



**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
ve spolupráci s hlavním městem Prahou**

JEDNOTNÝ PROGRAMOVÝ DOKUMENT PRO CÍL 3 REGIONU NUTS 2 HLAVNÍ MĚSTO PRAHA

8. verze

Praha, únor 2004

OBSAH

1. ÚVOD	5
1.1 Využití Evropského sociálního fondu v rámci Cíle 3 na území Prahy	5
1.2 Postavení a role Prahy	7
1.2.1 <i>Praha – významné město střední Evropy</i>	7
1.2.2 <i>Praha - hlavní město a regionální centrum</i>	7
1.2.3 <i>Praha - město Pražanů</i>	8
1.2.4 <i>Spolupráce Prahy s regiony</i>	8
2. ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE REGIONU NUTS 2 PRAHA	11
2.1 Základní charakteristika regionu	11
2.1.1 <i>Geografická a správní charakteristika</i>	11
2.1.2 <i>Technická vybavenost území a doprava</i>	12
2.1.3 <i>Kvalita životního prostředí</i>	12
2.1.4 <i>Ekonomická aktivita v regionu</i>	14
2.1.5 <i>Nestátní neziskové organizace</i>	21
2.2 Lidské zdroje	23
2.2.1 <i>Demografická charakteristika</i>	23
2.2.2 <i>Celoživotní učení</i>	25
2.2.3 <i>Sociální integrace</i>	34
2.2.4 <i>Romské etnikum</i>	37
2.2.5 <i>Zaměstnanost v regionu</i>	38
2.2.6 <i>Nezaměstnanost v regionu</i>	40
2.2.7 <i>Aktivní politika trhu práce</i>	47
2.2.8 <i>Rovné příležitosti</i>	49
2.3 SWOT analýza sektoru lidských zdrojů v regionu	53
2.3.1 <i>Silné stránky</i>	53
2.3.2 <i>Slabé stránky</i>	54
2.3.3 <i>Příležitosti</i>	56
2.3.4 <i>Hrozby</i>	57
2.4 Kontext národních strategií a politik a opatření realizovaná v regionu .	59
2.4.1 <i>Národní politiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů</i>	59
2.4.2 <i>Regionální strategie a politiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů</i>	65
2.4.3 <i>Opatření realizovaná ve vazbě na národní politiky</i>	66
2.4.4 <i>Opatření realizovaná s mezinárodní finanční podporou</i>	69
2.5 Vazba na politiky a zásady EU	71
3. STRATEGIE JPD 3	73
3.1 Globální cíl	73
3.2 Specifické cíle JPD 3	74

3.3	Evropská strategie zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti	74
3.4	Horizontální témata	76
3.5	Vliv programu na životní prostředí	77
4.	PRIORITY JPD 3	78
4.1	Priorita 1 – Aktivní politika zaměstnanosti	80
4.1.1	<i>Opatření 1.1: Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti</i>	82
4.2	Priorita 2 – Sociální integrace a rovné příležitosti	84
4.2.1	<i>Opatření 2.1: Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí</i>	88
4.2.2	<i>Opatření 2.2: Sladění rodinného a pracovního života</i>	91
4.2.3	<i>Opatření 2.3: Globální grant – Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb</i>	93
4.3	Priorita 3 – Celoživotní učení	95
4.3.1	<i>Opatření 3.1: Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí</i>	99
4.3.2	<i>Opatření 3.2: Rozvoj dalšího vzdělávání</i>	101
4.4	Priorita 4 – Adaptabilita a podnikání	103
4.4.1	<i>Opatření 4.1: Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti</i>	106
4.4.2	<i>Opatření 4.2: Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací</i>	108
4.4.3	<i>Opatření 4.3: Rozvoj cestovního ruchu</i>	110
4.5	Priorita 5 – Technická pomoc	112
4.5.1	<i>Opatření 5.1: Podpora řízení programu</i>	113
4.5.2	<i>Opatření 5.2: Technické zabezpečení programu</i>	114
4.6	Informace o veřejné podpoře	115
5.	VAZBA NA DALŠÍ STRATEGICKÉ DOKUMENTY	117
5.1	Vazba opatření JPD 3 na priority Evropské strategie zaměstnanosti	117
5.2	Vazba priorit JPD 3 na národní politiky a Strategický plán rozvoje hlavního města Prahy	129
5.3	Souvislost s ostatními finančními nástroji	131
5.3.1	<i>Vazby a koordinace s Jednotným programovým dokumentem pro Cíl 2</i>	131
5.3.2	<i>Vazby a koordinace s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů</i>	133
5.3.3	<i>Vazby a koordinace s Programem iniciativy Společenství EQUAL</i>	134
6.	FINANČNÍ RÁMEC	135
7.	MONITOROVACÍ UKAZATELE A PLÁNOVANÉ VÝSTUPY	140
8.	PŘEDBĚŽNÉ HODNOCENÍ ADICIONALITY JPD 3	152

9. IMPLEMENTAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ.....	156
9.1 Úvod.....	156
9.2 Orgány řízení JPD 3.....	156
9.2.1 Řídící orgán	156
9.2.2 Platební orgán	158
9.2.3 Platební jednotka	158
9.2.4 Monitorovací výbor	159
9.2.5 Zprostředkující subjekty.....	160
9.2.6 Principy výběru projektů	160
9.3 Monitorování a hodnocení JPD 3	161
9.3.1 Proces monitorování.....	161
9.3.2 Výroční a závěrečné zprávy	161
9.3.3 Hodnocení programu	162
9.4 Finanční řízení	165
9.4.1 Finanční toky JPD 3.....	165
9.4.2 Finanční toky mezi EK a Českou republikou	165
9.4.3 Vracení prostředků do rozpočtu EU.....	166
9.4.4 Finanční toky mezi Platebním orgánem a Konečným příjemcem	166
9.5 Finanční kontrola.....	167
9.5.1 Obecná ustanovení.....	167
9.5.2 Řídící a kontrolní systémy JPD 3.....	167
9.5.3 Finanční kontrola na úrovni ministerstva financí	167
9.5.4 Finanční kontrola prováděná na úrovni Řídícího orgánu JPD 3	168
9.5.5 Kontrola Nejvyšším kontrolním úřadem	168
9.5.6 Kontrolní činnosti prováděné Komisí a Evropským účetním dvorem	168
9.5.7 Kontrola fyzické realizace projektů	168
9.5.8 Kontrola vzorku operací a projektů	169
9.5.9 Prohlášení při ukončení pomoci JPD 3.....	169
9.6 INFORMACE A PUBLICITA	169
10. POPIS KONZULTAČNÍHO PROCESU.....	171
SEZNAM ZKRATEK	175
SEZNAM TABULEK	176
SEZNAM GRAFŮ.....	178
JPD 3 A ROMSKÉ KOMUNITY	179

1. ÚVOD

1.1 VYUŽITÍ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU V RÁMCI CÍLE 3 NA ÚZEMÍ PRAHY

Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha (dále **JPD 3**) je referenčním dokumentem, na jehož základě bude poskytována podpora rozvoji lidských zdrojů na území hlavního města Prahy s využitím českých národních zdrojů a zdrojů Evropského sociálního fondu (ESF).

JPD 3 byl zpracován Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) ČR v úzké součinnosti s hlavním městem Prahou a ve spolupráci s dalšími partnery z hospodářské i sociální sféry. Metodicky vychází z Nařízení Rady (ES) 1260/1999 o Strukturálních fondech (dále **Nařízení**), z Nařízení Rady (ES) 1784/1999 o Evropském sociálním fondu a z dalších nařízení (1159/2000, 1685/2000, 438/2001, 448/2001, 2044/2002), která upřesňují pravidla pro využívání strukturálních fondů. Jeho struktura respektuje metodickou příručku pro plány strukturálních fondů a programové dokumenty „DG Regio Vademecum Structural Funds“. V souladu s článkem 13 (3) Nařízení¹ pokrývá JPD 3 území České republiky, které není pokryto Cílem 1, což je celé území regionu NUTS 2 Praha.

Obsahově dokument vychází z Evropské strategie zaměstnanosti, Společného zhodnocení politiky zaměstnanosti, z Memoranda o celoživotním učení, z Národního plánu zaměstnanosti ČR z roku 1999, Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002, Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice, Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky a ze Strategického plánu hl. m. Prahy, schváleného Zastupitelstvem hlavního města Prahy v květnu 2000.

JPD 3 zahrnuje popis a analýzu situace v oblasti lidských zdrojů na území Prahy, popisuje vazbu na české národní i evropské strategické dokumenty, vymezuje globální i specifické cíle programu a navrhuje priority a opatření, kterými je možno cílů dosáhnout. Zároveň předkládá finanční rámec, implementační strukturu programu a nástroje ke sledování dosažení stanovených cílů programu.

JPD 3 bude doplněn o podrobnou specifikaci opatření, aktivit, finančních alokací a plánu publicity formou Programového dodatku. Následně pak bude zpracována Operační směrnice, jejíž součástí bude i zadávací dokumentace pro předkladatele projektů.

Dokumenty jsou zpracovány pro období let 2004 – 2006 a navazují na řádné programovací období pro strukturální fondy v členských zemích Evropské unie a na datum vstupu České republiky do EU.

Na části území hlavního města Prahy bude realizován ještě další program podpořený z prostředků strukturálních fondů – Jednotný programový dokument pro Cíl 2 (JPD 2). JPD 2 pokrývá území, na kterém žije 31% populace Prahy a je určen na podporu hospodářské a sociální konverze regionu, který čelí strukturálním problémům. Tam, kde je to možné a vhodné, budou opatření obou programů realizována v úzké vazbě, tak aby bylo možno využít synergického efektu kombinace investic do infrastruktury i do lidských zdrojů (více podrobností viz. kapitola 5). Nezbytná koordinace bude zajištěna prostřednictvím Komise Rady hlavního města Prahy pro dokončení přípravy a implementaci JPD 2 a JPD 3, důslednou aplikací principu partnerství a prostřednictvím monitorovacích výborů.

S výjimkou regionu Praha spadá zbytek území České republiky do oblasti Cíle 1. V této oblasti bude implementován Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), podporovaný Evropským sociálním fondem. Nicméně výdaje ESF v rámci JPD 3 budou mít další významný dopad i na oblast, kterou pokrývá OP RLZ, protože více než 40% zařízení

¹ Nařízení Rady (ES) 1260/1999 o Strukturálních fondech

univerzitního vzdělávání se nachází v pražském regionu a město samo představuje zdroj příležitostí a pracovních míst, především pro sousední Středočeský kraj. Oba programy mají stejný Řídící orgán - Odbor pro řízení pomoci ESF MPSV, kde byly oba programy vypracovány ve vzájemné vazbě, aby nedocházelo k jejich překrývání ale naopak k synergii. Toto uspořádání zajišťuje nezbytnou koordinaci implementace OP PLZ a JPD 3. Dále budou mít oba programy společné i některé zprostředkující subjekty. Tímto způsobem bude v celé zemi uplatňována jednotná politika v oblasti rozvoje lidských zdrojů, přizpůsobená specifickým místním potřebám.

1.2 POSTAVENÍ A ROLE PRAHY

1.2.1 Praha – významné město střední Evropy

Od počátku devadesátých let jsou na evropském kontinentu postupně odstraňovány bariéry ve vztazích mezi státy, regiony i městy východní a západní Evropy, navršené během desítek uplynulých let. Při začleňování České republiky do nově formovaného geopolitického prostoru Evropy má hlavní město Praha mimořádnou úlohu.

Praha přitahuje mezinárodní kontakty a aktivity, je uzlovým bodem, v němž jsou nadnárodní aktivity zprostředkovány celému území státu. Je významná při šíření nových poznatků a hraje klíčovou roli při vytváření a udržování české identity. Rozvoj těchto přirozených funkcí hlavního města je v zájmu celé české společnosti.

Praha se však musí více prosadit i v evropském kontextu velkých měst. V uplynulém desetiletí ne vždy dostatečně využila svého geografického, kulturního, politického, vědeckého a vzdělávacího potenciálu. I dnes má však velkou šanci uplatnit se mezi metropolemi střední Evropy. Komunikací s nimi musí nalézt vhodný prostor pro využití svých specifíků a předností.

Svoji strategii rozvoje staví město na výhodné poloze v centru Evropy, na své jedinečnosti a kráse, na kulturní tradici, na koncentraci vědeckých a vývojových kapacit, poměrně vzdělaném a flexibilním obyvatelstvu. Praha může nabídnout hodnoty, které jsou jak v evropském, tak i světovém měřítku mimořádné a neopakovatelné. Výjimečnost architektonického a duchovního bohatství města s tradicí prolínání kultur otevírají Praze příležitost uplatnit se i v silné konkurenci globalizovaného světa. Plné využití těchto předností je však podmíněno odstraněním některých současných překážek a omezení, daných např. neúplnou dopravní a technickou infrastrukturou, dosud průměrnou úrovní komunikačního a informačního propojení, nedostatečným využitím vědecko-výzkumného potenciálu a jeho propojení s podnikatelskou sférou, nepřipraveností obyvatel na větší otevřenost města, či špatnou úrovní a pověstí některých pražských služeb.

Praha má nezastupitelnou a mnohostrannou roli v probíhajících evropských integračních procesech. Připravovaný vstup ČR do Evropské unie je velkou příležitostí nejen pro český stát, ale i jeho hlavní město Prahu. Tato šance je však časově omezená a vyžaduje důkladnou a rychlou přípravu. Proto byly programy integrace Prahy do evropských struktur zařazeny mezi klíčové priority jejího strategického plánu rozvoje.

Praha je místem, kde se každoročně uskutečňují desítky mezinárodních konferencí a setkání, a je připravena hostit i nejvýznamnější mezinárodní summity, jako bylo zasedání Světové banky a Mezinárodního měnového fondu a vrcholné setkání představitelů NATO.

1.2.2 Praha - hlavní město a regionální centrum

Praha je politicko-hospodářským a společenským centrem státu a je jeho prvořadým reprezentantem. Hlavní město poskytuje sídlo a služby většině orgánů centrální státní správy, vysokým školám a vědeckým pracovištím, významným institucím a firmám s celostátní i mezinárodní působností a je připraveno vytvářet příznivé podmínky pro umístění nových domácích i mezinárodních institucí a aktivit, které přinesou efekt nejen městu, ale celé České republice.

Praha je především hlavním městem republiky, centrem pražského regionu i bydlištěm více než milionu obyvatel. Je součástí sociálně ekonomické a sídelní struktury země se svým dílem odpovědnosti. Chce být oporou ostatním částem země při proměně České republiky v moderní demokratický stát.

Praha je přirozenou spádovou oblastí pro Středočeský kraj (region NUTS 2 Střední Čechy), v jehož centru leží. Praha je pro okolní region významným ekonomickým i sociálním zázemím,

zejména zdrojem pracovních příležitostí (110 tisíc osob dojíždí denně za prací do Prahy) a dále centrem vzdělávání, vědy, kultury, obchodu i dalších aktivit.

Vnitřní část Středočeského kraje, přímo sousedící s Prahou, se stala místem intenzivního rozvoje a lze očekávat, že i do budoucna bude vystavena tlaku na přeměnu volných ploch na nově zastavěná území. Při křižovatkách radiálních dálničních tras za hranicí Prahy došlo k prudkému rozvoji komerčních a průmyslových zón. Přes řadu významných akcí investičního charakteru na území regionu Střední Čechy, ať již podporovaných státem nebo realizovaných za účasti soukromého tuzemského a ve velké míře i zahraničního kapitálu, přetrvává jeho celková nízká ekonomická úroveň. Tato velmi nepříznivá situace, která vznikla v minulosti, se zhoršila v průběhu posledních 10 let transformačního období české ekonomiky (likvidace velkých hutních a důlních kapacit). Přílehlý region soudržnosti Střední Čechy tak dosahuje v některých makroekonomických ukazatelích nejnižších hodnot z celé České republiky a regionální hrubý domácí produkt nepřekračuje 50% průměru zemí EU. Proto je třeba, aby Praha při plánování svých rozvojových aktivit brala v úvahu i potřeby středočeského regionu.

1.2.3 Praha - město Pražanů

Kromě role evropského města, hlavního města i centra regionu je Praha též místem, kde žije více než 1 milion obyvatel. Těm Praha nabízí mnoho příležitostí v oblasti vzdělání, kultury, atraktivního pracovního uplatnění, dobrou síť zdravotnických zařízení i sociálních služeb a poměrně vysokou hmotnou životní úroveň. Na druhé straně jsou však obyvatelé Prahy, zejména jejího centra, vystaveni velké zátěži, způsobené vysokou koncentrací lidí - přítomností osob dojíždějících za prací, množstvím turistů, ale též bezdomovců i kriminálních živlů, dopravními problémy, hlukem, znečištěným ovzduším i vyššími životními náklady. Okrajové části Prahy, kde v minulém období rychle vyrostla sídliště bez odpovídajícího společenského a obchodního zázemí a zejména bez pracovních příležitostí, se naopak přes den vyprazdňují, neboť lidé dojíždějí za prací a vzděláním hlavně do centra města.

V období minulého režimu neposkytovala Praha svým zdravotně postiženým občanům širší možnost volby při výběru sociálních služeb. Zdravotně postižení byli nečíslně umisťováni do ústavů značně vzdálených od hlavního města, mj. situovaných i v pohraničních oblastech. V řadě případů dodnes zdravotně postižení žijí v institucích o průměrné kapacitě 50 obyvatel a v důsledku dopravní nedostupnosti jsou omezeny jejich kontakty s rodinami.

Při plánování rozvojových aktivit musí být uvedené skutečnosti brány v úvahu a při rozvoji obslužných aktivit pro region i celou ČR je třeba brát ohled i na legitimní zájmy vlastních obyvatel.

1.2.4 Spolupráce Prahy s regiony

Ke koordinaci implementace JPD 3 se sousedními regiony budou využity již existující orgány (Asociace krajů ČR, Svaz měst a obcí), které rozšíří svoji stávající činnost o otázky koordinace v příslušných odborných komisích.

Praha je členem **Asociace krajů ČR** (dle usnesení Zastupitelstva hlavního města Prahy č. 05/09). Tato organizace je otevřená a nepolitická a spojuje všech 14 krajů České republiky. V této asociaci existuje 13 odborných komisí:

- Komise pro cestovní ruch
- Komise pro dopravu
- Komise – Poradní sbor ředitelů krajských úřadů
- Komise pro financování krajů
- Komise pro informatiku

- Komise pro kulturu a památkovou péči
- Komise pro sociální záležitosti
- Komise pro školství
- Komise pro regionální rozvoj
- Komise pro veřejné zakázky
- Komise pro zdravotnictví
- Komise pro životní prostředí

Praha je také jedním ze zakládajících členů (1993) **Svazu měst a obcí** České republiky. Tato organizace spojuje 2472 měst a obcí představujících téměř 39% všech existujících místních samospráv v České republice, ale s více než 7 miliony obyvatel (73% obyvatel České republiky). Svaz má následujících 16 odborných komisí :

- Bezpečnostní komise
- Bytová komise
- Dopravní komise
- Energetická komise
- Finanční komise
- Komise pro cestovní ruch
- Komise pro informační systémy měst a obcí
- Komise životního prostředí
- Komise pro zdravotně postižené občany
- Legislativní komise
- Majetková komise
- Regionální komise
- Sociální komise
- Školská komise
- Zahraniční komise

Příslušné komise Asociace krajů a Svazu měst a obcí budou využity pro koordinaci regionálních aktivit s aktivitami podporovanými ze strukturálních fondů v různých programech, které spadají do Rámce podpory Společenství – CSF (operační programy - OP), i které jsou mimo tento rámec (Jednotné programové dokumenty - JPD) .

