osoby dotčené hospodářskou recesí. Jak prioritní aktivity byly určeny (zjednodušeně):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- spolupráce se zaměstnavateli a veřejnou správou</li> <li>- preference uplatnění na volném trhu práce u osob se zdravotním postižením</li> <li>- zapojení vzdělávacích a poradenských institucí</li> <li>- působení na studenty středních škol a jejich rodiče při výběru povolání</li> <li>- podpora přístupu žen k zaměstnání</li> <li>- preference rekvalifikací před ostatními nástroji APZ</li> <li>- podpora pracovních míst umožňujících získání nových kompetencí a dovedností</li> <li>- využití prostředků ESF</li> </ul> <p>Uvedené priority jsou velmi obecně formulované a měly by být spíše dlouhodobě uplatňovanými pravidly (čemuž nasvědčuje i fakt, že se oproti předchozímu roku téměř nezměnily). Jak cílové skupiny, tak prioritní aktivity nemají oporu v analýze aktuální situace a potřeb, což podstatně snižuje jejich relevanci a přínos pro realizaci APZ.</p>



Poměrně velký prostor v konkrétní podobě provádění APZ je tak ponecháván jednotlivým úřadům práce zpracovávajícím každoročně Programy realizace APZ, jejichž úroveň je však velmi individuální.

**Tabulka 3 - Příklady dopadů finanční krize na APZ a možnosti intervence z OP LZZ**

Dopad	Závažnost a možná opatření	Možnost intervence z OP LZZ
Tlak na snižování veřejných výdajů může vést ke krácení výdajů na státní a aktivní politiku zaměstnanosti.	Závažnost dopadu závisí na přístupu ke snižování výdajů. Plošné snížení výdajů vedoucí k omezení aktivit v rámci APZ by bylo závažným negativním dopadem. Pokud by ale výsledkem bylo zefektivnění politik zaměstnanosti (lepší zacílení aktivit, důslednější monitoring přínosu realizovaných opatření a jejich následná optimalizace), bylo by možno tento dopad hodnotit pozitivně.	Vysoká. OP LZZ již v současnosti funguje jako náhradní zdroj pro financování APZ. Potenciál OP LZZ však spočívá i v optimalizaci APZ a jejích nástrojů, což by měly zajišťovat jednak systémové projekty a jednak důslednější monitoring efektivity podpořených individuálních projektů.
Zvyšování nezaměstnanosti a propad počtu volných pracovních míst.	Velmi závažné. Dochází nejen k nárůstu cílové skupiny, ale i ke ztížení umístování uchazečů (účastníků projektů), což může vést k nenaplnění očekávaných výsledků.	Střední. Klíčovým faktorem je obnovení ekonomického růstu. OP LZZ může přispět pouze doplňkově. Častým řešením jsou finanční dotace pracovních míst, které je však velmi finančně náročným a jen dočasným řešením.
Zvyšování konkurence mezi uchazeči a zájemci o zaměstnání na trhu práce	Závažné. Zvýšení konkurence na trhu práce přináší negativní dopady pro znevýhodněné uchazeče, kdy zaměstnavatelé preferují při nabírání nových zaměstnanců uchazeče bez znevýhodnění.	Za daných podmínek je nezbytné analyzovat, zda nástroje aplikované pro zvýšení zaměstnatelnosti znevýhodněných uchazečů skutečně přinášejí efekt a zda by nebylo vhodné upravit využívané postupy.

### PRIORITNÍ OSA 3 – SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

**Tabulka 4 - Příklady dopadů finanční krize na cílové skupiny a možnosti intervence z OP LZZ**

Dopad	Závažnost a možná opatření	Možnost intervence z OP LZZ
Výpadek zdrojů financování ze soukromého sektoru (firemní, individuální dárci)	Poměrně závažné, což se může prohlubovat v případě, pokud by konkrétní výzvy vyžadovaly spolufinancování. Potíže může činit v souvislosti s nutností mít finanční rezervu pro zajištění fungování projektů (zpoždění ve financování ze strany ŘO, vlivem nutnosti přepracovat podklady atp.).	Je možné využít k získání dalších zdrojů, rizikem je vysoká administrativní zátěž a vysoký limit pro minimální částky, mohou být ohroženy malé organizace, pro které jsou ESF projekty příliš velké.
Nejistota veřejného financování (snižování dotací, zvažování ukončení či přerušení některých dotačních	Velmi závažné, ohrožuje existenci řady organizací, zejm. poskytovatelů sociálních služeb.	Je možné dočasně krýt výpadek, nejistota získání dotace přetrvává a zároveň může být pro mnoho projektů problémem dlouhodobá udržitelnost,