Mezi Prahou a sousedním Středočeským krajem existuje intenzivní spolupráce a konají se pravidelná společná zasedání krajských rad. Důležité projekty, přesahující hranice Prahy, jsou vždy konzultovány s příslušnými orgány (např. železniční spojení mezi Kladnem, letištěm Ruzyně a centrem Prahy, regionální integrovaný systém veřejné dopravy mimo oblast Prahy, organizace mezinárodních událostí jako summit NATO nebo výroční zasedání Mezinárodního měnového fondu, atd.). Předpokládá se také intenzivní spolupráce mezi Odborem fondů EU Magistrátu hlavního města Prahy (zprostředkující subjekt pro JPD 2 a JPD 3) a příslušným orgánem Středočeského krajského úřadu (Sekretariát Regionální rady) na zajištění synergie mezi projekty v obou regionech.

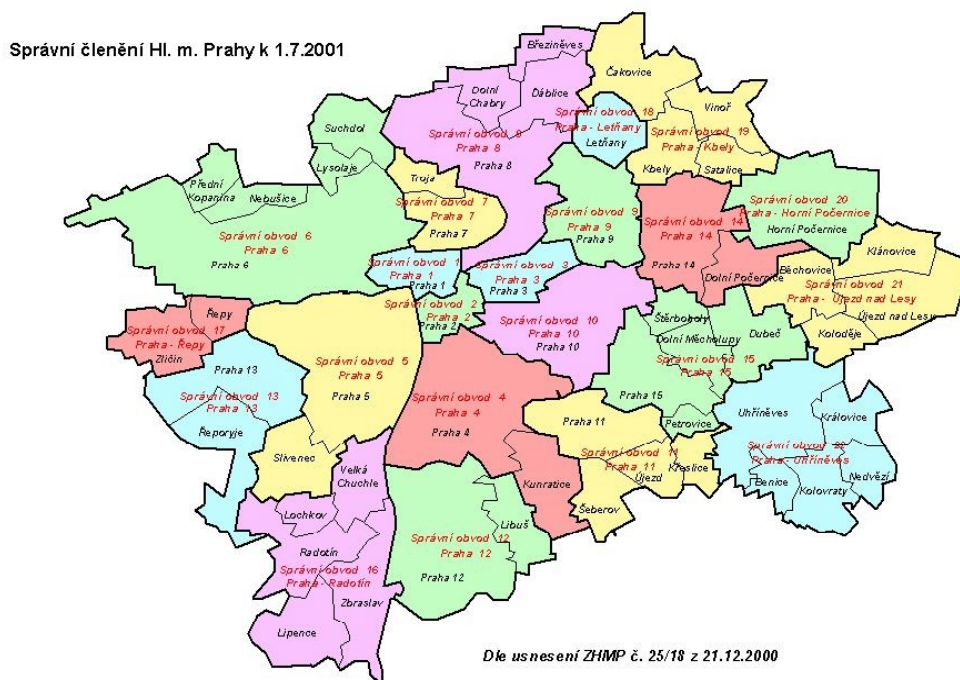
2. ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE REGIONU NUTS 2 PRAHA

2.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA REGIONU

2.1.1 Geografická a správní charakteristika

Praha se nachází nejen v geografickém centru Čech, ale celé Evropy. Je rovnoměrně obklopena regionem Střední Čechy, s jehož částí tvoří pražskou aglomeraci. Region Praha má příznivou polohu vůči okolním státům - od hranic se Spolkovou republikou Německo a s Polskem ji dělí zhruba 120 km, Rakouskem 150 km a Slovenskem cca 250 km.

Území Prahy má velmi členitý reliéf - vnitřní město leží v rozšířeném údolí řeky Vltavy, jejíž tok rozděluje město na dvě části. Vnější město se nachází převážně na okolní výše položené plošině.



Praha se rozkládá na ploše 496 km², což je pouze 0,6 % území České republiky. Počtem 1,2 mil. obyvatel však představuje téměř 12 % obyvatel státu.

Praha se skládá z 57 městských částí na úrovni NUTS 5 s vlastními zastupitelstvy a úřady městských částí. Řada z nich vznikla postupným připojováním okolních obcí převážně venkovského typu, liší se stupněm urbanizace, hustotou obyvatelstva, kvalitou technické infrastruktury i sociálně ekonomickými podmínkami života obyvatelstva. Pouze část okrajového území Prahy je masivněji využívána, např. pro novou bytovou výstavbu nebo pro výstavbu produkčních či obslužných kapacit. Zbývající části, pokud nemají charakter chráněného území či rekreační oblasti, se stávají problémovými z hlediska celoměstského rozvoje. Velký počet městských částí nepříznivě ovlivňuje efektivní správu města. Přesto se politickým (voleným) a správním orgánům na úrovni celého města podařilo zpracovat a schválit základní celoměstské koncepční dokumenty (strategický plán a územní plán),

v oblasti legislativy a řízení přijmout celoměstská, nediskriminující opatření a v oblasti implementace realizovat aktivity sledující prvořadě zájmy celého města/regionu. Speciální zákon o hlavním městě Praze (zákon č. 131/2000 Sb.) upravuje kompetence a pravomoci 57 městských částí (úroveň NUTS 5). Jejich role v implementaci JPD 3 je pojmána jako role potenciálních konečných příjemců nebo konečných uživatelů, kteří budou oprávněni předkládat své projekty. Městské čtvrti jako takové budou oslovovány informačními kampaněmi, aby byly dobře připraveny na příslušné výzvy.

Na úrovni NUTS 4 vykonává 22 městských správních obvodů některé přenesené funkce ze státních úřadů. Tyto správní obvody tedy představují administrativní jednotky územního rozdělení bez výkonných orgánů. Předpokládá se, že se nebudou přímo účastnit implementace projektů.

2.1.2 Technická vybavenost území a doprava

Technická infrastruktura Prahy není na dobré úrovni, neboť v její údržbě a rozvoji se nahromadily dluhy za uplynulých 40 let. Zastaralá, neuspokojivě fungující a místy dosud chybějící infrastruktura je významným znečišťovatelem vod a ovzduší, brzdou možného a potřebného rozvoje regionu. Ničivé povodně v létě 2002 tento stav ještě zhoršily a jejich následky se budou odstraňovat mnoho let.

Přestože 95 % domácností je napojeno na vodovodní a kanalizační sítě, stav těchto sítí není uspokojivý a vyznačuje se velkou neefektivností. Stejně tak energetická náročnost města, daná především neefektivní spotřebou energií, je neúměrně vysoká. Plynofikace domácností přesahuje 70 %. Na zdroje centrálního zásobování teplem je napojeno cca 50 % domácností. Téměř pětina domácností však dosud topí tuhými palivy, včetně paliv horší kvality.

Infrastruktura pro přenos informací dosahuje poměrně dobré úrovně. V Praze jsou provozovány specializované sítě (včetně datových), radioreléové sítě a služby 3 operátorů v systému GSM. Ze zhruba 900 tisíc pevných telefonních stanic je třetina podnikatelských. Přepojování na digitální ústředny skončilo v r. 2002.

Na pražskou dopravní infrastrukturu jsou kladeny vysoké nároky, kterým mnohdy neodpovídá ani poměrně hustá dopravní síť v regionu. Praha má relativně dobře fungující městskou hromadnou dopravu, zajišťovanou metrem, tramvajemi a autobusy. Ročně přepravuje zhruba 1 miliardu osob a je finančně podporována městem. Systém Pražské integrované dopravy, zahrnující i příměstskou vlakovou dopravu (až do vzdálenosti zhruba 35 km od hranic Prahy) obsluhuje i významnou část území regionu Střední Čechy (cca 240 obcí).

Přesto je Praha plošně přetížena individuální automobilovou dopravou, která často způsobuje neprůjezdnost města. Ulice s největším nárůstem intenzity automobilové dopravy ve střední části města zaznamenávají až čtyřnásobek hodnot z počátku devadesátých let.

Délka silniční sítě v Praze je, včetně místních komunikací, zhruba 3 400 km, z toho dálnice tvoří pouze 11 km a ostatní rychlostní komunikace 76 km. Stále citelněji se projevuje především absence objízdných silničních tras okolo Prahy a vnitřního města.

Praha je významným uzlem vnitrostátní i mezinárodní vlakové a letecké dopravy. Řeka Vltava je využívána pro osobní i nákladní dopravu. Osobní doprava má ale pouze rekreační charakter a pro pravidelnou přepravu občanů prakticky využívána není.

2.1.3 Kvalita životního prostředí

Praha patří z hlediska stavu životního prostředí k nejvíce poškozeným regionům České republiky. Podle míry územní koncentrace negativních faktorů je zde situace vůbec nejhorší. Navíc v oblastech zasažených povodněmi je životní prostředí dlouhodobě poškozeno.

Největším a plošně nejrozšířenějším problémem životního prostředí hlavního města je **znečištění ovzduší**. A to i přesto, že celková produkce hlavních škodlivin za posledních 10 let výrazně poklesla - zejména díky omezení negativního vlivu průmyslové výroby a plynofikaci stacionárních zdrojů znečištění. Narůstají však emise oxidů dusíku ze stále sílící automobilové dopravy (zhruba 80 % veškerých emisí oxidů dusíku ve městě). Některé části Prahy tak již dnes vykazují nejvyšší koncentrace oxidů dusíku v České republice a jsou zde dlouhodobě překračovány imisní limity. Situaci komplikují terénní podmínky pražské kotliny, které jsou z hlediska rozptylu škodlivin značně nepříznivé a podporují vznik častých smogových situací.

Praha je nejpostiženějším regionem ČR také z hlediska **nadměrného hluku**. Nadměrnou hlukovou zátěží je ohroženo téměř 50 % Pražanů. Zdravotní postižení z nadměrného hluku lze očekávat u 7 % obyvatel Prahy. Podobně jako u kvality ovzduší má i zde rozhodující vliv pozemní doprava, která se na celkovém hlukovém zatížení podílí zhruba 90 %.

Čistota vodních toků na území města je neuspokojivá. Výrazně je tak snižován jejich vodohospodářský, ekologický i rekreačně-estetický význam. Před srpnovými povodněmi řeka Vltava spadala v celkovém hodnocení jakosti vody nad Prahou do III. kategorie čistoty (znečištěná voda), pod městem pak do IV. kategorie (silně znečištěná voda). Hydrologický obraz Prahy nezlepšuje ani řeka Berounka (IV. třída), ani menší pražské přítoky Vltavy (vesměs V. třída).

Zeleň různé kvality a vzrůstu pokrývá asi jednu třetinu území města, ale její úbytek a nerovnoměrné rozložení se jeví jako vážné nebezpečí pro mikroklima Prahy i životní prostředí obecně. Zelené plochy zanikají relativně nejrychleji v centru města, kde je jejich pozitivní efekt nejpotřebnější. Specifickou složkou pražské zeleně jsou lesy, které pokrývají 10 % rozlohy města, avšak ze 100 % jsou hodnoceny jako poškozené. Na území Prahy je vyhlášeno celkem 88 maloplošných chráněných území a 11 přírodních parků, které zaujímají 20 % rozlohy Prahy.

Produkce **odpadů** v Praze za rok 2000 dosáhla 3,2 miliony tun odpadů, z toho asi 16 % bylo komunálních (včetně živnostenských a firemních), 4 % průmyslových a 57 % stavebních. Produkce odpadů se přitom neustále zvyšuje, což dokumentuje zejména značný nárůst evidovaného množství komunálního a stavebního odpadu. Zhruba 38 % komunálního odpadu se spaluje s využitím tepla, asi 54 % připadá na skládkování. Účinnost třídění dnes dosahuje cca 15 %.

Kvalitu urbánního prostředí v Praze snižuje množství neudržovaných, nevyužívaných či nevhodně využitých ploch, zejména v kdysi tradičně průmyslových čtvrtích, ve vnějším městě a na jeho okrajích. Důsledkem ekonomické transformace jsou i rozlehlé, neadekvátně využitě nebo zčásti opuštěné průmyslové areály, které se staly velkou urbanistickou, ekologickou i provozní zátěží některých částí metropole. Tyto plochy zabírají téměř 1,5 % rozlohy města (veškeré plochy určené k transformaci pak celkem 4 %). Hlavní překážkou účelného přetvoření někdejších průmyslových areálů je investiční náročnost daná především rozsáhlostí takových komplexů a nákladným odstraňováním starých ekologických zátěží. Revitalizace bývalých průmyslových areálů už proběhla například na Smíchově a v Karlíně, kde tím zároveň pokročila realizace nových celoměstských center.

Mnoho sociálních, urbanistických, dopravních i ekologických problémů je spojeno s existencí velkých sídlištních celků. Pražská sídliště představují téměř 38 % městského bytového fondu a jsou domovem pro více jak 500 tisíc Pražanů (tj. více než 40 % obyvatel města). Zásadním problémem je převážně monofunkční charakter sídlišť, kdy dominuje obytná funkce a obslužný sektor je často silně poddimenzován. Palčivý je především nedostatečný počet pracovních příležitostí v důsledku nerealizovaných, původně plánovaných výrobních a obslužných kapacit (oblast Jižního Města) nebo zániku průmyslových oblastí (Severní Město) v těsném sousedství sídlišť. Jejich obyvatelé jsou tak odkázáni na dojížděku za prací i službami do vzdálenějších částí města, zejména do centra, což značně zatěžuje dopravní systém města. S anonymitou, urbanistickými nedostatky i sociálním složením velkých sídlišť

souvisí i relativně vysoký stupeň kriminality a vandalismu.

Životní prostředí v centru Prahy je kromě koncentrace škodlivin a nadměrného hluku značně zatěžováno též velkou koncentrací osob, která je způsobena kumulací pracovních, obchodních a kulturních příležitostí a turistickým ruchem v historickém jádru Prahy (obzvláště v letních měsících).

2.1.4 Ekonomická aktivita v regionu

Region Praha vytváří cca 20 % celostátního hrubého domácího produktu (dále **HDP**) a na jeho území se realizuje zhruba jedna pětina všech investic ČR. Z porovnání s průměrem zemí Evropské unie vyplývá, že zatímco HDP v ČR dosahuje necelých dvou třetin průměru EU (v roce 1999 pouze 60 %), v případě Prahy objem regionálního HDP realizovaný na 1 obyvatele překračuje průměr EU o jednu čtvrtinu (124 % v roce 2000). Tento výsledek je však kromě výjimečného ekonomického postavení Prahy jako hlavního města též pravděpodobně ovlivněn některými deformujícími faktory, např. výpočtovými metodami stanovenými Eurostatem nebo četnými registracemi sídel firem v Praze (s rozsáhlou činností mimo region), případně vyšší úrovní cen.

Změny v celostátní ekonomice v posledních 3 až 5 letech se projevují i ve specifické – silně diferencované – odvětvové struktuře pražské ekonomiky. Charakteristickým rysem vývoje pražské ekonomické základny je dlouhodobé posilování obslužné sféry a pokles výrobních odvětví. Strukturu výkonů jednotlivých odvětví v Praze ve srovnání s celostátním průměrem v letech 1993 a 2000 ukazuje tabulka 1.

Tabulka 1: Výkony podle odvětví (hrubá přidaná hodnota)

Odvětví	podíl Prahy na výkonech odvětví ČR (v %)		podíl odvětví na výkonech (v %)	
	1993	2000	2000	
			v Praze	v ČR
Zemědělství, lesnictví, dobývání surovin	0,5	0,9	0,2	5,4
Zpracovatelský průmysl	7,9	8,0	9,0	27,8
Výroba a rozvod elektřiny, tepla, vody	14,4	10,7	1,6	3,6
Stavebnictví	19,6	22,0	6,3	7,1
Obchod, opravy	22,0	38,5	22,5	14,4
Pohostinství, ubytování	37,2	49,7	3,8	1,9
Doprava, spoje	21,5	28,1	8,4	7,4
Peněžnictví, pojišťovnictví	39,3	57,4	10,0	4,3
Komerční služby, výzkum a vývoj	38,4	49,2	24,1	12,1
Veřejná administrativa školství, zdravotnictví, sociální činnost ostatní veřejné, sociální a osobní služby	23,6	21,6	14,0	16,0

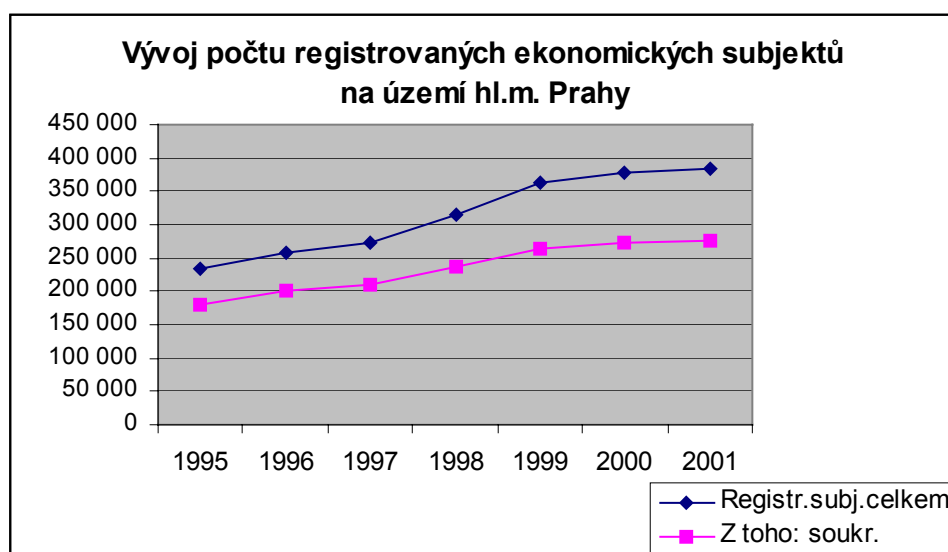
Zdroj: SURM MHMP

Terciární odvětví, která se dosud rozvíjela převážně extenzivně, představují v současnosti více než 80 % vyprodukovaného HDP a kolem tří čtvrtin zaměstnanosti Prahy. Struktura odvětví sice začíná „kopírovat“ struktury převažující části velkých měst západní Evropy, přesto ekonomika Prahy musí neprodleně realizovat opatření ke zvýšení své konkurenceschopnosti. Pro zvýšení produktivity práce je třeba zajistit bezpečné, transparentní a atraktivní podnikatelské prostředí pro nové investice a přesun know-how, masivní rozvoj celoživotního vzdělávání, směřujícího k užívání moderních technologií a forem organizace práce, rozvoj vědy a výzkumu. Další posilování pozice Prahy v oblasti inovací, nových technologií, atd. bude impulsem a spillover“ efektem pro vývoj zbytku země.