Dopad	Závažnost a možná opatření	Možnost intervence z OP LZZ
programů)		současné na organizace dopadá vysoká administrativní náročnost, dofinancování sociálních služeb v jejich běžném provozu namísto rozvoje inovací není dlouhodobě udržitelné.
Pozastavení legislativních změn s ohledem na úřednickou vládu a její nedostatečný mandát	Poměrně významný, klade např. bariéry v rozvoji služeb poskytování péče o děti.	Služby jsou podporovány a je možné například získat prostředky, které umožní založit MŠ za stávající legislativy, což ovšem poskytování těchto služeb neúměrně prodražuje. Projekty miniškolek nejsou provozovány podle předpokládané legislativy. Jedná se však pouze o částečné a dočasné řešení situace, samotnou legislativu projekty OP LZZ primárně neovlivňují.
Zvyšování nezaměstnanosti	Závažné, zhoršuje postavení ohrožených skupin, kterým ve zvýšené míře konkurují osoby donedávna aktivní na trhu práce.	Je možné pomoci inovativními nástroji, přesvědčením zaměstnavatelů o různých výhodách při zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce (např. častěji požadují práci na zkrácený úvazek, vyšší loajalita atp.).

(20)	V oblastech souvisejících s prioritní osou 3 došlo k celé řadě legislativních změn, které výrazně ovlivnily podmínky realizace OP LZZ. Zároveň roli hrají i předpokládané změny, k jejichž uvedení v platnost nakonec nedošlo.
(21)	<b>V roce 2009 se podařilo prosadit tzv. antidiskriminační zákon.</b> Provázel jej velmi komplikovaný proces přijímání. Zákon byl sněmovnou schválen již v roce 2006, následně ho vetoval prezident republiky a k přehlasování došlo až v průběhu roku 2009, zákon tak vstoupil v platnost 1. 9. 2009 <sup>1</sup> . Je tedy příliš brzo na to hodnotit, jak ovlivní situaci diskriminovaných osob, nicméně jeho účinnost vytváří kontext pro realizaci programů OP LZZ, a to ve smyslu osvěty, preventivních programů, ale i poskytování přímé podpory obětem. Antidiskriminační zákon zahrnuje i situace mimo trh práce (vzdělávání, poskytování služeb), jeho významná role však spočívá v doplnění zákoníku práce s ohledem na vysvětlení pojmů jako je přímá či nepřímá diskriminace.
(22)	Zásadní změna se již dříve odehrála i v oblasti poskytování sociálních služeb, a to v souvislosti s <b>uvedením v platnost zákona o sociálních službách (2006)</b> <sup>2</sup> , který ustanovuje hladiny příspěvku na péči dle míry závislosti a část finančních prostředků tak předává přímo uživatelům služeb namísto poskytovatelům. Smyslem tohoto kroku je především podpořit péči v domácím prostředí spojenou s nákupem potřebných služeb oproti nákladnému provozu institucionálních zařízení zajišťujících kompletní

<sup>1</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, Zdroj: [http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/696/\\_s.155/701?l=198/2009](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/696/_s.155/701?l=198/2009)

<sup>2</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, Zdroj: <http://socialnirevue.cz/media/docs/zakon-o-socialnich-sluzbach.pdf>

	servis za minimální účasti rodiny.
(23)	<b>S ohledem na postavení migrantů</b> dochází k průběžným změnám v zákoně o pobytu <sup>3</sup> , z hlediska OP LZZ jsou klíčové zejména změny ovlivňující jejich postavení na trhu práce. Se změnou zákona o zaměstnanosti se nově zavádí pro vybrané skupiny projekt tzv. zelených karet, které slučují povolení k pobytu s povolením k zaměstnání <sup>4</sup> .
(24)	V souvislosti s tématy týkajícími se rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života ve vládě Mirka Topolánka připravil ministr Petr Nečas tzv. prorodinný balíček <sup>5</sup> . Zaváděl například institut vzájemné rodičovské výpomoci umožňující levnou, avšak nekvalifikovanou pomoc, podporu firmám provozujícím tzv. miniškolky, možnost daňových úlev i úlev na sociálním pojištění a nově také týden dovolené vyhrazené pouze pro čerstvé otce. Balíček jako celek byl odmítnut vládou Jana Fischera v červnu 2009 z důvodu, že by příliš zatížil státní rozpočet.
(25)	Vstřícným krokem je <b>změna zákona o nemocenském pojištění (2009)</b> <sup>6</sup> , která jednak téměř zrovnoprávňuje otce s matkami v čerpání peněžité podpory v mateřství, navíc zvyšuje horní hranici dávky a také výrazně zlepšuje situaci OSVČ. Tento krok by mohl být pozitivním impulsem v podpoře podnikání žen. Bohužel, v roce 2010 dojde k pravděpodobně dočasnému snížení těchto dávek, přesto by situace měla být pro rodiny lepší s ohledem na finanční zátěž spojenou s péčí o děti.
(26)	V oblasti romské integrace nelze hovořit přímo o legislativních změnách, ale pouze o koncepcích, které definují základní postoje vlády k této problematice. Vláda v oblasti romské integrace prosazuje respekt k romským tradicím a kultuře. Vláda považuje sociální vyloučení části romských komunit a jejich úspěšnou integraci za problém celé společnosti a zasazuje se o nalézání řešení, jež jsou přijatelná pro všechny zainteresované strany. <sup>7</sup> Vláda si uvědomuje, že těžiště samotného procesu integrace by mělo být postupně stále více posouváno na místní úroveň. Prioritou politiky vlády je propojování aktivit a opatření nabízených státem ve všech sférách a <b>vytváření komplexní nabídky služeb poskytovaných na místní úrovni</b> .
(27)	Úkolem vypracovat samotnou strategii boje proti sociálnímu vyloučení romské populace současně ministru pro lidská práva uložila v březnu 2009 předchozí vláda premiéra Mirka Topolánka. Vypracovaná „Kocábova strategie“ je <b>založena na zacílení podpory do konkrétních míst a konkrétním lidem ve spolupráci s obcemi</b> . Pro úspěch navrhované strategie je důležité to, že podpora investic do komplexního strukturálního rozvoje dotčených regionů se musí týkat všech obyvatel a neomezovat rozvojové impulzy pouze na romskou populaci a lokality. <sup>8</sup>
(28)	Kocábův návrh Koncepce romské integrace na roky 2010 až 2013 byl jednomyslně schválen vládou na jejím zasedání 21. 12. 2009. Koncepce úkoluje jednotlivá ministerstva, která se na začleňování Romů do společnosti mají podílet a zahrnuje i

<sup>3</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů,

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu-stejnopisy-sbirky-zakonu.aspx>

<sup>4</sup> Portál MV ČR. *Zelené karty*, online]. [cit. 2009-15-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zelenekarty.aspx>

<sup>5</sup> Wichterlová Lada. Gender Studies, o.p.s.. *Představujeme Prorodinný balíček*. [online]. [cit. 2009-10-15]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2145780>

<sup>6</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

<sup>7</sup> Zásady dlouhodobé Koncepce romské integrace do roku 2025

<sup>8</sup> Idnes.cz. Kocáb: *Romy nebudu podporovat plošně, pomůžu konkrétním rodinám*. [online]. [cit. 2009-12-07]. Dostupné z: [http://zpravy.idnes.cz/kocab-romy-nebudu-podporovat-plosne-pomuzu-konkretnim-rodinam-ps6-/domaci.asp?c=A091207\\_180109\\_domaci\\_ban](http://zpravy.idnes.cz/kocab-romy-nebudu-podporovat-plosne-pomuzu-konkretnim-rodinam-ps6-/domaci.asp?c=A091207_180109_domaci_ban)

termíny plnění jednotlivých úkolů. Kromě Kocábova úřadu mají Romům pomáhat začlenit se do společnosti například ministerstva práce a sociálních věcí, školství, vnitra a ministerstvo pro místní rozvoj (viz Tabulka 5).<sup>9</sup>

**Tabulka 5 - Výběr úkolů z Koncepce romské integrace na období do roku 2013**

<b>Ministr pro lidská práva</b>	do konce r. 2011 novela zákona o právech příslušníků národnostních menšin
	do konce r. 2013 dotační program, ze kterého budou placeni romští poradci pro obce s rozšířenou působností
	do konce r. 2011 systém evidence a kontroly činnosti romských poradců
	do konce září 2010 spolu s Českým statistickým úřadem strategie podpory sociálně vyloučených romských komunit při sčítání lidu 2011
<b>MMR</b>	upravení podprogramu Podpory výstavby podporovaných bytů tak, aby cílová skupina pro udělení dotace na vstupní byty zahrnovala osoby ze sociálně vyloučených romských lokalit a rodiny ohrožené odebráním dítěte
<b>MŠMT</b>	podpora výzkumu romského jazyka, romského holocaustu a romské kultury
	podpora rozvoje romistiky
	podpora rozšíření výuky romského jazyka na regionální úrovni
	do konce r. 2010 přezkoumání postupů školských poradenských pracovišť s cílem snížit počty romských žáků ve zvláštních školách
	rozvoj sítě poskytovatelů vzdělávání pro dospělé sociálně vyloučené Romy
<b>MPSV</b>	do konce r. 2010 vydání doporučení pro vysoké školy pedagogické, aby učily téma výchovy dětí ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí
	postupné rozvíjení dalších forem alternativních způsobů náhradní výchovy
	do konce r. 2012 navýšení počtu pracovníků v přímé práci se znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání
<b>MV</b>	rozvíjení rekvalifikačních programů zaměřené na soukromé podnikání
	podpora rozvoje sítě bezplatného dluhového poradenství
<b>Mediální rady České televize a Českého rozhlasu</b>	do vzdělávacích programů pro úředníky územních celků začlenění tématu antidiskriminačního přístupu k občanům
<b>Mediální rady České televize a Českého rozhlasu</b>	veřejnoprávní média zvýší počet pořadů cílených na Romy
	zabránění extrémistům v šíření jejich ideologie prostřednictvím veřejnoprávních médií
	zajištění korektnosti programů tak, aby podávaly objektivní a nezaújaté zprávy o příslušnících romských komunit
	popularizace tématu romského holocaustu