V průběhu posledního desetiletí prošel významnými transformačními změnami také průmysl. Zhruba 90 % pražského průmyslu dnes patří soukromému sektoru. Podíl průmyslu na zaměstnanosti i výkonech pražské ekonomiky se značně snížil. Tento vývoj potvrzuje i ukazatel přidané hodnoty, kde podíl průmyslu meziročně klesá o 1 procentní bod.

Následující graf 1 ukazuje vývoj absolutního počtu všech registrovaných ekonomických subjektů se sídlem v Praze a početně rozhodující skupiny soukromých podnikatelů (převážně živnostníků). V roce 2001 bylo v Praze registrováno 384 tis. podnikatelských subjektů, z nichž 275 tis. bylo soukromých, což je téměř 16% soukromých subjektů v celé ČR, přestože podíl skupiny soukromých podnikatelů sídlících v Praze v posledním období mírně klesl.

Graf 1: Vývoj počtu registrovaných ekonomických subjektů na území hl. m. Prahy



Ve skupině „soukromí podnikatelé“ jsou zahrnuti soukromí podnikatelé podnikající dle živnostenského zákona, samostatně hospodařící rolníci a osoby podnikající podle zvláštních předpisů (především tzv. svobodná povolání)

V celé ČR vzrostl počet registrovaných ekonomických subjektů z 1 321 tisíc v roce 1995 na 2 122 tisíc v roce 2001, z toho v Praze došlo ve stejném období k nárůstu z 235 tisíc na 384 tisíc subjektů. V procentním vyjádření byl v roce 2001 podíl Prahy 18,1% , což je o 2,2% více než v celé ČR. Na druhé straně ale v porovnání s celorepublikovými údaji měla Praha o 10% méně soukromých podnikatelů; 71,6% z registrovaných ekonomických subjektů byly osoby samostatně výdělečně činné.

I když Praha jako celek dosahuje příznivých ukazatelů ekonomické úrovně, je možno identifikovat řadu slabých míst, která ohrožují, aktuálně i ve střednědobém horizontu, úroveň její konkurenceschopnosti. Je třeba si uvědomit, že důsledky desetiletí trvající absence soukromého sektoru, téměř absolutní direktivnosti řízení i nepřiměřené a ve velké míře neracionální centralizace výrobní i obslužné základny přetrvávají do dneška, a to i přes mimořádně rychlý proces transformace v uplynulém desetiletí.

Adaptabilita a podnikání

Dnes má sektor malých a středních podniků (dále **MSP**) důležitý podíl na tvorbě HDP, zaměstnanosti i vývozu a jeho význam neustále roste.

MSP v ČR zaměstnávaly k 31. prosinci 2001 ve všech sektorech 59,7 % osob z celkového počtu zaměstnanců. Podíl MSP na celkových výkonech národního hospodářství činil k témuž datu 51,4 %, na dovozu 47,1 % a na vývozu 35,7 %.

Ačkoliv se Praha jako celek může chlubit příznivými indikátory ekonomického výkonu, lze v současnosti a ve střednědobém období identifikovat řadu slabých stránek ohrožujících její konkurenceschopnost. Velká část současných majitelů a manažerů MSP však nemá dostatečnou zkušenost ani odpovídající manažerské vzdělání a ve svém rozhodování postupuje často způsobem pokusů a omylů. Ke špatné informovanosti výrazně přispívá nedostatečná vnitřní komunikace uvnitř podnikatelského sektoru, která je v jiných zemích založena na tradicích, dlouhodobě vytvářených kontaktech a výměně informací v rámci profesních sdružení. MSP se musí pohybovat v prostředí zatíženém nadměrnou byrokracií, složitým daňovým systémem, špatnou vymahatelností práva, nerovným postavením věřitele a dlužníka, špatným přístupem k finančním zdrojům, absencí daňových výhod (na rozdíl od zahraničních velkých investorů), neexistencí seed a start-up kapitálu, špatným přístupem k výsledkům výzkumu a vývoje a k novým technologiím. Pro mnohé MSP je nedostupné i další vzdělávání a to nejen z hlediska finanční náročnosti, ale i z hlediska vytižení pracovníků a nemožnosti jejich uvolnění z pracovních povinností pro vzdělávací aktivity.

Dalším závažným problémem je rozpad velké části základny aplikovaného výzkumu, který byl dříve zajišťován velkými podniky a především státními institucemi. Zejména MSP hledají obtížně partnery v oblasti inovačních záměrů, a to již od úrovně získávání těch nejzákladnějších informací až po vysoce strukturovanou kooperaci a spolupráci se základnou výzkumu a vývoje. V této oblasti se zároveň projevuje nedostatek finančních prostředků, kdy MSP nejsou schopny hradit náklady na výzkum a vývoj a následně náklady spojené s realizací výsledků. Pražští podnikatelé si stále více uvědomují nutnost zavádění nových technologií nejenom formou přímých investic, ale rovněž formou spolupráce s vědeckými pracovišti. Stále více vyžadují komplexní nabídku poradenské a expertní činnosti (např. v oblasti obchodní i výrobní, v oblasti lidských zdrojů, v sociální oblasti, v oblasti životního prostředí i v oblasti práva). Význam takové spolupráce stoupá s blížícím se vstupem České republiky do Evropské unie. S ohledem na značný rozvojový potenciál pražského regionu lze předpokládat, že synergický efekt bude mít značný dopad i na celou ekonomickou základnu ČR.

I přes výše uvedené problémy, v posledním desetiletí byl zaznamenán nesmírně prudký proces transformace, způsobující nárůst prosperujícího malého a středního podnikatelského sektoru, který se stal důležitou a nenahraditelnou součástí ekonomické páteře Prahy.

Rychlý nárůst počtu registrovaných podnikatelských činností ve druhé polovině devadesátých let dokazuje, že velký zájem je především sektor maloobchodu, a zároveň odráží nezkušenost a „nezralost“ konkurenčního prostředí. To se projevuje ve vyšší míře likvidací ztrátových malých podniků, které jsou ale postupně nahrazovány podniky stabilnějšími. Malé a střední podniky získávají postavení v mnoha odvětvích průmyslu a v mnoha z nich představují klíčové kapacity.

V současné době je v Praze registrováno pouze 430 firem s počtem zaměstnanců 250 a více. Tyto velké firmy představují zhruba 30% celkové zaměstnanosti v Praze, a to znamená, že malé a střední podniky již překročily 2/3 zaměstnanosti v Praze.

Tabulka 2: Rozdělení malých a středních podniků na území města Prahy do skupin podle počtu zaměstnanců – ke 30. červnu 2003 (v tisících)

počet zaměstnanců	počet podniků
neuvedeno*	104 142
0	250 200
1 - 9	40 036
10 - 49	8 595
50 - 249	1 927
Celkem	404 900

**/ firmy zpravidla spadající do kategorie „mikro“ firem (dle klasifikace EU).*

Pro celý sektor malých a středních podniků v České republice i v Praze platí, že můžeme identifikovat určité existenční bariéry a problémy, které jim stojí v cestě. Některé z nich mohou být vyřešeny pouze změnou legislativy na centrální úrovni (daně, složitost legislativy atd.) zatímco úřady na regionální úrovni často mohou přispět k jejich vyřešení pouze částečně nebo nepřímo. Nicméně, existuje řada problémů, které na regionální úrovni vyřešeny mohou být, což je důvod, proč by měly být součástí projektů a aktivit uskutečňovaných za přispění strukturálních fondů EU.

Spolupráce výzkumu a vývoje s podnikatelskou sférou

Praha je nejenom vzdělávacím a výzkumným, ale i hospodářským centrem České republiky. Jsou vytvořeny základní předpoklady pro využití tohoto potenciálu k rychlému ekonomickému rozvoji a k tomu, aby Praha hrála v naší zemi rozhodující roli při zvýšení konkurenceschopnosti české ekonomiky ve vazbě na využití výsledků výzkumu a vývoje v praxi. Vztahy průmyslu a výzkumných organizací se musí stát pilířem pro rozvoj tzv. „nové ekonomiky“. Je zřejmé, že výzkumné a komerční cíle jsou v tomto případě nejen slučitelné, ale mohou se vzájemně doplňovat a posilovat. Veřejně dotované výzkumné organizace, a zejména pražské univerzity a Akademie věd ČR, by měly sehrát rozhodující roli při ekonomickém a sociálním rozvoji pražské aglomerace a následně celé České republiky.

Jak již bylo uvedeno, je Praha centrem vzdělanosti. Kromě velkého počtu základních, středních a vyšších odborných škol působilo ve školním roce 2001/2002 v Praze osm veřejných vysokých škol univerzitního typu, jedna státní vysoká škola a osm soukromých vysokých škol neuniverzitního typu. Vědecká kapacita pražských vysokých škol společně s vysokým počtem mladých vědeckých pracovníků, doktorandů a studentů je velmi dobrou základnou pro budoucí technologický rozvoj (podrobněji viz kap. 2.2.2.1).

Významná centra výzkumu představují pražské vysoké školy (především Univerzita Karlova, České vysoké učení technické, Vysoká škola chemicko-technologická a Česká zemědělská universita), nestátní výzkumné ústavy a pracoviště AV ČR. Tato centra jsou zaměřená především na matematiku, informatiku a fyziku, vědy o Zemi, chemii, výzkum materiálů, biologii, medicínu, ekologii, historii, ekonomiku, humanitní a sociální vědy. Rezortní výzkumné ústavy zpracovávají v rámci své působnosti analýzy a navrhují politiky a opatření pro danou oblast. Tato oblast výzkumu prošla v uplynulých letech výraznou změnou, řada ústavů byla privatizována. Došlo rovněž ke snížení jejich počtu a k výraznému snížení počtu zaměstnanců. Přesto lze říci, že zbývající státní výzkumné ústavy a nově vzniklé soukromé výzkumné ústavy tvoří stále významný vědecký potenciál hlavního města.

V hlavním městě je silná ekonomická základna tvořená malými a středními podniky, fungují zde profesní uskupení, mezi kterými je nejvýznamnější Hospodářská komora hlavního města Prahy. V oblasti rozvoje inovací a transferu technologií působí profesní organizace (např. Asociace inovačního podnikání, Asociace výzkumných organizací atd.), jejichž sídla jsou v

Praze. Podíl Prahy na inovačním potenciálu České republiky je přibližně 60% a má vzrůstající tendenci. Praha tak hraje významnou roli pro celou ČR v rozvoji inovací, transferu technologií a spolupráci vysokých škol, výzkumných organizací a podnikatelské sféry.

V současné době je inovační proces v České republice více méně nahodilý, bez ucelené koordinace, a transfer technologií je na minimální úrovni. Hlavními zdroji inovací jsou (oproti situaci v EU) velké podniky. Tyto podniky vydávají na inovace přibližně 2% ze svého obrátu. Ve srovnání s průměrem EU je to malé množství peněz. Národní inovační strategie a Zákon o inovacích jsou připravovány na celostátní úrovni.

Vzhledem k historickému vývoji však doposud nebyl vybudován systém efektivního přenosu výsledků vědy a výzkumu do praxe, chybí prostředí motivující ke spolupráci vědeckých pracovišť a nejsou vytvořeny mechanismy podporující v této oblasti rozvoj lidských zdrojů. Zejména není využíván velký vědecký a vzdělávací potenciál pražských vysokých škol, kde se tisíce studentů a doktorandů, kteří se podílejí na výzkumných projektech, mohou stát v budoucnosti významným lidským zdrojem pro zavádění nových technologií do praxe a pro vznik a rozvoj technologicky orientovaných firem. Spolupráce vědeckých pracovišť s podnikatelskou sférou není však doposud chápána jako klíčová podmínka budoucího ekonomického a sociálního rozvoje.

Řada pracovníků vysokých škol si uvědomuje nutnost převzetí odpovědnosti univerzit za využití výsledků výzkumu a vývoje v praxi a jejich odpovědnost za budoucí konkurenceschopnost ekonomiky. Příkladem může být založení Podnikatelského a inovačního centra ČVUT (BIC ČVUT). To nabízí nejenom vhodné prostory začínajícím inovačním firmám a rozsáhlé služby v řadě oblastí včetně ochrany průmyslového vlastnictví, ale spolupracuje na řadě mezinárodních projektů, které mají pomoci při vytvoření vlastního komplexního systému podpory vzniku nových technologicky orientovaných firem, včetně systému rozvoje lidských zdrojů. Do těchto aktivit je zapojena rovněž Hospodářská komora hlavního města Prahy.

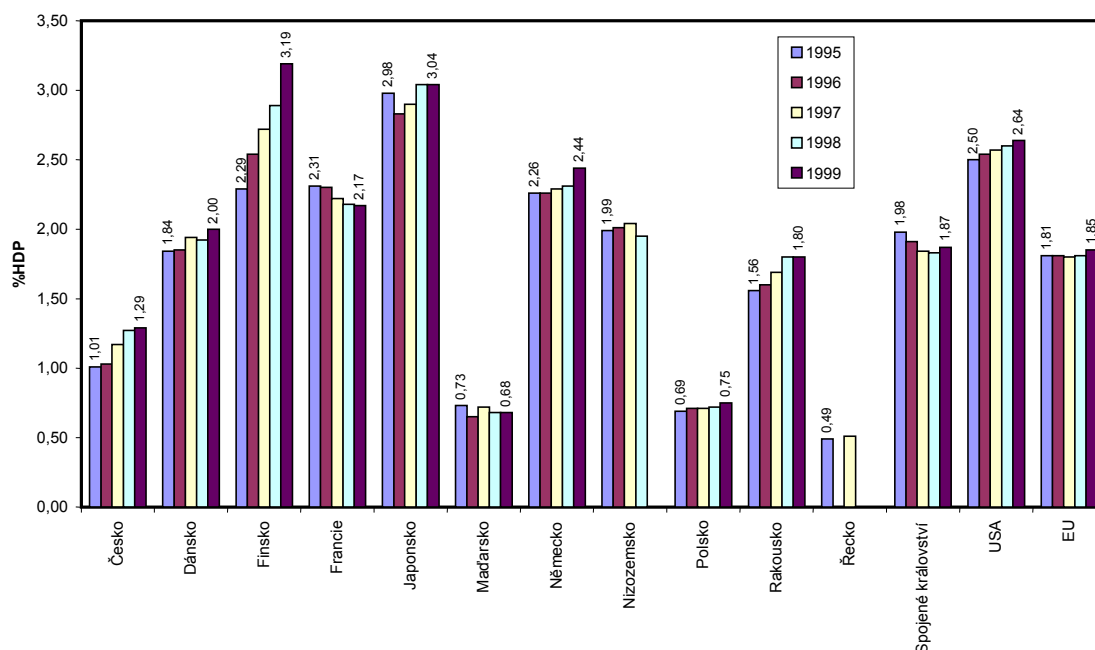
Přenos výsledků základního výzkumu do praxe patří i k prioritám Akademie věd. Technologické centrum AV ČR provozuje od roku 1994 inkubátor zaměřený na high-tech malé podniky. Činnost podniků, kterých vzniklo v rámci inkubátoru 21, má přímou vazbu na výzkumné projekty Akademie věd. Firmám v inkubátoru jsou poskytovány základní podnikatelské služby a školení za výhodné ceny, dotované podpůrným programem MPO ČR. V roce 2000 byl v AV ČR zahájen účelově financovaný Program podpory cíleného výzkumu. Pro informování podnikatelské sféry byla vydána publikace „Aplikovaný výzkum v AV ČR“.

V Praze však chybí velké vědecké parky, kde by se inovační firmy vzniklé v inkubátorech mohly dále rozvíjet.

V poslední době je snaha o větší spolupráci vysokých škol a AV ČR. Lze říci, že tato spolupráce je intenzivnější v oblasti výchovy nových odborníků, než při reálné integraci ve výzkumu a vývoji. Hlubší spolupráci v této oblasti zatím brání špatně nastavené pracovní právní prostředí, které znesnadňuje vzájemnou výměnu pracovníků. Stejně problémy existují i pro přechody zaměstnanců mezi vysokými školami, Akademií věd a průmyslovými podniky. S ohledem na nevyhovující věkovou strukturu vědeckých pracovníků, v níž převažují starší ročníky, chybí motivace vedení těchto institucí pro podporu zakládání nových technologických firem právě mladými vědeckými pracovníky, a tím je způsobeno další zhoršování věkové struktury.

V následujícím grafu jsou zobrazena data o celkových výdajích na výzkum a vývoj v ČR ve srovnání s dalšími zeměmi světa. V letech 1995 – 1999 se podíl výdajů na výzkum a vývoj na HDP zlepšil, hlavně díky růstu veřejných výdajů. Přesto však podíl celkových výdajů ani zdaleka nedosahuje podílu vyspělých zemí a zaostává hlavně v účasti soukromého sektoru, což je podmíněno ekonomickým tlakem a nedostatkem rozvojového kapitálu. Avšak ze srovnání s jinými kandidátskými zeměmi vychází ČR relativně dobře. Z aktuálních údajů však vyplývá, že vývoj podpory výzkumu a vývoje z veřejných prostředků se v letech 2000 – 2002 zastavil.

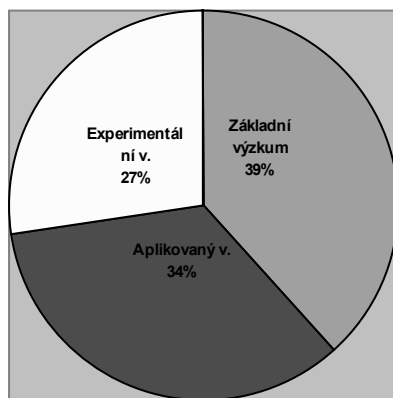
Graf 2: Celkové výdaje na výzkum a vývoj v procentech HDP v letech 1995 -1999



Zdroj dat: OECD - Main Science and Technology Indicators 2001/1

V roce 2000 bylo v Praze na vědu a výzkum vydáno celkově 11 035 mil. Kč. Ze státního rozpočtu na tuto oblast plynulo 7 609 mil. Kč. Podpora směřovala do podnikatelského, státního, neziskového sektoru a do vysokých škol. Kromě státního rozpočtu se na celkových výdajích podíleli příjemci sami a zahraniční zdroje. Jak vyplývá z grafu 3, nejvíce prostředků je vynakládáno na základní výzkum, a to vzhledem ke značným výdajům na tuto oblast ve veřejném sektoru (především AV ČR). Tyto prostředky v rámci hlavního města Prahy představují 4 244 mil. Kč. Podstatně méně prostředků je vynakládáno na experimentální vývoj, který je blíže praktické aplikovatelnosti.

Graf 3: Podíl jednotlivých typů výzkumu na celkových nákladech na výzkum a vývoj v Praze



Jak vyplývá z tabulky 3, je v Praze celkem 13 940 výzkumníků z toho 4 209 žen. Nejvíce pracovníků této oblasti je zaměstnáno ve vládním sektoru, podnikatelský sektor a vysoké školství zaměstnávají přibližně stejný počet pracovníků.

Tabulka 3: Personální struktura ve výzkumu a vývoji v Praze v roce 2000

Sektor	Výzkumníci (k 31.12.)		Techničtí a ekvival. zam. (k 31.12.)		Pomocní zaměstnanci (k 31.12.)		Celkem	Z toho ženy
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy		
Podnikový	3184	896	2138	845	847	421	6169	2162
Vládní	6176	1899	2683	1614	1787	1058	10645	4571
VŠ^{a)}	4160	1311	1205	694	749	458	6114	2463
Neziskový	421	103	79	40	14	10	5245	153
Celkem	13940	4209	6105	3193	3397	1947	23442	9349

a) Včetně některých dalších vzdělávacích organizací
Zdroj: MŠMT

V roce 2001 se počet zaměstnanců ve vědě a výzkumu výrazně zvýšil na 36 498, z toho výzkumníků bylo 21 937.

Jednou z podmínek pro vytvoření efektivní spolupráce výzkumných institucí s podnikatelskou sférou je zejména vytvoření vhodného prostředí. Lze říci, že zejména legislativní prostředí se v posledních letech v tomto směru zlepšilo. Novela vysokoškolského zákona umožňuje univerzitám lépe spolupracovat s průmyslem, včetně využití vlastního know-how jako kapitálového vkladu do začínajících či existujících firem. Rovněž nový zákon o financování výzkumu a vývoje umožňuje nejenom lepší spolupráci vědeckých pracovišť s podnikatelskou sférou, ale úspěšnost při zavádění výsledků výzkumu a vývoje do praxe se stává jedním z kritérií hodnocení těchto institucí. Naprosto však chybí struktura nepřímých forem podpory na státní i regionální úrovni, které by stimulovaly tyto aktivity. Zavádění nových technologií není chápáno jako integrální součást inovačního procesu. Až na výjimky je opomenuta problematika podpory vzniku a rozvoje malých a středních technologicky orientovaných podniků. Zcela chybí kapitálové zdroje pro začínající firmy (seed a start-up kapitál). Financování tzv. pre-seed fáze vzniku podniku není ani ve stádiu teoretických příprav. Není rovněž vypracována jednotná koncepce strategického rozvoje lidských zdrojů v této oblasti.

Špatně fungující transfer technologií a nedostatečné schopnosti zejména malých a středních podniků zavádět ve větší míře inovace do výrobního procesu snižují jejich konkurenceschopnost. Tento problém nabývá na významu zejména v souvislosti s blížícím se vstupem ČR do EU. V důsledku globalizace se však zvyšuje konkurence nejenom pro výrobní podniky, ale zvyšuje se konkurence pro hlavní město jako celek. Neřešení této problematiky může mít za následek odchod kvalifikovaných pracovních sil ze všech oblastí "života města" a tímto způsobem zapříčinit postupný úpadek celé pražské aglomerace.

Cestovní ruch

Za posledních 10 let vzrostl v Praze výkon cestovního ruchu (dále **CR**) o 300 % a tím se zařadil mezi odvětví s největší dynamikou. Stal se významnou oporou ekonomického rozvoje města. Výnos z cestovního ruchu (v hrubé přidané hodnotě) tvoří v Praze téměř polovinu celostátních výnosů v odvětví ubytování a pohostinství (17 mld. Kč), na celkových výkonech pražské ekonomiky se podílí cestovní ruch 3,8 %.

Nabídka ubytovacích kapacit, resp. část materiálně technické základny CR, v devadesátých letech vzrostla více než čtyřikrát. Počet stálých lůžek v hromadných ubytovacích zařízeních (zejména v hotelech a penzionech) dosáhl již v roce 2000 počet 72 tisíc, na celkové kapacitě České republiky se podílí 15,8 %. Soukromí ubytovatelé nabízejí dalších 10 – 15 tisíc lůžek (odhad), pronájemem místností, bytů apod. Lůžkovou kapacitou i počtem přenocování dnes

Praha předčí například Vídeň. Obsazenost pokojů v hotelech a penzionech se pohybuje nad celostátním průměrem. V roce 2001 činila 59,2 % (ČR 50,7 %). Intenzivní výstavba nových hotelů a penzionů zmenšila disproporce v jejich kvalitativní struktuře. Přetrvává však nerovnoměrnost jejich rozmístění a někdy i nedostatečná úroveň komplexu nabízených služeb podle mezinárodních standardů. Počet přenocování v Praze za rok překročil 9 mil. osob a průměrná doba pobytu činí více než 4 dny. Podíl zahraničních návštěvníků se v posledních letech ustálil na 75 % (v ČR necelá polovina), početně dominují hosté z Německa, Velké Británie, Španělska, Itálie a ze zámoří. V sezóně navštíví Prahu denně 50 až 60 tisíc cizinců a spolu s tuzemskou klientelou je to denně cca 80 tisíc osob.

Kromě ubytovacích zařízení je CR v Praze podpořen kulturními a sportovními zařízeními. Zatímco možností pro kulturní vyžití poskytuje Praha velké množství, sportovišť je oproti celostátnímu průměru v Praze velký nedostatek. V Praze je 35 stálých kin (5% z celé ČR – tento údaj je poněkud zkreslující, protože v Praze je několik multikin, která mají i více než 10 promítacích sálů), 26 muzeí (4% z ČR), 93 galerií (13,4% z ČR), 61 divadel (28,1% z ČR), 24 stadionů (3 % z ČR) a 6 zimních stadionů (2,8% z ČR).

Z hlediska intenzity a přínosu pro rozvoj jednotlivých oblastí (částí města) jsou aktivity CR rozloženy velmi nerovnoměrně, soustřeďují se především na historické jádro města.

Mimořádné, atraktivní a unikátní lokality s bohatým výskytem nejen historických památek, ale zejména přírodních krás, mimo centrum města, nejsou vybaveny potřebnou infrastrukturou a trpí nedostatkem marketingu, včetně koordinace s aktivitami ve středoevropském regionu.

V odvětví CR se uplatňují zejména malé podniky (do 20 zaměstnanců). V Praze vedle těchto typických ekonomických subjektů CR působí i velké světové hotelové řetězce, např. Four Seasons, Six Continents, Accor, Radisson SAS, Marriott (cca 10 pětihvězdičkových hotelů, necelá 3% počtu hotelů v Praze, resp. 1% všech ubytovacích zařízení, včetně ubytování v soukromí na území Prahy).

V odvětví CR, které je velmi závislé na lidské práci, se problematika konkurenceschopnosti netýká jen zavádění nových technologií (zejména v oblasti informatiky a řízení), ale především kvalifikace pracovníků, jejich adaptability v oblasti komunikace s lidmi (tj. jazykových znalostí, psychologických schopností, komunikačních dovedností). Lze předpokládat, že světové hotelové řetězce, které v Praze působí, velké problémy se zajištěním kvalifikovaného personálu nemají. U ostatních podnikatelů v CR lze problémy předpokládat obecně s ohledem na jejich kapitálovou sílu a postavení na trhu CR, což prokazují názory podnikatelů v CR na kvalitu absolventů škol a jejich přístup k dalšímu odbornému vzdělávání zaměstnanců.

Konkurenceschopnost nabídky služeb a produktů CR ovlivňuje řada dalších faktorů, které mohou podnikatelé v CR těžko ovlivnit. Míra kriminality je v Praze sice srovnatelná s obdobnými evropskými metropolemi, přesto v případě nabídky služeb CR nelze tuto skutečnost považovat za pozitivní. Průzkum provedený na objednávku Pražskou informační službou na téma „Turisté a návštěvníci Prahy“ v roce 2001 prokázal, že největší nespokojenost turistů a návštěvníků je s taxislužbou, informačním servisem, kontakty s místním obyvatelstvem a následně pak s celkovým pocitem bezpečí. Jde zejména o služby navazující, které jsou i v kompetenci veřejného sektoru, resp. se jedná o komunikační bariéru kompetentních orgánů v případě řešení krizových situací, které mohou vznikat v místech soustředěného CR (krádeže, problémy se zdravotní pomocí v případě nouze, nekomplexní informace, jazyková bariéra apod.).

2.1.5 Nestátní neziskové organizace

Nestátní neziskové organizace (dále **NNO**) působí v nejrozmanitějších oblastech života společnosti jako jsou sociální služby, zdraví, vzdělání a výzkum, kultura a umění, ekologie, rozvoj komunity a bydlení, ochrana práv a zájmů, organizování dobročinnosti, mezinárodní

aktivity, profesní a pracovní vztahy, sport a rekreace aj. NNO významně doplňují stát při poskytování služeb a v oblasti veřejně prospěšných činností.

Praha je sídlem více než třetiny v ČR existujících nadací, z nichž většina má celorepublikovou působnost. V Praze mají kanceláře také různé mezinárodní nadace. Nadace tvoří vedle veřejné správy další finanční zdroj pro občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti a církevní právnické osoby. Podobnou úlohu jako nadace hrají i nadační fondy. Dohromady však společně s nadacemi tvoří necelých 5% z celkového počtu registrovaných nestátních neziskových organizací na území Prahy.

V roce 2001 bylo na území regionu Praha 7366 občanských sdružení, 175 obecně prospěšných společností a 324 nadací a nadačních fondů.

Specifika Prahy lze vidět v tom, že Praha je také sídlem některých zastřešujících organizací NNO, které sdružují stejně oborově zaměřené nestátní neziskové organizace. Významnou úlohu hrají i servisní NNO, poskytující informační, vzdělávací a poradenské služby nezbytné k profesionálnímu rozvoji ostatních nestátních neziskových organizací po celé ČR. Na Úřadě vlády pracuje, kromě dalších orgánů, Rada vlády pro nestátní neziskové organizace, ve které jsou vedle krajských a ministerských pracovníků významnou měrou zastoupeny jak pražské, tak i regionální NNO.

NNO mají kladný vliv na kvalitu sociálního prostředí v Praze, neboť se často zaměřují na práci se skupinami obyvatel ohroženými sociální exkluzí. Sehrávají také nezastupitelnou úlohu při naplňování Státního programu ekologické výchovy a osvěty na území Prahy. Svými aktivitami pokrývají oblasti sociálních služeb, které město zabezpečuje pouze v omezené míře nebo je nezabezpečuje vůbec. NNO jsou v řadě případů existenčně závislé na grantech poskytovaných hlavním městem Prahou, a dále čerpají prostředky z grantů poskytovaných ústředními orgány státní správy.

2.2 LIDSKÉ ZDROJE

2.2.1 Demografická charakteristika

V Praze žije zhruba 1 180 tisíc trvale bydlících obyvatel. Dalších 110 tisíc do hlavního města dojíždí do zaměstnání, 60 tisíc cizinců má v Praze trvalý nebo přechodný pracovní pobyt, více než 30 tisíc studentů do hlavního města dojíždí do školy nebo je zde ubytováno a dalších více než 100 tisíc osob zde denně z různých důvodů pobývá (zahraniční a domácí návštěvníci, služební cesty aj., včetně odhadu 10 tisíc cizinců bez povolení k pobytu). V běžném dni se tak ve městě pohybuje kolem 1 500 tisíc osob.

Jako jediné milionové město v České republice představuje Praha největší koncentraci městského obyvatelstva. To však není na území města rovnoměrně rozloženo. V centrální části města a na sídlištích přesahuje hustota 10 tisíc obyvatel na km², ale některé části města si zachovaly příměstský charakter s hustotou menší než 200 osob na km².

Struktura obyvatelstva

Nepříznivá populační situace České republiky je v Praze pocíťována daleko intenzivněji. Ve srovnání s průměrem České republiky je obyvatelstvo Prahy starší, s nižším podílem dětské populace a s vyšším podílem starších obyvatel. Typickým rysem je výrazné zastoupení obyvatelstva vyšších věkových skupin, zejména žen, žijících většinou osaměle. Podíl obyvatel ve věku nad 60 let dosahuje 20,6 % a průměrný věk 41,1 let je nejvyšší ze všech regionů republiky. Počet dětí v populaci i jejich podíl (13,4 %) se dlouhodobě snižuje. Narození dětí je stále odkládáno do vyššího věku matky. Tyto trendy budou podle prognózy pokračovat přinejmenším do roku 2010. Skupina obyvatel nad 60 let bude stále početnější (zvýšení o 4 až 5 %), zatímco podíl lidí v ekonomicky aktivním věku i podíl dětí bude nadále klesat.

Tabulka 4: Struktura obyvatelstva Prahy v porovnání s celou ČR v roce 2001

		Česká republika			Praha		
		Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Počet	Celkem	10 294 822	5 016 688	5 278 134	1 178 816	559 398	619 418
PODÍL V %	0 – 14	16,2	17,0	15,4	13,4	14,5	12,4
	15 – 24	15,0	15,7	14,3	13,9	14,9	13,1
	25 – 44	28,5	29,9	27,3	27,9	29,1	26,9
	45 – 59	21,8	22,1	21,7	24,0	24,0	24,0
	60 +	18,4	15,3	21,3	20,6	17,5	23,6

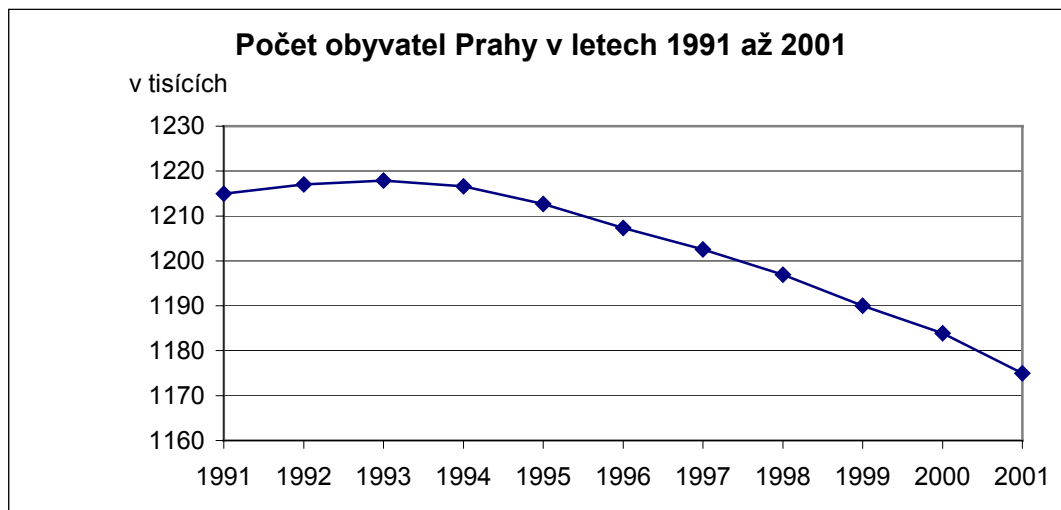
Zdroj: Statistická ročenka hl. m. Prahy

Nerovnoměrné věkové složení obyvatelstva se projevuje i ve struktuře uvnitř Prahy, kdy pro historické části Prahy je typický nižší podíl dětí a vyšší podíl starších obyvatel (Praha 1, 2, 3, 6, 10).

Vývoj počtu obyvatel v Praze

V průběhu posledních deseti let se projevuje tendence poklesu počtu obyvatel (z 1,215 mil. v roce 1991 na 1,174 mil. v roce 2001), způsobená snížením přirozeného přírůstku obyvatel a poklesem nové bytové výstavby.

Graf 4: Počet obyvatel Prahy v letech 1991 až 2001



V posledním desetiletí se v Praze výrazně zvýšil počet cizích státních příslušníků s povolením k přechodnému nebo trvalému pobytu (60 tisíc osob v roce 2001), mezi nimi převažují občané Ukrajiny a Ruska, (téměř 25 tis. osob), Slovenska (10 tis. osob), dále Vietnamu, Číny, Jugoslávie a Spojených států amerických.

Národnostně je trvale bydlící obyvatelstvo Prahy poměrně homogenní. Podle sčítání lidu v roce 2001 Češi tvoří 92,8 %. Další významnou národností jsou Slováci (1,5 %). Ostatní národnostní skupiny tvoří jen velmi nízký podíl obyvatel. Podle odborných odhadů v Praze žije také kolem 20 – 25 tisíc Romů.

Sociální integrace romského obyvatelstva nepředstavuje v Praze tak významný problém jako například v jiných městech (Most, Ústí nad Labem), přesto jejich větší soustředění v určitých lokalitách Prahy přináší napětí do vztahů s většinovou populací.

Úbytek trvale žijícího obyvatelstva postihuje větší část vnitřního města, zatímco některé okrajové části Prahy vlivem výstavby nových bytů zaznamenávají přírůstky. Až do roku 1997 byl přirozený úbytek počtu obyvatel města kompenzován stěhováním. V roce 2000 se však vystěhovalo o 1 800 lidí více, než se přistěhovalo. Ani rostoucí přírůstek počtu cizinců a migrantů z jiných oblastí státu nezabránil celkovému úbytku. Dřívější nejsilnější zdroj migrace - Středočeský kraj - se v posledních několika letech naopak stal cílovým místem velké skupiny pražských obyvatel, kteří si zde pořídili nová bydliště. Hlavním důvodem je příznivá cenová hladina stavebních pozemků a jejich dostatečná nabídka. K největšímu rozvoji dochází bezprostředně za administrativními hranicemi Prahy a v obcích pražské aglomerace s dobrým dopravním spojením do hlavního města. V některých segmentech tak dochází k přímému prolínání urbanizovaných území obou regionů, které potvrzují rostoucí intenzitu vzájemné provázanosti a tedy nutnost společného řešení některých problémů.