(29) Kvůli lepší integraci Romů do české společnosti byla v roce 2008 zřízena Agentura pro sociální začleňování v romských lokalitách. Agentura nyní v rámci pilotního projektu

<sup>9</sup> Úřad vlády České republiky. *Realizační plán koncepce romské integrace 2010 – 2013*. [online]. [cit. 2009-12-21]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/tz/170--ke-koncepci-romske-integrace-schvalene-vladou-65966/>

pracuje ve 12 městech a regionech. Nově schválená Koncepce počítá s tím, že agentura se postupně změní v úřad s celostátní působností.<sup>10</sup>

#### PRIORITNÍ OSA 4 – VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY

(30)	<p>Prioritní osa 4 má v prováděcím dokumentu OP LZZ jasně a konkrétně nadefinovanou strategii podpory veřejné správy a veřejných služeb. Cílovou skupinou jsou především zaměstnanci příslušných subjektů veřejné správy a to včetně politiků územně správních celků a volených zastupitelů. Tímto úzkým a specifickým vymezením cílových skupin se prioritní osa 4 znatelně liší od jiných os programu OP LZZ.</p> <p>Hlavní změny vnějšího prostředí, působící na realizaci programu, které nemohly být při jeho navrhování uvažovány, se projeví zejména v návaznosti na vzniklou finanční a hospodářskou krizi a s ní souvisejícími nově vzniklými potřebami. S příchodem krize se změnila i potřeby cílových skupin zahrnutých v OP LZZ.</p>
(31)	<p>Prioritní osa 4 je nicméně zaměřena na úzce vymezenou cílovou skupinu, která není hospodářskou krizí dotčena do takové míry, jako cílové skupiny v ostatních prioritních osách OP LZZ. PO4 se, na rozdíl od ostatních os řešících problematiku trhu práce a sociálního začleňování, zaměřuje čistě na zvyšování odbornosti zaměstnanců ve spojení se zaváděním nových systémů a technologií, se kterými je ve veřejné správě potřeba pracovat.</p>

**Tabulka 6 - Příklady dopadů finanční krize na veřejnou správu a možnosti intervence z OP LZZ**

Dopad	Závažnost a možná opatření	Možnost intervence z OP LZZ
<b>Vyšší nutnost úspor ve veřejné správě kvůli nevyrovnanému rozpočtu</b>	Závažnost je značná, může docházet k odsouvání projektů. Možná opatření spočívají ve vytváření dlouhodobějších úspor.	Realizovaná opatření v rámci PO4 by měla být potenciálem pro finanční úsporu ve veřejné správě. Podstatou veškeré elektronizace je směřovat k rychlejší a tím i úspornější veřejné správě.
<b>Horší dostupnost finančních zdrojů (nižší příjmy z daní)</b>	Závažnost je značná, následkem může být nemožnost financování projektů a škála možných opatření je dosti omezená.	Možnost realizovat projekty na příslušné aktivity, získat tím příslušné finanční prostředky a vytvořit projekt, který bude ekonomicky hospodárný a dlouhodobě udržitelný.
<b>Nemožnost realizovat velké investice</b>	Následky jsou velmi individuální. Možná opatření spočívají v odsunu investic, které nejsou nezbytně nutné, na příznivější období.	OP LZZ přispívá k realizaci investic do systému veřejné správy. Musí se však jednat o systémy, které pomohou veřejné správě a občanovi snáz navzájem komunikovat.
<b>Personální kapacita v úřadech veřejné správy</b>	Závažnost je značná, některá pracoviště trpí nedostatkem zaměstnanců. Možným opatřením může být přesun povinností na přidružená pracoviště (popř. příslušných zaměstnanců).	V rámci realizace určitých projektů může druhotně docházet k přijímání nových zaměstnanců.
<b>Nemožnost zvyšovat</b>	Závažnost není příliš vysoká.	Z projektu lze zaměstnance minimální měrou