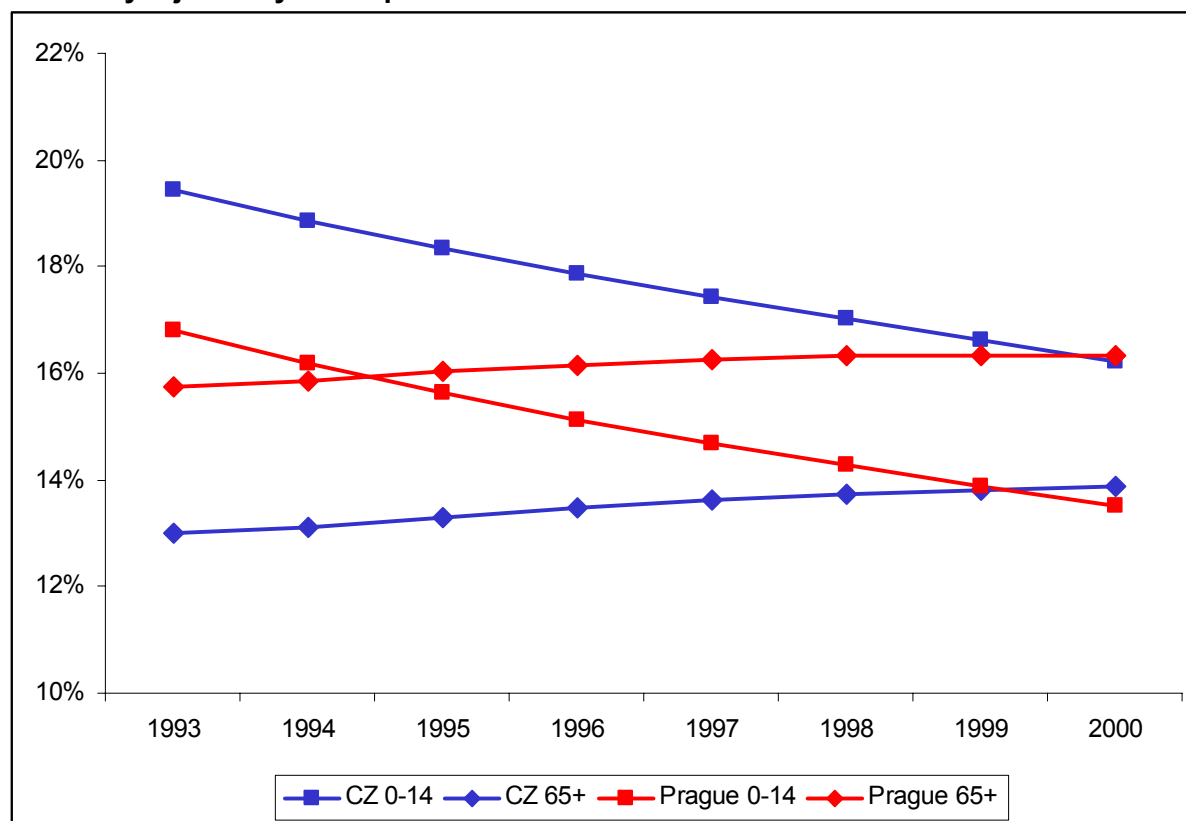
Stárnutí populace

V posledním desetiletí (1991-2001) se, ve srovnání s celou zemí, podstatně změnila věková struktura obyvatelstva Prahy. Trendy v Praze a ve zbytku země jsou stejné – podíl skupiny mladých lidí se snižuje zatímco podíl skupiny stárnoucích lidí narůstá (viz graf č. 5). Nicméně tento proces je v Praze mnohem výraznější – v roce 1995 byl podíl stárnoucích lidí vyšší než podíl mladých lidí a tento rozdíl se stále prohlubuje. V roce 2001 byl podíl stárnoucích lidí kolem 16% v Praze a 14% v ČR (viz tabulka č. 5).

Tabulka 5: Vývoj populace dle věkových skupin (v %)

Rok	ČR		Praha	
	0-14	65+	0-14	65+
1993	19,45	13,00	16,82	15,74
1994	18,85	13,13	16,17	15,85
1995	18,34	13,30	15,62	16,04
1996	17,87	13,47	15,13	16,15
1997	17,43	13,61	14,67	16,27
1998	17,02	13,72	14,29	16,34
1999	16,61	13,80	13,89	16,34
2000	16,21	13,86	13,52	16,31

Graf 5: Vývoj věkových skupin



2.2.2 Celoživotní učení

2.2.2.1 Počáteční vzdělávání

Předškolní vzdělávání

Předností institucionálního předškolního vzdělávání je odborné vedení dětí a cílené vytváření vhodných podmínek pro jejich rozvoj a vzdělávání. Institucionální předškolní vzdělávání je dnes organizováno především v mateřských školách a zahrnuje zpravidla děti od tří do šesti let, účast v něm není povinná. Vzhledem k tomu, že 20 % dětí se rodí do neúplných rodin, zvyšuje se potřeba zařazení i dětí mladších tří let do předškolních zařízení. Praha se rovněž vyznačuje vysokým podílem dětí starších šesti let, navštěvujících mateřské školy. Je to důsledkem mimořádně vysokého zájmu pražských rodičů o odklad povinné školní docházky. Dobrých výsledků dosahuje kvalitní předškolní výchova, např. i jen formou

přípravných tříd, kdy dochází k vyrovnávání příležitostí dětí z málo podnětného prostředí (zvláště pro romské děti je to dobrý způsob, jak zlepšit jejich šance na úspěšný vstup do základní školy) či bilingvních rodin minorit nebo imigrantů.

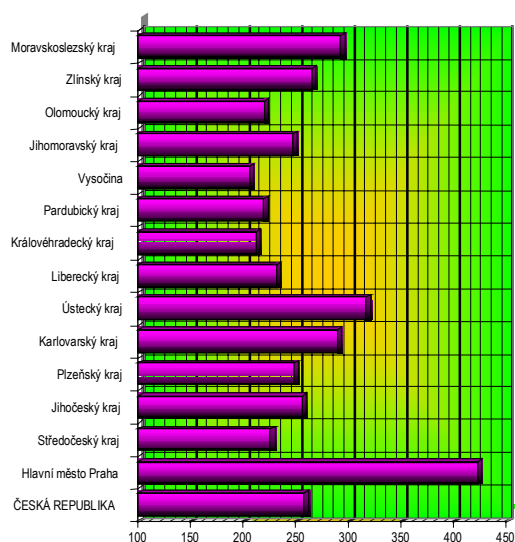
V Praze bylo v roce 2002 295 mateřských škol, které navštěvovalo více než 26 tisíc dětí. Průměrná velikost mateřských škol se v současné době v jednotlivých krajích pohybuje mezi 44 – 60 dětmi na jednu školu, v Praze vzhledem k hustotě osídlení činí 93 dětí na školu. Poptávka po mateřských školách je v Praze většinou uspokojována. Mírně se zvýšila u dětí mladších 3 let, avšak kvůli poklesu počtu dětí v populačních ročnících nebude potřeba větších kapacit.

Základní vzdělávání

Základní vzdělávání je vzdělávací etapou, které se povinně účastní každé dítě v České republice a která vytváří základ pro celoživotní učení u celé populace. Povinná školní docházka trvá 9 let a je členěna do dvou stupňů. Cílem nové kvality 1. stupně (5 let) je vytváření předpokladů pro celoživotní učení – získávání základních návyků a dovedností pro školní i mimoškolní práci, vytváření motivace k učení či osvojování základní gramotnosti jako nástroje dalšího úspěšného vzdělávání. Cílem 2. stupně (4 roky) je především poskytnout žákům co nejkvalitnější základ všeobecného vzdělání, tj. vybavit je jasnými vztahy k základním lidským hodnotám a připravit je k dalšímu stále specializovanějšímu vzdělávání a k rozvoji různých zájmových činností. Důležitou roli zde hraje vnitřní diferenciací povinné i nepovinné části vzdělávání, kdy je možno rozvíjet individuální schopnosti žáků. Trendem je postupně minimalizovat vyčleňování talentovaných žáků do výběrových tříd pro celou dobu výuky a též minimalizovat trvalé vyčleňování žáků se sociálními, zdravotními a učebními problémy.

Graf 6: Průměrná velikost základních škol v roce 2001

Graf 6 PRŮMĚRNÁ VELIKOST ZÁKLADNÍCH ŠKOL V ROCE 2001
(průměrný počet žáků na školu)



V současné době poskytuje základní vzdělávání v Praze celkem 232 základních škol, které navštěvuje více než 92 tisíc žáků. Kromě běžných základních škol lze v Praze absolvovat povinnou školní docházku na 38 speciálních, zvláštních a pomocných školách.

Průměrná velikost pražských základních škol je v celorepublikovém srovnání nejvyšší. V roce 2002 tak průměrně velkou základní školu navštěvovalo zhruba 398 žáků, tj. o 55% více než je republikový průměr (257 žáků).

Střední všeobecné a střední odborné vzdělávání

Střední vzdělávání se uskutečňuje ve třech relativně oddělených typech škol : všeobecné na *gymnáziích*, odborné na *středních odborných školách* a učňovské na *středních odborných učilištích*. Mezi jednotlivými typy středních škol dosud přetrvávají bariéry, které neumožňují zajistit dostatečnou *prostupnost a variabilitu* vzdělávací nabídky tak, aby odpovídala různorodým zájmům žáků i měnícím se požadavkům dalšího vzdělávání i trhu práce. Na jednotlivých typech škol převažuje vždy určitý typ vzdělávacího programu a vzdělávací programy jsou navíc koncipovány jako lineární 3-4 leté studium. Patnáctiletí žáci se tak musí již před vstupem na střední školu rozhodnout, kterou školu a obor si zvolí, a možnost korigovat toto rozhodnutí je velmi omezená.

Tabulka 6: Počty středních škol, na kterých jsou vyučovány vzdělávací programy k 30. 6. 2002

	Praha
Gymnázia	57
Střední odborné školy	78
Střední odborná učiliště	58
Konzervatoře	6
Speciální školy	16
Celkem	215

Zdroj: MHMP

V Praze v současné době působí 215 škol, poskytujících středoškolské vzdělávání, z nichž plných 45 %, tj. 97 škol je soukromých či církevních. Na žáky se speciálními vzdělávacími potřebami je výlučně zaměřeno 16 středních škol.

V porovnání s ostatními kraji je v Praze nabídka vzdělávacích příležitostí na sekundární úrovni výrazně vyšší. Počet škol vztahený k počtu obyvatel je v Praze ze všech krajů nejvyšší, avšak uspokojuje i významnou část poptávky obyvatel Středočeského kraje po středoškolském vzdělání. Průměrná velikost řady středních škol je však relativně nízká, je zde největší podíl malých škol v republice (menších než 100 žáků). Vhodnou cestou ke zvětšování velikosti škol na hodnoty pedagogicky i ekonomicky únosné se proto stalo vytváření tzv. polyfunkčních škol, kterých je v současné době v Praze více jak čtvrtina.

Pro zajištění dostatečné a vhodné nabídky vzdělávacích příležitostí je nezbytné posilovat vhodně strukturovanou síť vzdělávacích institucí a jejich studijní programy lépe propojovat s praxí. Výuka je v řadě škol stále zaměřena na předávání množství často izolovaných faktů a vzdělávání není dostatečně orientováno na rozvíjení potřebných klíčových kompetencí. Jako žádoucí se jeví i větší zapojování sociálních partnerů do tvorby vzdělávacích programů a požadavků na závěrečné zkoušky.

Z hlediska podílů absolventů se Praha vyznačuje výrazně vyšším podílem absolventů směřujících k vyšším stupňům vzdělání. Podíl vyučených i vyučených s maturitou je nižší, než odpovídá průměru ČR, vyšší podíly jsou pak u gymnázií. U osob s postiženími je dosažený stupeň vzdělání podstatně nižší a to z nejrůznějších důvodů: nedokončené základní vzdělání, v některých případech nekompatibilita speciálních a běžných škol, fyzická dostupnost škol, nedostatečná speciální příprava pedagogů, nedostatek školních asistentů.

Tabulka 7: Počty žáků ve vzdělávacích programech středních škol (bez nižších ročníků víceletých gymnázií) 2001/2002

	Praha ^{*)}		ČR	
	Celkem	Dívky	Celkem	Dívky
Gymnaziálních	16 381	57 %	95 180	62 %
Učebních	14 617	37 %	157 007	36 %
SOŠ bez MZ	357	43 %	1 379	58 %
SOŠ s MZ	28 515	55 %	199 145	58 %
SOU s MZ	3 014	27 %	29 761	31 %
Nástavbových ^{**)}	6 012	43 %	35 336	40 %
Celkem	68 896	51 %	517 808	50 %

^{*)} včetně mimopražských studentů

^{**)} pomaturitní studium

Zdroj: ÚIV

Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami

Stoupající počet dětí se speciálními vzdělávacími potřebami vede k úsilí vytvářet podmínky pro optimální rozvoj všech žáků (zdravotně postižených a znevýhodněných, se sociálním znevýhodněním nebo žáků, u nichž se projevuje talent a nadání v určitém oboru lidské činnosti). Trendem se v posledních letech stala integrace těchto dětí do běžných tříd škol, která však v praxi mj. naráží na nedostatečnou pregraduální a postgraduální přípravu pedagogických pracovníků v oblasti speciální pedagogiky a pedagogicko-psychologického poradenství.

Při zařazování zdravotně postižených dětí do běžných tříd je problémem bariérovost škol, ale ve velké míře také nedostatek asistentů pro výuku dětí s postižením. Je třeba vytvořit podmínky k tomu, aby vzdělávání dětí s postižením ve speciálních školách (veřejných, soukromých i NNO) bylo jen doplňkem k hlavnímu vzdělávacímu proudu. Přitom právě možnost absolvovat vzdělávání v tzv. hlavním vzdělávacím proudu a spolu s tím i získání přirozených sociálních zkušeností je klíčová šance pro další začlenění osob s postižením do společnosti i pro možnost najít a udržet si zaměstnání.

Postupně se počet přípravných tříd na základních školách, které pomáhají dětem ze znevýhodněného prostředí zvyšuje na úkor speciálních škol apod. Zvláštní pozornost musí být věnována členům romské komunity, kteří jsou znevýhodněni už na začátku své cesty za vzděláním a to společensko-ekonomickým prostředím; často začínají povinnou školní docházku nepřipraveni.² Další velké problémy, které ovlivňují jejich školní výsledky jsou hodnota vzdělání ve stylu života romské komunity a jazykový handicap.³ Stejně tak se s tímto problémem potýkají i členové ostatních menšin a migrantů. Snižování těchto problémů je možné cestou vytváření dostatečného množství přípravných tříd ve školách a v základních školách, vybavení těchto tříd potřebnými výukovými a didaktickými pomůckami a metodickými příručkami.

² Procento romských žáků navštěvujících zvláštní školy pro děti s nízkými schopnosti učení a zvláštní školy není možné přesně stanovit (díky ochraně osobních dat a zákazu zjišťování národnosti žáků s výjimkou případů, kdy se k ní sami veřejně hlásí). A existující kvantifikační odhady nemohou být aplikovány na celou Českou republiku.

³ V roce 2001 přijal MoEYS *Strategii pro zlepšení celkové situace ve vzdělávání romských dětí*, která je zaměřena na řešení problémů týkajících se předškolní výchovy a přípravy na úspěšné zahájení školní docházky (např. přípravné třídy), podporu během školní docházky (např. romští asistenti), poradenství pro zaměstnání, podporu žáků a studentů sekundárního a terciálního vzdělávání, podporu rozumných aktivit ve volném čase, podporu uměleckého talentu romských dětí, diseminaci informací o romské menšině, výchovu k toleranci, přípravu pedagogických zaměstnanců atd.

Žáci mohou navštěvovat speciální školy pro děti s učitelnými handicapami a speciální školy buď na základě návrhu školy a souhlasu rodičů nebo na základě požadavku rodičů. K tomu, aby žák mohl být umístěn do speciální školy pro děti s učitelnými handicapami je potřeba, v obou případech, posudku pedagogicko-psychologické poradny nebo speciálního pedagogického centra. Speciální školy jsou schopny poskytnout žákům individuálnější výuku a ve třídě je méně žáků. Na druhé straně, šance těch, kteří navštěvují speciální školy, jsou při hledání dalšího vzdělávání podstatně sníženy. Přípravné třídy pro děti ze znevýhodněného prostředí mohou snížit počet dětí ve speciálních školách, v příslušně odůvodněných případech. Na druhé straně je v Praze poměrně široká nabídka různě zaměřených škol pro talentované žáky (sportovní, umělecké, jazykové školy atd.).

Terciární vzdělávání

Zájem obyvatelstva o terciární vzdělání trvale roste. I z tohoto hlediska hrají vzdělávací instituce regionu Praha důležitou roli v nabídce studijních příležitostí i v její rozsáhlé diversifikaci a uspokojují zároveň velkou část potřeb celé republiky.

Studijní a vzdělávací programy v terciárním vzdělávání je nutné neustále adaptovat na rychle se měnící skladbu trhu práce a na budoucí pracovní a společenské uplatnění absolventů. V regionu Praha jsou tyto změny velmi časté, protože jde o region s vysokou koncentrací průmyslu, administrativy a služeb.

V uplynulých letech se významně rozšířila nabídka studijních programů v terciárním vzdělávání, přispěly k tomu i nově vznikající soukromé vysoké školy neuniverzitního typu, důležitou součástí terciárního sektoru vzdělávání jsou i vyšší odborné školy a nabídka jejich vzdělávacích programů.

Tabulka 8: Počet vyšších odborných škol a studentů k 30.6.2002

	Průměr na kraj (bez Prahy)	Praha	ČR	Podíl Praha/ČR
Počet škol	10	38	166	21,0%
Počet studentů	1504	6 200	26 605	26,4%

Zdroj: ÚIV

Na veřejných vysokých školách v Praze v roce 2001 studovalo 90 tisíc studentů, včetně 9 tisíc studentů doktorského studia, kteří měli možnost se vzdělávat na 36 fakultách různých zaměření. Na vysokých školách působilo 6 tisíc pedagogických a více než 800 vědeckých pracovníků. Mezi nejvýznamnější veřejné vysoké školy patří Univerzita Karlova se 17 fakultami a se 41 tisíci studenty, České vysoké učení technické se 6 fakultami a 21 tisíci studenty a Vysoká škola ekonomická se 6 fakultami a 14 tisíci studenty.

Kromě veřejných vysokých škol je v Praze státní vysoká škola v působnosti Ministerstva vnitra – Policejní akademie s téměř 2,5 tisíci studenty. Od roku 1998 vznikají i soukromé vysoké školy. Ve školním roce 2000/2001 byly v Praze 4 soukromé vysoké školy se 2 tisíci studenty, údaje z roku 2002 hovoří již o 17 školách. Soukromé vysoké školy vhodně doplňují nabídku terciárního vzdělávání v oblasti programů neuniverzitního typu.

Z uvedených tabulek vyplývá, že podíl Prahy na terciárním vzdělávání v rámci celé ČR je významný. Na cca 10% populace republiky připadá více než 25 % všech studujících na vyšších odborných školách, daleko průkaznější je však soustředění vysokoškolských vzdělávacích kapacit, které převyšuje 40% všech studujících v ČR. Patrný je též významnější podíl delších studijních programů, kdy magisterské a doktorské programy tvoří v průměru více než 40 % celorepublikových kapacit.

Tabulka 9: Počet vysokých škol, fakult, učitelů a studentů ve školním roce 2001/2002

	ČR	Praha	Podíl Praha/ČR
VŠ celkem	41	17	41,5 %
Fakulty	118	36	30,5 %
Učitelé – veřejné VŠ	13 641	6 054	44,4 %
Studenti – veřejné VŠ	219 514	90 422	41,2 %
Z toho ženy	47,9 %	45,2 %	38,9 %
Studenti v bakalářských oborech	46 120	13 650	29,6 %
Studenti v magisterských oborech	155 117	62 334	40,2 %
Studenti v doktorských studiích	17 969	8 762	48,8 %
Veřejné VŠ	24	8	33,3 %
Soukromé VŠ	13	8	61,5 %
Státní VŠ MV a MO	4	1	25,0 %

Zdroj: ÚIV

bakalářské studium – 3 leté programy

magisterské studium – většinou 5 leté programy

doktorské studium – nástavbové postgraduální studium, většinou 2 leté

Tabulka 10: Vývoj celkového počtu studentů na veřejných vysokých školách v Praze

Vys. šk.	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	Růst 94-01
UK (*)	28 073	29 094	31 037	34 133	35 638	37 554	39 492	40 923	1,5
ČVUT	14 934	15 336	17 179	17 991	19 116	19 879	20 575	21 310	1,4
VŠE (*)	9 601	10 479	11 125	12 246	13 440	14 256	14 103	14 344	1,5
ČZU	4 251	4 957	5 984	6 095	6 922	7 378	8 256	8 846	2,1
VŠCHT	2 750	2 742	2 861	2 971	3 139	3 240	2 873	2 988	1,1
AMU	900	957	1 073	1 101	1 139	1 310	1 312	1 313	1,5
AVU	208	229	234	232	236	247	276	292	1,4
VŠUP	310	327	355	358	369	398	400	406	1,3
Celkem	61 027	64 121	69 848	75 127	79 999	84 262	87 287	90 422	1,5

(*) Celkový počet studentů, tj. včetně studentů fakult umístěných mimo Prahu (Údaje za soukromé VŠ, které byly většinou akreditovány až v poslední době nejsou k dispozici).

Zdroj: ÚIV

Legenda názvů škol:

UK – Univerzita Karlova

ČVUT – České vysoké učení technické

VŠE – Vysoká škola ekonomická

ČZU – Česká zemědělská univerzita

VŠCHT – Vysoká škola chemicko-technologická

AMU – Akademie múzických umění

AVU – Akademie výtvarných umění

VŠUP – Vysoká škola umělecko-průmyslová

V uplynulém desetiletí se kontinuálně významně zvyšoval počet studentů na všech veřejných VŠ v Praze, přesto je však stále neuspokojena poptávka po studiu, hlavně v humanitních a uměleckých oborech. To vede k situaci, kdy velká většina uchazečů o studium podává přihlášky na více škol, aby tak zvýšili svojí šanci na přijetí. Počet přihlášek podaných na vysoké školy je více než dvojnásobný než skutečný počet účastníků přijímacích řízení.

Přijímacím řízením úspěšně projde necelá polovina uchazečů, z nichž však někteří na více školách, a proto se konečný počet zapsaných liší od přijatých.

Současné studijní kapacity vysokých škol v Praze vzhledem k demografickému vývoji zhruba odpovídají předpokládaným nárokům na globální počty studentů. Nepředpokládá se tedy výrazný extenzivní rozvoj, zejména vysokých škol univerzitního typu. Nárůst kapacit bude prostřednictvím rozvojových programů umožněn u vybraných oborů, kde je poptávka po studiu dlouhodobě nepokrytá.

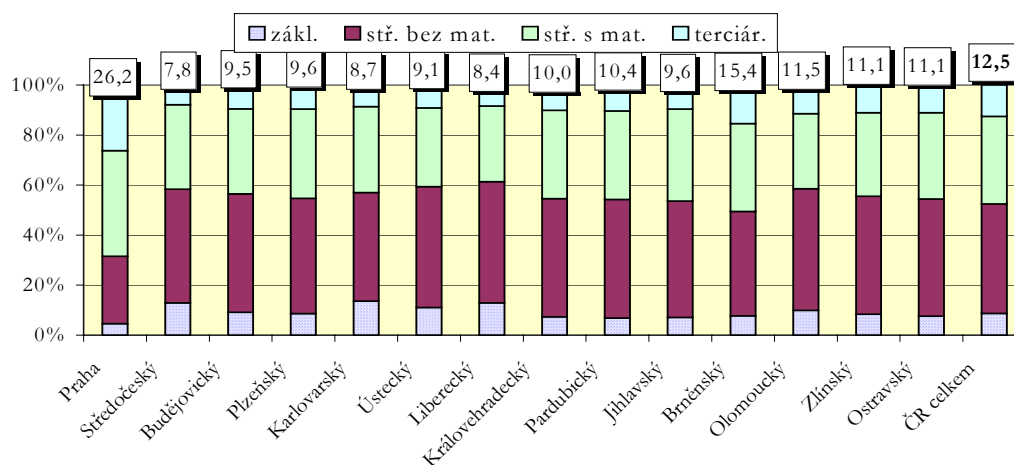
Předpokládá se, že rozvoj vysokých škol neuniverzitního typu, které jsou zatím převážně školy soukromé, bude pokračovat též cestou zřizování veřejných vysokých škol.

Rozvoj systému vysokých škol je úzce spojen s kvalifikačním růstem akademických pracovníků. Kvalita výuky, výzkumu a ostatních tvůrčích činností školy jednoznačně souvisí s kvalitou těchto odborníků. Nedostatek pracovníků s vyššími pedagogickými hodnotami a jejich nepříznivá věková struktura je největším problémem na převážně většině především nově vznikajících vysokých škol. Základním problémem je v současnosti také sociálně ekonomické postavení akademických pracovníků, zejména mladých.

Mezinárodní spolupráce vyžaduje zlepšení, rozšíření a prohloubení jazykové přípravy, které usnadní mobilitu studentů i učitelů. Zásadním přínosem pro mobilitu a mezinárodní spolupráci jsou vzdělávací programy EU, ale i další mezistátní bilaterální a multilaterální smlouvy a další mezinárodní programy, které vytvářejí potřebné materiální a technické podmínky. Část z těchto programů je realizována nestátními neziskovými organizacemi, které se podílejí na reformě vzdělávání v ČR.

Přestože celková vzdělanostní úroveň roste, projevují se mezi jednotlivými regiony výrazné rozdíly v dosažené vzdělanosti obyvatelstva. Převážná část osob s vyšším stupněm vzdělání hledá pracovní uplatnění v místech s dostatečně pestrou nabídkou zaměstnání, absolventi škol proto často zůstávají v místech, kde vystudovali, případně se do nich stěhují. Typický je příklad Prahy, kde podíl terciárně vzdělaných na celkovém počtu zaměstnaných osob, bydlících v Praze, dosáhl ve 2. čtvrtletí roku 2000 více než dvojnásobku republikového průměru (26,2 % oproti 12,5 %).

Graf 7: Podíl zaměstnaných osob dle stupně dosaženého vzdělání v roce 2000



2.2.2.2 Další vzdělávání

Vzhledem k absenci jakékoliv statistiky a výkaznictví v oblasti dalšího vzdělávání mimo školský sektor v ČR, neexistují přesná čísla o dalším vzdělávání ani v Praze.⁴ Podle adresáře MŠMT poskytuje další vzdělávání v Praze 305 vzdělávacích institucí. Jedná se o instituce, jejichž hlavní činnost je zaměřena na další vzdělávání, i o školy, které poskytují nejčastěji rekvalifikační kurzy jako doplněk své hlavní činnosti v rámci počátečního vzdělávání. Významně se na dalším vzdělávání podílejí v Praze i vysoké školy. V roce 2001 studovalo v programech dalšího vzdělávání na vysokých školách 7,5 tisíce studentů. Nezastupitelnou úlohu v dalším vzdělávání hrají neziskové organizace, které se zabývají jednak vzděláváním pedagogů, jednak nabízejí širokou paletu vzdělávacích akcí pro veřejnost. Mohou také velice flexibilně reagovat na vzdělávací potřeby odrážející aktuální témata a problémové okruhy.

V počtu vzdělávacích institucí nejsou v celém rozsahu zahrnuta všechna podniková vzdělávací zařízení, přehled není ani o vzdělávacích zařízeních nadnárodních podniků. V současnosti evidovaná vzdělávací zařízení poskytují vzdělávací nabídku v široké paletě vzdělávacích programů a dislokačně jsou dostupná, rozmístěná ve všech pražských obvodech.

V průzkumu akreditovaných institucí pro vzdělávání dospělých, který provedl MŠMT v roce 2000, byly (při průměrné návratnosti dotazníků 34 %), zjištěny následující údaje:

Tabulka 11: Rozložení vzdělávacích institucí v ČR v roce 2000

Region	Počet institucí	Počet vzdělávaných	% vzdělávaných
Praha	89	15 118	38,3
Ostatní kraje	241	24 405	61,7
Celkem	330	39 520	100,0

Zdroj: Průzkum MŠMT

Podíl pracovníků v Praze proti ostatním krajům je 1:5,76 (více než 770 tisíc pracovníků představuje 15% celostátní zaměstnanosti), zatímco počet vzdělávaných v Praze ve srovnání s ostatními kraji je 1:1,6 ; tedy výrazně vyšší.

Lze konstatovat, že

- vzdělávací nabídka v Praze je daleko vyšší než v ostatních regionech, avšak počet vzdělávaných je oproti zemím EU nízký;
- dostupnost dalšího vzdělávání z hlediska infrastruktury je velmi dobrá;
- v Praze je díky vysoké koncentraci vysokých škol a vzdělavatelů dospělých a jejich zapojení do mezinárodní spolupráce soustředěn značný inovační a výzkumný potenciál;
- pražská pracovní síla má ve srovnání s ostatními regiony výrazně vyšší kvalifikaci, což vytváří dobrou výchozí pozici pro zvyšování konkurenceschopnosti a dynamiku trhu práce; zároveň však je v Praze vysoký podíl osob bez kvalifikace, s nízkou kvalifikací či s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce.

Přesto další vzdělávání, i přes svůj rychlý rozvoj v průběhu devadesátých let, stále nepřispívá k rozvoji kvalifikovanosti a flexibility lidských zdrojů systémově. Sektoru dalšího vzdělávání chybí promyšlená koncepce a nezbytné legislativní a institucionální podmínky, které by jeho rozvoj usměrňovaly a podněcovaly. V posledních dvou letech nastává částečný obrát. Vznikly první koncepční dokumenty, ve kterých byly naznačeny cíle a přístupy, které

⁴ V době přípravy programu nebyla relevantní data k dispozici. V rámci výběrového šetření pracovních sil začne být účast jednotlivců na dalším vzdělávání sledována, takže lze s těmito údaji do budoucna počítat pro analýzy, monitorování a sledování dopadů programu.

mohou další vývoj příznivě ovlivnit. Jedná se především o vládou schválený Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílou knihu a Národní plán zaměstnanosti a Akční plán zaměstnanosti na rok 2002, projednaný vládou. Dále byly v rámci programu Phare MPSV zpracovány koncepční materiály Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR a Implementace strategie RLZ pro ČR, které jsou výstupem programu Rozvoj lidských zdrojů, a na základě doporučení Rady hospodářské a sociální dohody je z těchto dokumentů připravován podklad pro vládu ČR.

Pro efektivní založení systému zatím chybí vymezení pravomocí a odpovědností zúčastněných institucí a partnerů, odpovídající právní prostředí a zcela nejednoznačně vymezené financování. Rozsah finančních prostředků, věnovaných na další vzdělávání, není dostatečný a účast státu na něm je nízká (kromě rekvalifikačních kurzů a studia při zaměstnání). Motivační mechanismy jako např. daňové úlevy jsou navrhovány v různých dokumentech, jejich realizace však není průchodná z důvodů nevyjasněnosti systému financování.

Neexistuje systém uznávaných kvalifikací, který by propojoval vzdělávací a zaměstnavatelskou sféru; zaměstnavatelé a další sociální partneři se doposud málo zapojují do tvorby obsahu i metod vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci. Až na výjimky jsou certifikáty vydávány na základě absolvování vzdělávacích aktivit, které nejsou standardizovány, ani externě hodnoceny a obecně uznávány. Osvědčení z dalšího vzdělávání nejsou rovnocenná certifikátům školského systému, certifikace počátečního a dalšího vzdělávání nejsou propojeny. Zatím není řešeno uznávání kompetencí získaných v neformálním a informálním vzdělávání.

Nabídka vzdělávacích kurzů je široká, ale různé kvality. V praxi neexistují kvalitní informační a poradenské služby, které by usnadňovaly orientaci v nabídce, zejména těm, kdo je nejvíce potřebují, tj. lidem s nízkou kvalifikací či jinak znevýhodněným na trhu práce.

Poskytovatelé dalšího vzdělávání jsou v mnoha případech spíše menší a slabé firmy, zapojení škol není dostatečné. Přístup ke kvalitnímu know-how a zkušenostem zahraničních firem je omezený. Zkvalitňování a systematické rozšiřování nabídky vzdělávacích služeb tak většinou zaostává za perspektivními potřebami podniků a trhu práce. Využití progresivních forem a technik vzdělávání je dosud málo rozšířeno. Není dostatečně podporováno budování trvalého odborného zázemí pro výzkum a vývoj metodologie vzdělávání dospělých, mapování trendů, rozvoj nových konceptů, transfer a šíření příkladů úspěšné praxe v oblasti dalšího vzdělávání a mezinárodní spolupráci v oblasti dalšího vzdělávání. Není účinně podporováno vzdělávání a rozvoj těch, kteří další vzdělávání poskytují – lektorů, konzultantů, učitelů, řídících a metodických pracovníků ve vzdělávání.

2.2.2.3 Státní informační politika v oblasti vzdělávání

Státní informační politika České republiky v oblasti vzdělávání navazuje na program „e-Evropa“ Evropské unie. V tomto programu se členské země EU zavázaly k propagaci připojení všech škol k internetu do roku 2002 a poskytnutí elektronického přístupu široké veřejnosti k důležitým veřejným službám v roce 2003.

Implementace Státní informační politiky v oblasti vzdělávání se řídí principy Akčního plánu Státní informační politiky vymezeného usnesením vlády č. 244 ze 14. března 2001. Tento plán zdůrazňuje zásadní důležitost rychle expandujícího segmentu služeb informačních technologií, roli, kterou informace hrají, přístupnost a aplikovatelnost informací, nové informační a komunikační technologie, globální informační síť a jejich dopad na společnost. **Informační gramotnost** je jednou z klíčových prioritních oblastí uváděných v daném materiálu. Snahou je dosažení informační gramotnosti populace, nutné pro vývoj jednotlivce a jeho sebeuplatnění ve 21. století.

Další důležitou oblastí je **(školící software a informační zdroje)**. Úkolem je dosažení efektivního začlenění informačních a komunikačních technologií (ICT) do výukového

procesu, školního života a do vzdělávání obecně, prostřednictvím nového potenciálu a kapacit sítí, které jsou nyní zaváděny do škol. Bude tak podpořeno zavádění nových vyučovacích metod a práce v informačním prostředí, rozšíří se dobrá praxe, znalosti, produkty a nástroje pro širší aplikaci, bude plně využíváno zkušeností z ostatních zemí a vytvoří se více výukových aplikací a databází přístupných pro více škol.

Projekt na vytvoření **infrastruktury** má za úkol umožnit všem školám, tzn. učitelům a studentům, přístup ke společné školní síti – ke **Školnímu Intranetu** - do roku 2005. Fungující infrastruktura musí být vytvořena tak, aby zahrnovala všechny typy služeb uvedených ve Státní informační politice pro oblast vzdělávání, ne pouze přístup na Internet. Všechny základní (základní a nižší střední), vyšší střední a vyšší odborné školy – celkem 6200 (podle registru sítě škol) jsou potenciálními zákazníky pro implementaci Státní informační politiky pro oblast vzdělávání.

2.2.3 Sociální integrace

Úroveň sociální integrace závisí na možnosti rovného přístupu všech lidí ke společenským zdrojům. Kvalita participace na životě společnosti je posuzována z hlediska ekonomické aktivity obyvatelstva, zdravotní péče, vzdělávání, bydlení, sociální ochrany a bezpečnosti.

Sociální složení pražského obyvatelstva se odvíjí od jeho příjmového rozvrstvení, které je převážně vázáno na ekonomickou aktivitu členů domácností. Ekonomická aktivita obyvatelstva byla v roce 2000 následující:

Tabulka 12: Ekonomická aktivita obyvatelstva Prahy v roce 2000 v %

	Celkem	z toho ženy
Obyvatelstvo celkem	100,0	52,7
Zaměstnaní	51,8	46,8
Nezaměstnaní	2,3	55,8
Důchodci	19,9	65,9
Studenti	8,7	47,6
Děti do 14 let	13,7	48,6
Ostatní	3,6	88,0

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil, ČSÚ

V zásadě lze konstatovat, že nejlépe postavenou skupinou jsou zaměstnaní (podnikatelé a zaměstnanci) bez závislých dětí. Naopak na druhé straně spektra se nacházejí rodiny s malými dětmi, neúplné rodiny (závislé na jednom příjmu), nízkokvalifikovaní pracovníci, dlouhodobě nemocní, nezaměstnaní a důchodci. Velmi ohroženými skupinami, které mají jen omezené možnosti zvýšení příjmů, jsou jednočlenné domácnosti důchodců a neúplné rodiny, u nichž samotné výdaje na bydlení představují 25,6 %, resp. 27,2 % jejich celkových příjmů (průměr za domácnosti celkem je 17,5 %), což podstatně omezuje jejich možné výdaje za další zboží a služby. Specificky ohroženou skupinou jsou sociálně nepřizpůsobiví občané, občané po výkonu trestu, závislí na návykových látkách, bezdomovci.

Zdravotní péče je obyvatelům Prahy poskytována ve státních i nestátních zařízeních. V Praze je 26 nemocnic (z nichž mnohé mají specializovaná pracoviště s celostátní působností), v nichž je více než 10 tisíc lůžek (9 lůžek na 1 000 obyvatel). V Praze působí 7356 lékařů (6,2 lékaře na 1 000 obyvatel).

Průměrná délka pracovní neschopnosti na 1 nemocensky pojištěného zaměstnance činí 5% z celkového počtu kalendářních dnů v roce. Průměrná délka pracovní neschopnosti má rostoucí trend, což pravděpodobně není ovlivněno vyšší nemocností, ale malým rozdílem mezi mzdou a výší nemocenských dávek u nízkopříjmových skupin a zneužívání ochrany nemocných při hrozbě ztráty zaměstnání.

Stávající systém zdravotní péče zajišťuje její základní formu téměř celé populaci, přesto je určitým skupinám přístup ke zdravotnickým službám výrazně omezen. Mezi rizikové skupiny patří migranti bez povolení k dlouhodobému pobytu a bez pracovního povolení, bezdomovci, závislí na návykových látkách, osamělí senioři, osoby neplatící zdravotní pojištění (v České republice je povinné zdravotní pojištění, za registrované ekonomicky neaktivní osoby je hrazeno státem - důchodci, studenti, vojáci základní služby, nezaměstnaní).