<sup>10</sup> Ceskenoviny.cz. *Vláda přijala Kocábovu analýzu o situaci Romů v ČR*. [online]. [cit. 2009-10-05]. Dostupné z: [http://www.ceskenoviny.cz/domov/zpravy/vlada-prijala-kocabovu-analyzu-o-situaci-romu-v-cr/388862&id\\_seznam](http://www.ceskenoviny.cz/domov/zpravy/vlada-prijala-kocabovu-analyzu-o-situaci-romu-v-cr/388862&id_seznam)

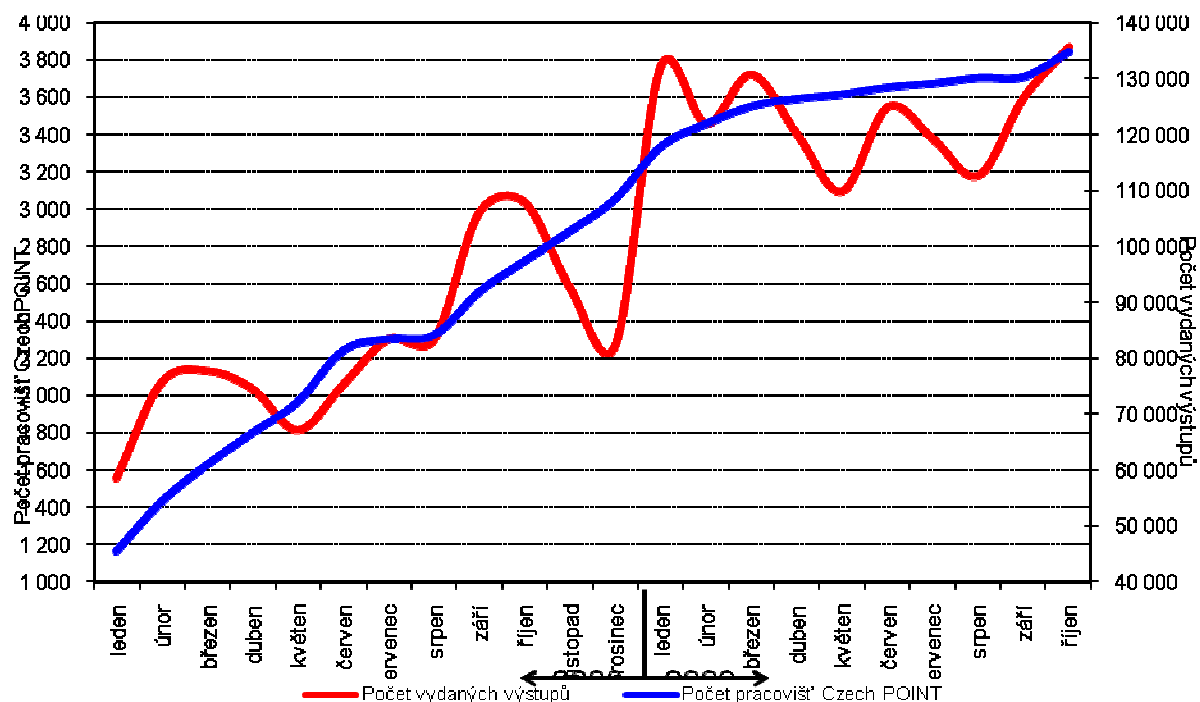


Dopad	Závažnost a možná opatření	Možnost intervence z OP LZZ
platy zaměstnanců v předpokládaném tempu		finančně podpořit a dorovnat tak jistou mírou snížení platu.
Odsun přijetí (popř. nepřijetí) některých legislativních předpisů (zákonů) z důvodu jiných priorit v době krize	Závažnost je velická, neboť nepřijetí některých legislativních kroků významně ovlivňuje implementaci eGovernmentu. Pro správný chod a propojování nových systémů je potřeba dbát na správnou souslednost vytváření (rozšiřování) systémů, které závisí na včasných legislativních intervencích.	Jsou prováděny analýzy současného stavu a možností tvorby systému a to i v návaznosti na legislativní kroky.