Vzdělávání

V České republice je legislativně zakotvena povinná školní docházka a bezplatné vzdělávání v systému veřejného školství. Reforma vzdělávacího systému však s sebou přinesla rizika především pro děti ze sociálně slabších rodin. V řadě případů je nutné hradit nadstandardní výuku, stravování nebo pobyt ve školních družinách. Děti ze sociálně slabších rodin jsou znevýhodněny při výběru střední, případně vysoké školy, kdy náklady spojené se studiem jsou vyšší. Prakticky nedostupné jsou pro tyto sociální skupiny například soukromé školy. Děti z minoritních skupin či jinak znevýhodněné děti jsou ohrožovány dosud přetrvávajícím způsobem realizace vzdělávacího procesu, který nebere dostatečný zřetel na individuální potřeby jednotlivých žáků a studentů. Obecně příslušníci etnických minorit (hlavně Romové) dosahují nižšího stupně vzdělání. Přístup k dalšímu vzdělávání je pro většinu romské populace značně omezen, protože opouští vzdělávací systém velmi záhy. Nezáměr o vzdělávání vyplývá též z odlišné struktury hodnot i sociálního prostředí, ve kterém vyrůstá mladá generace. To mladé lidi motivuje spíše k pobírání sociální podpory než k dalšímu vzdělávání⁵.

Bydlení v Praze se vyznačuje několika protichůdnými aspekty. Na jedné straně existuje 1/3 bytů s regulovaným nájmem (které jsou i přesto pro sociálně slabé skupiny drahé), na druhé straně jsou volně dostupné byty, kde nájemné je 5 -10krát vyšší než u první skupiny. Existence těchto dvou systémů umožňuje černý trh s pronájmy bytů s regulovaným nájemným. Koupě nového či staršího bytu je investice, která významně omezí koupěschopnou poptávku na mnoho let. Přesto sílí tendence stěhování osob z vyšších příjmových tříd do lokalit s vyšším bytovým standardem. Vznik nadstandardních obytných čtvrtí a na druhé straně existence sociálně rizikových lokalit (např. některá velká sídliště či lokality se starou zástavbou s byty nižší kvality) ukazuje na nebezpečí sociální exkluze části obyvatelstva. Problémy s bydlením nutí mnohé mladé lidi odkládat rodičovství. Nedostupnost bytů též zvyšuje počet osob bez přístřeší, které svá původní obydlí opustily z nejrůznějších důvodů (nepláči nájemného, lidé bez rodinných vazeb, propuštění vězni, osoby závislé na návykových látkách, mladí lidé opouštějící dětské a výchovné ústavy). Uvedené problémy jsou jedním z důsledků dosud chybějící provázané koncepce sociální bytové politiky státu.

Sociální ochrana

Česká republika usiluje o vytvoření strategie směřující k podněcování občanů k odpovědnosti za svůj vlastní život a životní úroveň. Odpovědnost státu je omezena na zajištění minimálního příjmu, který chrání jednotlivce nebo domácnosti před stavem hmotné nouze. Legislativa státu umožňuje pražské populaci žádat o obligatorní a fakultativní dávky českého sociálního systému, o jejichž přiznání rozhodují kontaktní místa sociálních dávek státní podpory, úřady práce, hlavní město Praha, obvodní úřady a úřady městských částí a v případě nemocenských dávek a důchodů Česká správa sociálního zabezpečení. V roce 2001 bylo Pražanům měsíčně vypláceno 44 různých sociálních dávek v celkové výši 32,5 mld. Kč. Nejvíce frekventované dávky státní sociální podpory v Praze byly přídavky na dítě (875 mil. Kč), rodičovské příspěvky (714 mil. Kč), sociální příplatky (322 mil. Kč), příspěvky na bydlení (148 mil. Kč).

Systém finančních podpor je doplněn existencí zařízení sociální péče, ať již se jedná o denní stacionáře či zařízení umožňující dlouhodobý pobyt. V posledních letech je též rozvíjen systém domácí péče, který hlavně využívá služeb nestátních neziskových organizací.

⁵ Evaluační studie ex-ante Evropské iniciativy EQUAL v ČR, NVF 2001

Praha má pro své staré občany na svém území sociální zařízení pro dlouhodobý pobyt seniorů (domovy důchodců, domy s pečovatelskou službou, penziony), jeden ústav sociální péče pro zrakově postižené občany a dva ústavy sociální péče. Dle dlouhodobých statistik je v populaci zastoupeno cca 3 % občanů s mentálním postižením, z tohoto počtu cca 35 až 38% potřebuje intenzivní pomoc. Přesné statistiky pro Prahu neexistují. V minulosti bylo běžnou praxí umístit mentálně postižené jedince do velkých ústavních zařízení, o průměrné kapacitě 50 osob, která se nacházejí převážně v pohraničních oblastech a která již neodpovídají současným trendům v sociálních službách. Vzhledem k nedostupnosti těchto ústavů hromadnou dopravou o víkendech je styk s rodinou prakticky natrvalo přerušen. I většina týdenních internátních ústavů pro tyto občany Prahy je mimo Prahu, takže styk s rodinou je omezen. Mnoho těchto občanů, zejména starších, žije s velmi starými rodiči v jejich péči a síť terénních podpůrných komunitních sociálních služeb, které některým z nich zajišťují nestátní organizace, je nedostatečná.

Z prostředků hlavního města Prahy je financován příspěvek na provoz domovů důchodců, ústavů sociální péče, specializovaných škol a zařízení pro tělesně postižené a Městského centra sociálních služeb a prevence, sídlících na území hlavního města Prahy.

Tabulka 13: Počty zařízení MHMP a výše neinvestičního příspěvku v tis. Kč

	2000		2001	
	počet	příspěvek v tis. Kč	počet	příspěvek v tis. Kč
Domovy důchodců	14	385 606	13	267 648
Ústavy sociální péče*	16	366 085	16	332 502
Městské centrum sociální prevence		33 731		39 482
Celkem		785 422		639 632

* Částky obsahují i příspěvky Dětskému centru paprsek a Jedličkově ústavu

Praha jako jedno z mála měst v ČR je charakteristická vysokou mírou anonymity (vliv na kriminalitu, drogy – existence otevřené drogové scény, atd.) a z hlediska imigrantů je zároveň vstupním místem do společnosti v ČR.

Přestože nově ustavené kraje postupně nabývají na významu, Praha stále kumuluje nejvíce ekonomických a společenských zdrojů, které umožňují způsob života bez finančních prostředků.

Nepřiměřená očekávání plynoucí právě z ekonomických a společenských zdrojů vedou k vysokému přílivu a kumulaci lidí bez domova a lidí bez sociálního zázemí. Praha se tak stává útočištěm pro lidi, kteří se ocitli v životní krizi a nejsou schopni ji zvládnout ve své přirozené komunitě.

Způsob života těchto skupin lidí neumožňuje získat přesná data o jejich počtech na území Prahy. Tyto počty je možné odhadovat vzhledem k počtu osob, kterým byly poskytnuty sociální služby. Obvykle se však uvádí, že se jedná o 1/10 cílové skupiny.

Bezpečnost

Míra kriminality je v Praze srovnatelná s obdobnými evropskými metropolemi. Na území hlavního města dlouhodobě dochází k největšímu počtu trestných činů v republice. V Praze bylo v roce 2000 spácháno 107 tisíc trestných činů, což je 27,3 % veškerých trestných činů na území republiky. Navíc počet trestných činů na 1 000 obyvatel v roce 2000 činil v ČR 38, zatímco v Praze byl 2,4krát vyšší – 90. Oproti roku 1998 se však počet trestných činů snížil o 7 tisíc. Nejvyšší počet trestných činů je trvale zaznamenáván v místech s největší koncentrací obyvatel. Rostoucí podíl na kriminalitě je trvale zaznamenán u skupiny cizinců a hlavně ilegálních imigrantů bez vlastního zdroje příjmu. Trestná činnost vyniká stále větší brutalitou, kterou s sebou přináší zejména organizovaná forma násilí. Objasněnost trestných činů v roce 2000 byla 26 % a hlavně většina drobnějších majetkových trestných činů zůstává nepotrestána.

Sociální prostředí hlavního města Prahy, hlavně jeho centra, je negativně ovlivňováno velkou koncentrací problémových skupin lidí, a to ať už se jedná o osoby bez přístřeší a bez hygienických možností či návyků a často závislých na návykových látkách. Tyto osoby pro obyvatele a návštěvníky Prahy představují nebezpečí.

2.2.4 Romské etnikum

Problémy v soužití romského etnika s majoritní společností vyplývají z odlišných kulturních tradic, struktury hodnot, úrovně vzdělání i sociálního prostředí. Obecně romská populace dosahuje nižší úrovně vzdělání (viz 2.2.3), což do určité míry determinuje jejich horší postavení na trhu práce. Postavení na trhu práce je ztíženo také tím, že zaměstnavatelé se obecně zdráhají zaměstnávat Romy z obav před jejich nedobrymi pracovními návyky. Postavení romských žen v rodinách je tradičně zaměřeno na funkci matky nikoliv živitelky, a proto mnoho romských žen se nesnaží hledat zaměstnání. Romské rodiny mají většinou více závislých dětí než je obvyklé v rodinách majoritní společnosti. Nedostatečná úroveň vzdělání, ztížené postavení na trhu práce a větší počet osob závislých na živiteli rodiny vede obecně k nižší ekonomické úrovni romských rodin. Rozdíl mezi průměrně dosahovanou mzdou za nízkoqualifikovanou práci a průměrnými sociálními dávkami pro vícečlenné domácnosti je malý a nemotivuje k aktivní účasti na trhu práce.

Problémy spoluzití romského etnika s majoritní společností mají své kořeny v násilné integraci romských rodin do podmínek života majoritní společnosti, která probíhala v období od konce druhé světové války až do politických změn na konci 80. let 20. století. Tehdy byly romské rodiny stěhovány do bytů na sídlištích, kde jejich odlišné zvyky působily konflikty s majoritní společností. Vzdělávací systém neumožňující individuální péči záhy vyřazoval romské děti do speciálních škol pro obtížně vzdělavatelné a neumožnil jim dostatečné vzdělání. Romské rodiny byly pasivními příjemci sociálních dávek a tento trend přetrvává dodnes. Tradičně vřelý vztah k dětem se z mnoha romských rodin vytratil a mnoho romských dětí končí v dětských domovech a v dalších zařízeních náhradní péče. Po dovršení hranice dospělosti mnoho těchto mladých lidí bez rodinného zázemí končí na ulici či ve společenstvích, která se podílejí na trestné činnosti. Tito lidé se převážně zdržují ve velkých městech a hlavně v Praze, kde velká anonymita umožňuje snadnější páchaní trestné činnosti.

Sociální integrace romského etnika je proto důležitou oblastí aktivit, které musí být prováděny s ohledem na kulturní odlišnosti a musí být hlavně založeny na stimulaci motivace romské populace samotné.

Dle zákona 273/2001 Sb. O právech členů etnických menšin mají státní úřady zákaz shromažďovat statistické údaje o etnických menšinách. Je tudíž nemožné poskytnout statistické údaje týkající se romských komunit. Kromě toho se termíny „romská komunita“ a „romská národnostní menšina“ zcela nepřekrývají. Člen romské komunity je de facto kdokoli, koho většina označí jako člena této společensky a etnicky definované skupiny (např. osoby, které nejsou romského původu, ale které se začleňují a trvale žijí v romském prostředí). Mnoho členů romských komunit při sčítání lidu neuvádí příslušnost k romské menšině. Z praktického důvodu pozitivní diskriminace by bylo užitečné mít alespoň přibližné údaje. Vláda v současné době hledá řešení tohoto problému.

Vládní úřady, neziskové organizace a místní veřejné iniciativy se snaží vypořádat se s postavením romské etnické skupiny v České republice. Institucionální organizace pro integraci Romů je založena na vládních poradních orgánech: Radě vlády pro lidská práva (zabývá se aspektem lidských práv v oblasti romských otázek), Rady vlády pro národnostní menšiny (zabývá se aspektem národní/etnické identity) a Rada vlády pro otázky romské komunity (zabývá se aspektem širší sociokulturní perspektivy, iniciuje programy na podporu integrace romských komunit do společnosti). Existují také speciální odborné orgány na jednotlivých ministerstvech. Romští regionální koordinátoři, místní poradci, asistenti a další profese zaměstnané státem nebo samosprávou (např. asistenti učitelů, terénní pracovníci)

take napomáhají institucionálně řízené integraci na místní úrovni. Nicméně existující institucionální opatření stále postrádají dostatečné nástroje na regulaci přístupu místních úřadů k romským komunitám. V Praze existuje síť romských koordinátorů, kteří jsou placeni úřady městských částí a koordinátor Magistrátu hlavního města Prahy pro romskou menšinu.

Začlenění příslušníků romské komunity do české společnosti a prevence jejich dalšího vyčlenění ze společnosti je naléhavý úkol, který se již odráží a nadále se bude muset odrážet ve vládní politice. **Koncepce romské integrace** byla přijata v roce 2000 a aktualizována v letech 2002 a 2003. Tato koncepce se zabývá všemi aspekty integrace Romů, jejím prvotním cílem je dosáhnout pokojného soužití členů romských komunit se zbytkem společnosti. Tyto priority zahrnují odstranění znevýhodnění spojených se vzděláním a kvalifikací, zvýšení společenského postavení a snížení nezaměstnanosti. Vyrovnávací postupy vyplývající z této koncepce zahrnují činnosti vedoucí ke zlepšení v oblasti vzdělávání a odborné kvalifikace.

Vyrovnávací postupy v oblasti zaměstnanosti zahrnují kvalifikační a rekvalifikační kurzy (včetně rekvalifikačních kurzů pro romské asistenty a poradce, kurzy připravující Romy na práci ve státní správě nebo na službu u policie a v armádě.) Jsou podporovány i další programy zaměřené na romskou komunitu, a to nejenom na základě etnicky neutrální definice "osob obtížně umístitelných na trhu práce".

Vyrovnávací postupy v sociální politice vyžadují důraz na práci s klienty přímo v romské komunitě. Měly by být posíleny projekty "Terénní sociální práce v romských komunitách ohrožených sociální exkluzí" a "Domy na půl cesty", projekt zaměřený na mladé lidi, kteří odcházejí z dětských domovů a pěstounských zařízení, u kterých hrozí, že by se mohli stát bezdomovci a kteří potřebují pomoc, aby se mohli postupně začlenit do normálního života).

Vyrovnávací postupy ve vzdělávání si kladou za cíl změnit stávající situaci, kdy velký počet romských dětí dosáhne pouze nízké úrovně vzdělání a mnoho z nich je stále umísťováno do zvláštních škol. Změna legislativy zaměřená na transformaci zvláštních škol na školy základní je žádoucí, ale nestačí to. Tyto děti potřebují cílenou pomoc. Jednou z vhodných forem je vytváření "přípravných tříd pro děti ze sociokulturně znevýhodněného prostředí". Měly by být připraveny individuální programy a vyrovnávací třídy zaměřené na umožnění dalšího vzdělání v rámci standardního školního programu. Další možností je širší využití asistentů učitelů. Individuální přístup k dětem na základních školách je zásadní, ale role asistentů učitelů, členů romské komunity, by měla být rozšířena během prvních pár let také na další úroveň školní výuky. Projekt škol s celodenním programem, kde je účast na části bez výuky dobrovolná, stále není rozvinut. K překonávání znevýhodnění spojených se vzděláním také patří výuka mladých lidí a dospělých, kteří navštěvovali pouze zvláštní školu, nebo opustili školní docházku, aniž by dokončili základní vzdělání, což znamenalo, že se jim uzavřela cesta k jakémukoliv dalšímu vzdělávání. Další prioritou je potřeba umožnit romským studentům získat sekundární a terciární vzdělání.

2.2.5 Zaměstnanost v regionu

Praha je největším regionálním trhem práce v České republice. Více než 770 tisíc pracovníků představuje 15 % celostátní zaměstnanosti. Součástí tohoto počtu je přes 110 tisíc dojíždějících a zhruba 60 tisíc cizinců s trvalým nebo přechodným pracovním pobytem. Tyto dvě skupiny „mimopražských“ tvoří kolem 20 % pracovníků na území Prahy. Dojíždka do Prahy z regionu Střední Čechy v 1. čtvrtletí 2001 překročila 75 tisíc, což činí 10 % z celkové pražské zaměstnanosti. Potvrzuje to význam pražského trhu práce pro uplatnění pracovních sil ze středočeského regionu.

Tabulka 14: Odvětvová struktura zaměstnanosti v Praze v roce 2001

Odvětví	celkem (v tis. osob)	podíl (v %)
Zemědělství, lesnictví, těžba surovin	3,0	0,4
Zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, vody a plynu	103,0	13,4
Stavebnictví	87,0	11,3
Obchod, opravy spotřebního zboží	133,0	17,3
Ubytování, pohostinství	40,0	5,2
Doprava, spoje	71,0	9,2
Komerční služby (vč. služeb podnikům, vědy a výzkumu)	91,0	11,8
Peněžnictví, pojišťovnictví	38,0	4,9
Veřejná správa, obrana, povinné pojištění	56,0	7,3
Školství	49,0	6,4
Zdravotnictví, sociální péče	48,0	6,2
Ostatní veřejné a osobní služby	51,0	6,6
Celkem	770,0	100,0

Zdroj: ČSÚ, Ředitelství České policie, Úřad práce hl. m. Prahy – propočty SURM MHMP, odbor strategické koncepce

Transformační změny se projevily především snížením počtu pracovníků v průmyslových podnicích (pokles od roku 1990 o více než 70 tisíc pracovníků, tj. o 40 %). Rozvoj nových činností, odpovídajících aktualizované poptávce a jejímu rozsahu, se na druhé straně odrazil v posílení zaměstnanosti v některých odvětvích. Jedná se například o rozvoj informačního odvětví, zejména telekomunikací, nebo zdvojnásobení počtu pracovníků v oborech finančnictví. Růst životní úrovně, prodejních kapacit, aktivit cestovního ruchu a dalších obslužných činností se projevil v nárůstu počtu pracovníků příslušných oborů. Odvětví obchodu, pohostinství a ubytování zaznamenaly více než 50 % navýšení. V roce 2001 pracovalo v pohostinství a ubytování v Praze 40 tisíc osob, z toho 47,6 % žen. To činilo 5,2 % celkové zaměstnanosti v Praze. Navíc v roce 2000 pracovalo v pražských cestovních kancelářích a agenturách dalších 3 252 osob.

Charakteristika pracovní síly

Pražská pracovní síla má, ve srovnání s ostatními regiony republiky, výrazně vyšší kvalifikaci a spolu s tradiční zručností a schopností profesní flexibility vytváří dobrou výchozí pozici pro zvyšování konkurenceschopnosti a dynamiky municipální ekonomické základny (podíl obyvatelstva staršího 15 let se středoškolským vzděláním činí 40,2 % a s vysokoškolským vzděláním 20,7 %).

Specifickou roli Prahy potvrzuje zejména rozdíl mezi Prahou a ČR v prvních třech skupinách („duševní“ pracovníci). V zájmu Prahy (i celé České republiky) je nezbytné alespoň udržet podíl středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných osob na úrovni obvyklé pro zahraniční municipality s obdobnou funkční strukturou. Provoz města však také vyžaduje pracovníky dalších profesí, jejichž nedostatek na území Prahy je nutno z velké části řešit migrací (např. ve stavebnictví, obchodě, ale také zdravotnictví).