(32)	Jako prvním hmatatelným krokem ke vstřícné a transparentní veřejné správě a službám v rámci implementace eGovernmentu bylo vybudování přístupových míst pro komunikaci s informačními systémy veřejné správy, zřízení a rozvoj takzvaných kontaktních míst veřejné správy, tedy zapojování regionálních a místních pracovišť k tzv. Czech POINT. Ty jsou oprávněny vydávat ověřené výstupy podle zákona č. 365/2000 Sb. <sup>11</sup> a jeho novely 269/2007 Sb. (stejně tak jak mohou tyto výstupy vydávat i krajské úřady, matriční úřady, zastupitelské úřady a další úřady), které jsou uvedeny ve <b>Vyhláše o kontaktních místech veřejné správy</b> . Vyhláška je průběžně novelizována. Jednalo se především o zajištění technického a technologického vybavení pro redukci administrativního a byrokratického zatížení ve vztahu občan - veřejná správa, které právně umožnilo soukromým subjektům získávat úřední informace, aniž by museli navštívit příslušnou instituci vydávající danou informaci.
(33)	Prostřednictvím Czech POINTů mohou občané na mnoha místech České republiky získat a ověřit data z veřejných i neveřejných informačních systémů, úředně ověřit dokumenty a listiny, převést písemné dokumenty do elektronické podoby a naopak, získat informace o průběhu správních řízení ve vztahu k občanovi a podávat podání pro zahájení řízení správních orgánů. Všechny tyto úkony jsou označovány jako vydaný výstup kontaktních míst.
(34)	V průběhu existence Czech POINTů budou v rámci rozšiřování a zkvalitňování služeb přibývat různé druhy výstupů, ale v současné době se jedná o tyto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- výpisy z katastru nemovitostí</li> <li>- výpisy z obchodního rejstříku</li> <li>- výpisy z živnostenského rejstříku</li> <li>- výpisy z rejstříku trestů</li> <li>- výpisy z centrálního registru řidičů</li> <li>- konverze z listinné do elektronické podoby a naopak</li> <li>- žádosti o zřízení datové schránky</li> <li>- vydání ověřeného výstupu ze Seznamu kvalifikovaných dodavatelů</li> <li>- podání do registru účastníků provozu modulu autovraků ISOH</li> <li>- výpis z insolvenčního rejstříku</li> <li>- přijetí podání podle živnostenského zákona (§ 72)</li> </ul>

<sup>11</sup> Zákon č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy, Dostupné z:  
<http://www.mvcr.cz/clanek/legislativa-zakon-c-365-2000-sb-o-informacnich-systemech-verejne-spravy.aspx>

**Graf 1 - Vývoj aktivních míst Czech POINT a vydaných výstupů za poslední dva roky**



Zdroj: portál <http://www.czechpoint.cz/web/index.php>

(35) V současné době (k 10/2009) je vytvořeno 3 843 aktivních<sup>12</sup> míst Czech POINT, přičemž ke konci roku 2008 jich bylo 3 055. Jen v lednu roku 2008 bylo těchto míst pouze 1 162, což činí nárůst o 1 893 nových kontaktních míst do konce roku 2008 a v porovnání se současným stavem se jedná o přírůstek o dalších 788 nových kontaktních míst za rok 2009. V roce 2008 bylo evidováno celkem 984 468 vydaných výstupů a za prvních deset měsíců roku 2009 vzrostla tato suma na 1 234 036. Během posledních dvou let tedy došlo k trojnásobnému zvýšení počtu kontaktních míst, a co do množství vydaných výstupů všemi aktivními kontaktními místy došlo za tyto poslední dva roky rovněž k významnému nárůstu, jak je patrné z grafu č. 1.

(36) Na možnost komunikace prostřednictvím Czech POINTů navazuje svými aktivitami i OP LZZ. V eGovernmentu se jedná o procesy, které souvisejí zejména s tvorbou příslušných legislativ a přechodů úřadů na elektronickou verzi agendy. Jelikož smyslem a cílem eGovernmentu je usnadnění styku nejen mezi úřady samotnými, ale i s jinými organizacemi a soukromými osobami, tj. jde hlavně o co největší úsporu času a snížení byrokracie, je potřeba disponovat i dostatečným počtem kvalifikovaných osob. Proto jsou ze strany OP LZZ vytvořeny navazující intervence, které mají

<sup>12</sup> Portál Czech POINT. Statistiky vydaných výstupů v rámci projektu Czech POINT k 31.10.2009. Dostupné z: <http://www.czechpoint.cz/web/?q=node/426>



	napomáhat k zajištění efektivního fungování těchto agend. Formou intervencí by tedy mělo být zajišťováno efektivní vzdělávání úředníků, zaměstnanců, členů zastupitelstev územně samosprávných celků formou různých vzdělávacích a e-learningových programů. Ty jsou zaměřeny na osvětu všech funkcionalit eGovernmentu, od Czech POINTů až po Datové schránky a konverzi dokumentů, které jsou společně provázány a stávají se navzájem nedílnou součástí fungování veřejné správy.
(37)	Důvodem vzniku jednotlivých školících aktivit je nezbytný krok k vytvoření vhodných podmínek pro zavádění, rozvoj a podporu služeb elektronické veřejné správy eGovernmentu na regionální a místní úrovni veřejné správy tak, aby docházelo ke zkvalitňování výkonu činností územních orgánů veřejné správy.
(38)	Se zavedením kontaktních míst Czech POINT je nedílně spjato významné a v dnešní době hodně diskutované téma, kterým je Informační systém datových schránek. Ty jsou jedním z klíčových pilířů HEXAGONU vyjadřující principy SmartAdministration v ČR. Respektive jedná se o komplexní a systematický přístup v eGovernmentu opírající se o informační systém základních registrů, o Informační systém datových schránek, o kontaktní místa veřejné správy a o jednotnou infrastrukturu. Správcem Informačního systému datových schránek je Ministerstvo vnitra České republiky a provozovatelem je držitel poštovní licence, tj. Česká pošta.
(39)	Kontaktní místa Czech POINT jsou s informačním systémem datových schránek spojeny do té míry, kdy je možné požádat o zřízení datové schránky a v případě ztráty nebo odcizení přístupových hesel může oprávněná osoba k datové schránce požádat o zneplatnění přístupových údajů a vystavení nových. Postupně se bude tato nabídka rozšiřovat a budou zaváděny i další agendy pro správu datových schránek. Mezi ně patří např.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- komunikace mezi právníckými osobami, podnikajícími fyzickými osobami a fyzickými osobami navzájem, dodávání faktur do datových schránek popř. obdobné žádosti o zaplacení zprovozněné od 1. 1. 2010</li> <li>- dodávání libovolných dokumentů od 1. 7. 2010</li> </ul>
(40)	Základem pro řádné fungování datových schránek bylo nabytí účinnosti zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů mezi listinnou a elektronickou podobou. Tento zákon mimo jiné ukládá právníkům osobám zapsaným v obchodním rejstříku za povinnost komunikovat s organizacemi veřejné správy elektronicky prostřednictvím datových schránek (umožňuje-li to charakter dokumentu a smysl komunikace). Podstatou datových schránek bylo vytvoření elektronického úložiště, resp. datový prostor, vyhrazený právě pro orgány veřejné moci nebo právníké a fyzické osoby, kde jsou doručovány datové zprávy orgány veřejné správy a odkud jsou prováděny úkony vůči orgánům veřejné správy.
(41)	Příkladem nejčastějších typů vyměňovaných datových zpráv je podání žádostí o rozhodnutí úřadu, předkládání přiznání k dani, pojistné na sociální zabezpečení, důchodové pojištění, reportovací povinnost právníků osob vůči organizacím veřejné správy apod.
(42)	Jako reakce na vzniklou krizi byl Poslaneckou sněmovnou schválen úsporný balíček (tzv. Janotův balíček), kterým se mění některé zákony v souvislosti s přípravou rozpočtu na rok 2010. Důvodem přijetí tohoto balíčku je fakt, že pokud by nebyl přijat, Česká republika by se v následujících letech mohla dostat do situace, kdy schodek státního rozpočtu by mohl dosáhnout až k rekordním 230 mld. CZK a deficit by přesáhl

	7% HDP. A právě úsporný balíček je jedním z mnoha nástrojů, který se dotýká i veřejné správy. Na jeho základě je i mimo jiné počítáno od 1. 1. 2010 se snížením platů představitelům státní moci a některých státních orgánů, soudcům, poslancům Evropského parlamentu a státním zástupcům až o 4 %. To se v budoucnu může projevit jistým procentem na odchodu zaměstnanců do jiného lukrativnějšího zaměstnání. Každá fluktuace zaměstnanců může, byť v malé míře, vést ke snížení prosazování kvality dostupnosti a podávaných služeb veřejné správy, která by tak mohla trpět nedostatkem kvalifikovaných a odborných pracovníků.
(43)	Se zvyšováním kvality a efektivnosti veřejné správy mimo OP LZZ je počítáno i do budoucna. K 1. 7. 2010 je naplánováno zavedení základních registrů, které mají nahradit dosavadní systém desítek nejednotných a mnohdy duplicitních databází různých úřadů. Konkrétně se jedná o registr obyvatel, registr osob, registr územní identifikace, adres a nemovitostí a registr práv a povinností. Všechny údaje v registrech budou považovány za důvěryhodné a úředníci nebudou muset ověřovat jejich správnost, což by také mělo zabránit tomu, aby kvůli různým databázím byly k dispozici rozdílné informace o jedné osobě.
(44)	Smysl systému jednotných propojených registrů vychází z předpokladu, že stát má mnoho poboček a institucí, které potřebují sdílet informace, jež se týkají lidí, firem, majetku a jejich práv a povinností. Takto nashromážděná a kategorizovaná data by tedy do budoucna měla sloužit jakožto základní údaje pro práci veřejné správy.
(45)	Díky základním registrům a datovým schránkám bude existovat komplexní přehled o české byrokracii. Bude jasné stanoveny, který úřad bude vykonávat stanovené úkony, čímž bude možno zhodnotit, zda veřejná správa v ČR pracuje efektivně a kvalitně.
(46)	Všechny navrhované změny v systémech budou potřebovat lidské zdroje, které budou moci systém efektivně využívat a spravovat. Zde se objevuje možnost využití příslušných intervencí Prioritní osy 4 OP LZZ, jak ve školení příslušných osob o daných funkcionalitách zavedených systémů, tak v analýze a návrhu doplňkových nebo nadstavbových systémů.

## PRIORITNÍ OSA 5 – MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

(47)	Od druhé poloviny roku 2008 se značně změnil kontext pro realizaci OP LZZ, který přetrvává i v roce 2009. Finanční a později i hospodářská krize zasáhly českou ekonomiku a způsobily celkový hospodářský pokles, nárůst nezaměstnanosti a také nejistotu v budoucí hospodářské politice (viz PO1, PO2).
(48)	Pátým specifickým cílem OP LZZ je zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanosti nelze v žádném případě chápat jako krátkodobou záležitost. Je zde nutný kontinuální postup vedoucí k rozvíjení spolupráce, výměně zkušeností a šíření dobré praxe, a to jak na regionální, tak národní úrovni.
(49)	Nabízí se tedy otázka, zda dokáže vůbec PO5 efektivně a pružně reagovat na měnící se kontext v realizaci programu. Z povahy mezinárodní spolupráce vyplývá, že by vliv ekonomické krize na priority osy Mezinárodní spolupráce měl být minimální. Spolupráce a výměna zkušeností je dlouhodobou záležitostí a není tedy možné efektivně využít MS ke zmírnění dopadů krize. V MS lze hledat inspiraci, jak dlouhodobě řešit postavení cílových skupin, nikoliv tedy jen těch které jsou nyní

	krizí více ovlivněny a znevýhodněny.
(50)	Dalším aspektem, který se zde nabízí, je, že někteří žadatelé, jež jsou negativně ovlivnění krizí „nemají sílu“ řešit mezinárodní spolupráci, neboť musí řešit vlastní existenční potíže. Navíc mezinárodní spolupráce v rámci OP LZZ je nastavena tak, že zahraniční partner je partnerem bez finančního příspěvku. Tato skutečnost je dosti velkým omezením programu, kdy nemůže vzniknout rovnocenné partnerství. Výměna zkušeností a dobré praxe je orientována jednostranně, tzn., že se uskutečňují výjezdy českého týmu do zahraničí a ten poté šíří znalosti v českém prostředí. Nastavení MS pro žadatele je tedy již od počátku dosti problematické. To platí i o hledání partnera, které je složité a ekonomická krize může hledání vhodného partnera ještě ztížit.
(51)	Mezinárodní spolupráce může být v rámci OP LZZ způsobilým výdajem i v ostatních prioritních osách, tzn., že prostředky mohou získat všichni žadatelé, kteří svůj projekt obohatí o prvky mezinárodní spolupráce. Na FS byl tento prvek přirovnáván ke „křížovému“ financování. Většina žadatelů o této možnosti ví, ale podmínky získání jsou tak složité, že tohoto prvku nevyužívají. Hlavní nedostatek je viděn v nemožnosti uhradit výlohy zahraničního partnera spojené s cestou do ČR. Samozřejmě, že tyto náklady může pokrýt česká strana žadatele ze svého rozpočtu, ale ten může být v době hospodářské krize dosti omezený.
(52)	Problémy, které souvisejí s nedořešenou legislativou, nepřijetím některým opatření s kterými OP LZZ dopředu počítalo (viz prorodinný balíček), představují potenciál pro využití MS k inspiraci, jak vyřešily podobnou situaci ostatní členské země EU (př. Německo – model denní matky <sup>13</sup> ). Zkušenosti, jež se ukážou jako prospěšné v českém prostředí, by měly směřovat k vytvoření legislativního zakotvení. Zde evaluátor vidí problém v nevyužívání informací/zkušeností, které jsou k dispozici zejména z CIP EQUAL, kde se řada obdobných opatření řešila. Zavádění dobré praxe lokálně (v rámci legislativních možností) a umožnění následného tlaku na vhodnou změnu příslušné legislativy, by zde bylo velmi efektivní.

<sup>13</sup>

Denní matka/otec je překlad z německého Tagesmutter/Vater. Jedná se o službu, kdy realizátor/ka služby ve své vlastní domácnosti a za úplatu pečuje jinému rodiči o dítě-děti, často společně s vlastními dětmi. Počet dětí je omezen - v Rakousku např. pět dětí předškolního věku včetně vlastních.

Keršnerová Radomíra. Azrodina.cz. *KDO JE TO DENNÍ MATKA / OTEC?*. [online]. [cit. 2010-01-05]. Dostupné z: (<http://www.azrodina.cz/2514-kdo-je-to-denni-matka-otec>).