Tabulka 15: Podíly skupin zaměstnání podle klasifikace (bydlící obyvatelstvo)

Klasifikace zaměstnání - KZAM	ČR (v %)	Praha (v %)
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	6,4	7,9
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	10,9	23,0
Techničtí, zdravot. a pedagog. pracovníci (vč. příbuzných oborů)	18,8	24,6
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	8,2	11,6
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	12,2	11,7
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů)	1,9	0,5
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	19,9	10,9
Obsluha strojů a zařízení	13,0	5,1
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	7,6	4,0
Příslušníci armády	0,9	0,4
Nezjištěno	0,1	0,2

Zdroj: ČSÚ – Výběrové šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2001

Strukturu pracovních sil dle postavení v zaměstnání lze charakterizovat dále uvedenými údaji:

Tabulka 16: Postavení zaměstnání v sektorech (v tis. osob)

Sektor	Zaměstnanci *)	Zaměstnavatelé	Samostatně hospodařící
Zemědělství	3,6	-	0,6
Průmysl (vč. stavebnictví)	98,5	5,8	29,5
Služby	373,4	22,0	63,0
Celkem	477,2	27,8	93,8

*) včetně členů produkčních družstev

Zdroj: ČSÚ – Výběrové šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2001

Přes výrazné (a logické) největší zastoupení „zaměstnanců“ jsou i ostatní skupiny pracovních sil velmi početné. Rozsah položky „samostatně hospodařící“ představuje plných 15 % celkového počtu zaměstnaných osob (s jediným či hlavním zaměstnáním).

2.2.6 Nezaměstnanost v regionu

Pražský trh práce díky nabízené širší profesí stačil absorbovat téměř všechnu pracovní sílu uvolňovanou v procesu transformace i nově přicházející (míra nezaměstnanosti se v 1. polovině 90. let pohybovala kolem 1 %, vyšší nárůst lze pozorovat až od roku 1998). V posledních letech se míra nezaměstnanosti v Praze vyvíjí obdobně jako celostátní průměr, pohybuje se však na jeho poloviční hodnotě.

Tabulka 17: Vývoj nezaměstnanosti – evidovaná míra nezaměstnanosti a evidované počty nezaměstnaných

Region	Míra nezaměstnanosti (v %)				
	1997	1998	1999	2000	2001
Česká republika	5,2	7,5	9,0	8,8	8,9
Praha	0,9	2,3	3,5	3,4	3,4
Počet nezaměstnaných					
Česká republika	268 900	386 900	487 600	457 400	461 900
Praha	5 442	14 580	22 556	21 832	21 632

Zdroj: Měsíční statistiky SSZ MPSV a Úřadu práce hl.m. Prahy

Výrazně nižší míra nezaměstnanosti v porovnání s ostatními regiony ČR však neodhaluje některé závažné aspekty nabídky a poptávky na trhu práce v Praze. Relativní údaje

zakrývají některé nepříznivé skutečnosti, které jsou však patrné z vyjádření v absolutních údajích, a to i v meziregionálním srovnání. Jedná se například o:

- vysoký počet a rostoucí trend nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním – kolem 3 tisíc osob, který tvoří až 10 % celého souboru nezaměstnaných a je výrazně nejvyšší ze všech českých krajů,
- vysoký počet a rostoucí trend nezaměstnaných mladistvých uchazečů, absolventů škol a uchazečů se ZPS,
- zvyšování podílu déle evidovaných uchazečů o zaměstnání – téměř 45 % evidovaných déle než 6 měsíců,
- vysoký počet nezaměstnaných, neregistrovaných na úřadu práce (Praha cca 1/3, ČR cca 1/7).

Mezi rizikové skupiny z hlediska trhu práce dále patří občané starší 50 let (především ženy), matky s malými dětmi, které mají specifické požadavky na úpravu či zkrácení pracovní doby, osoby bez nebo s nízkou úrovní kvalifikace. Lze se důvodně domnívat, že ohroženou skupinou jsou příslušníci etnických minorit, hlavně Romové, neboť se u nich často kumulují rizikové faktory, hlavně nízká kvalifikace, opakovaná nezaměstnanost. Tento údaj se však s ohledem na ochranu lidských práv ve statistice úřadů práce nesleduje.

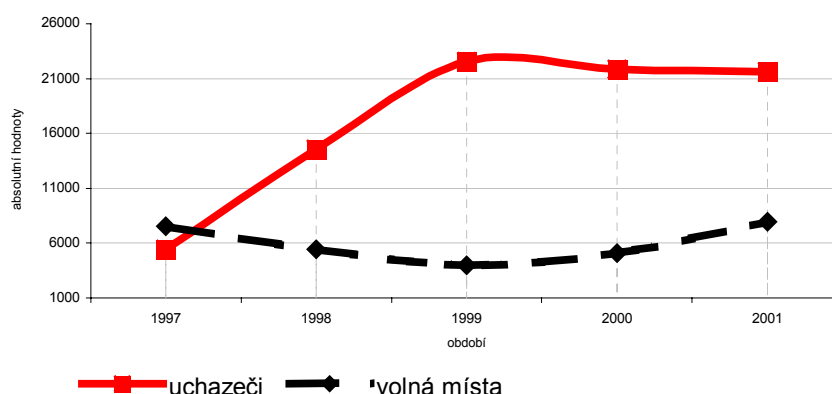
Úřady práce v Praze v závěru roku 2001 evidovaly 2781 osob - občanů se změněnou pracovní schopností (současně trh práce pro tyto osoby nabízel pouze 343 volných míst).

Nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je podstatně více než uchazečů o práci se ZPS, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Jde o osoby s těžším zdravotním postižením, které pracovat chtějí, ale vědí, že úřad práce jim vhodné místo zprostředkovat nemůže.

Současně však lze konstatovat, že tlak na pracovní sílu spojený s růstem nezaměstnanosti výrazně podpořil ochotu části obyvatel hledat volná místa a přijmout zaměstnání. Přispívá k tomu v porovnání s jinými oblastmi státu větší „volný“ trh, na kterém bez spoluúčasti úřadu práce získává zaměstnání (i vysoké kvality) velká skupina zájemců.

Základní charakteristika vývoje nezaměstnanosti v Praze

Graf 8: Vývoj počtu uchazečů a evidovaných volných pracovních míst v letech 1997 až 2001



Tabulka 18: Struktura volných pracovních míst podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)⁶

Období	1997	1998	1999	2000	2001
Třída zaměstnání					
tř. 1 – Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	41	47	50	54	234
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	437	356	489	730	962
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	974	877	615	894	1 246
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	84	101	128	183	256
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	958	673	931	1 242	1 325
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	25	1 2	18	20	20
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	3079	2 056	1 022	1 139	1 880
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	598	486	284	431	584
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1350	841	421	412	1 431
tř. 0 – Příslušníci armády	0	0	0	0	0
CELKEM	7 546	5 449	3 958	5 105	7 938

Nejvýraznější poptávka ze strany zaměstnavatelských subjektů je po profesích:

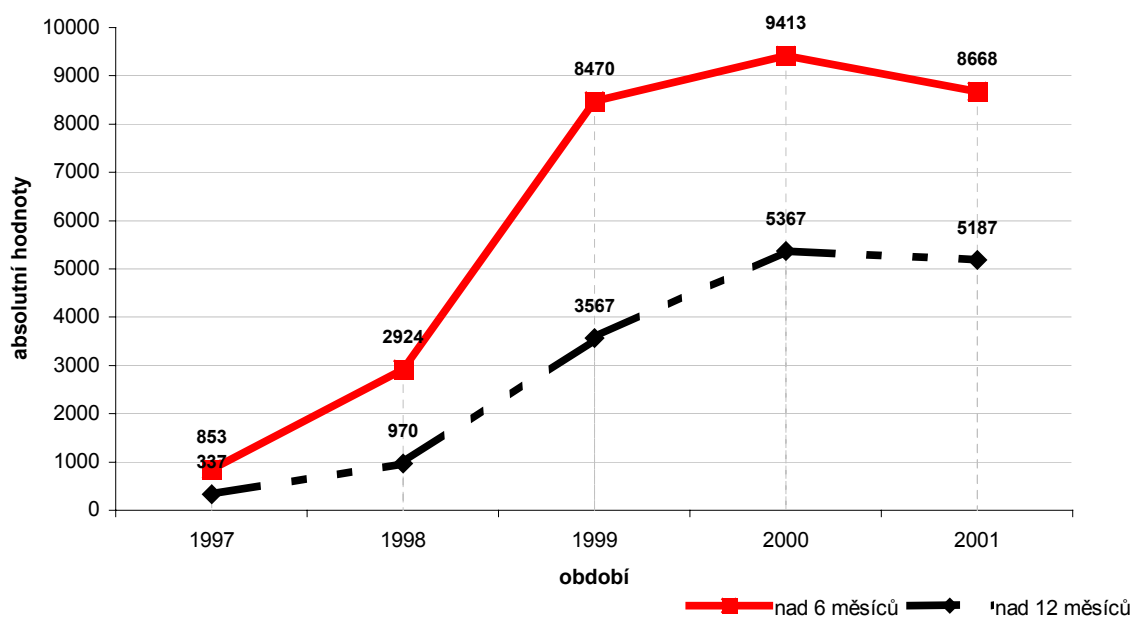
- třídy 7 KZAM – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci (prakticky na úrovni třídy 2 KZAM), reprezentované zejména kvalifikovanými strojírenskými a stavebními profesemi,
- třídy 9 KZAM – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde se soustředila poptávka tradičně hlavně do oblasti pomocných stavebních a montážních prací.
- třídy 5 KZAM - provozní pracovníci ve službách a obchodě, reprezentované hlavně rozhodujícím blokem v této třídě, tj. profesemi spadajícími pod 51 (obsluhující pracovníci),

Nejnižší poptávka (výrazně) je naopak po profesích ve třídě 6 KZAM – kvalifikovaní zemědělníci a lesníci pracovníci, což logicky odpovídá velmi nízkému zastoupení tohoto oboru na pražském trhu práce.

Výrazný nárůst počtu volných pracovních míst, který započal v druhé polovině roku 2001 (počet volných pracovních míst se v průměru za první pololetí roku 2002 pohyboval těsně pod hranicí 9 tis. míst), je zejména způsoben zahájením vydávání pracovních povolení cizincům v novém SW produktu (OK práce), který mimo jiné bezpodmínečně vyžaduje zadat do systému všechna volná místa, na která jsou požadováni zahraniční pracovníci, resp. na která budou vydána příslušná pracovní povolení. Povinností zaměstnavatele je potom obsazení těchto volných míst neprodleně oznámit úřadu práce, který tato místa následně „zruší“. Opoždění oznámení zaměstnavatelem se potom promítá do fiktivního nárůstu počtu volných míst. Uvedený jev se pochopitelně úřady práce snaží omezit zvýšením spolupráce se zaměstnavatelem.

⁶ Údaj ve tř.1 v roce 2001: nárůst v důsledku reformy veřejné správy a vzniku úrovně NUTS 3 (krajů)

Graf 9: Vývoj počtu uchazečů dlouhodobě evidovaných v letech 1997 až 2001



Z hlediska délky evidence v registru úřadu práce je největší podíl (35,2 %) osob evidovaných do 3 měsíců. Tyto osoby nalézají poměrně snadno nové zaměstnání a z hlediska nezaměstnanosti nepředstavují vážný problém. Bohužel však pokračuje nepříznivý vývoj růstu počtu i podílu uchazečů evidovaných déle než 12, resp. 24 měsíců (13,4 %, respektive 10,7 %).

V souvislosti s uvedeným, je nutné upozornit na vysoký podíl opakovaně evidovaných uchazečů. Více než 1krát bylo evidováno 50,1% uchazečů, více než 3krát 24,4 % z celku evidovaných uchazečů. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání je 277 dnů. Ze struktury uchazečů o zaměstnání z hlediska klasifikace zaměstnání vyplývá, že nejhůře umístitelní jsou techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (20,6 % veškerých uchazečů), dále pak pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (19,3 %) a provozní pracovníci ve službách a obchodě (17,4 %).

Tok nezaměstnanosti je porovnáním obrátu osob, evidovaných jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce. Z údajů v následující tabulce je zřejmé, že počet osob, evidovaných na úřadech práce se nezvyšuje, více než polovině uchazečů úřad práce pomůže zajistit nové zaměstnání.

Tabulka 19: Tok nezaměstnanosti

	1997	1998	1999	2000	2001
Nově evidovaní	15 338	30 837	46 899	46 116	46 147
Vyřazení	*)	*)	38 923	46 840	46 347
Umístění	*)	*)	23 723	28 050	26 840

Zdroj: Údaje z měsíční statistiky ÚP

*) údaje nejsou k dispozici

Tabulka 20: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Období Vzdělání	1997		1998		1999		2000		2001	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Bez vzdělání	31	20	37	32	38	67	52	67	47	61
Základní vzdělání	724	459	1685	1311	2468	2065	2460	2163	2478	2140
OU + OŠ	885	790	2539	2552	3935	4024	3872	4091	3665	4044
SOU + SO	1078	489	2673	1533	3963	2441	3689	2419	3499	2579
Střední všeobecné	278	97	613	303	805	404	654	407	677	366
Vysokoškolské	312	279	684	618	1182	1164	897	1061	901	1175
Celkem	3308	2134	8231	6349	12391	10165	11624	10208	11267	10365

Zdroj: Údaje z měsíční statistiky ÚP

Tabulka 21: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Období Věk	1997		1998		1999		2000		2001	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
do 19 let	285	251	774	1015	860	1105	474	804	484	670
20-24 let	409	319	1254	1389	1871	2423	1525	2449	1502	2450
25-29 let	394	147	1072	552	1610	1060	1574	1110	1587	1365
30-34 let	397	152	921	459	1497	739	1498	751	1440	850
35-39 let	344	164	733	374	1211	685	1321	729	1249	755
40-44 let	382	227	884	547	1315	864	1227	840	1094	740
45-49 let	492	283	1125	684	1783	1068	1702	1134	1602	1091
50-54 let	552	341	1313	779	1968	1221	1988	1290	1857	1259
55-59 let	49	240	150	533	268	967	296	1048	435	1093
nad 60 let	4	10	5	17	8	33	19	53	17	92
Celkem	3308	2134	8231	6349	12391	10165	11624	10208	11267	10365

Zdroj: Údaje ze čtvrtletní statistiky ÚP

V polovině devadesátých letch byl počet nezaměstnané mládeže v Praze poloviční ve srovnání s průměrem EU-15, nyní je nezaměstnanost mládeže více či méně srovnatelná se stavem v Evropské unii, ale od roku 1999 (roční průměr byl 28,4%) má klesající charakter (v roce 2002 – 23,4%). Opačná situace je ve skupině osob nad 50 let, míra jejich nezaměstnanosti zaznamenává narůstající trend (v roce 1999 – 19,5% a v roce 2002 – 23,6%). Celkové množství obou je vzrůstající.

Výše uvedenému odpovídá ohrožení absolventů škol na trhu práce. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání tvořili v roce 2001 absolventi téměř 10%. Jejich nezaměstnanost je zkruslena v průběhu roku tím, že mnozí absolventi středních škol v evidenci úřadů práce se připravují na přijímací zkoušky v terciárním vzdělávání v následujícím období. Jak je vidět i v následující tabulce, v průběhu roku se nezaměstnanost absolventů mění a největší počet je evidován po skončení letních prázdnin.

Tabulka 22: Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých podle stupně vzdělání

ISCED97	stav k		
	30. 9. 2000	30. 4. 2001	30. 9. 2001
Bez vzdělání	4	8	11
základní vzdělání	138	220	148
OU + OŠ	634	259	489
SOU + SO	1 195	481	947
Střední všeobecné (gymnázia)	179	82	102
Vysokoškolské	291	121	280
Celkem	2 441	1 201	1 977

Zdroj: Údaje z měsíční statistiky ÚP

Jak v absolutním vyjádření, tak i v procentním vyjádření k celkovému počtu evidovaných uchazečů vykazoval prakticky rok 2001 ve srovnání s rokem předchozím nižší hodnoty, a to zejména u absolventů škol, i když s kolísavým průběhem. Lze předpokládat, že šlo i o určitou odezvu na zavedení povinné devítileté školní docházky a určitým faktorem mohly být i změny v dotační politice, vyvolané změnami v rozpočtových pravidlech, která umožnila vytvářet místa pro absolventskou praxi i v rozpočtových a příspěvkových organizacích.

I přes zdánlivě příznivý vývoj počtu evidovaných absolventů škol nadále zůstává výraznou nevýhodou této skupiny na trhu práce zejména nedostatek odborné praxe, v mnoha případech spojený i s nedostatečnou informovaností o reálných vztazích na trhu práce. Zatímco u absolventů vysokých škol je typickou příčinou nezaměstnanosti zejména nedostatek odborné praxe, u absolventů s úplným středním vzděláním a vyučených se k této příčině v mnoha případech připojuje i nedostatečná motivace k zaměstnání.

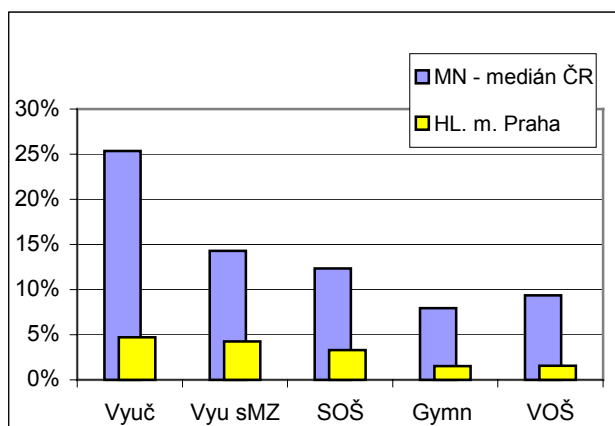
Pro absolventy středních škol, učilišť a mladistvé po ukončení základní školní docházky byl uplatňován následující postup řešení nezaměstnanosti:

- vyhledávání vhodného pracovního místa a umístění, případně vytvoření pracovního místa pro získání odborné praxe s finanční dotací,
- motivace absolventů (i mladistvých) k pokračování ve studiu,
- rekvalifikace tehdy, kdy dosavadní obor vzdělání není uplatnitelný na trhu práce.

Preventivní činnost v řešení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých realizuje Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání, zřízené při Úřadu práce hl. m. Prahy, které již poskytlo poradenské služby 582 individuálním klientům, 1697 žákům ze 114 tříd základních škol. Kapacita střediska však neodpovídá potřebám trhu práce, zejména požadavkům základních škol v rámci první volby povolání.

Přesto však je **míra nezaměstnanosti absolventů** v Praze výrazně nižší než v ostatních regionech. Stejně jako v ČR vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti vyučení absolventi bez maturity, kteří jsou následováni vyučenými absolventy s maturitou. S ohledem na oborovou strukturu je míra nezaměstnanosti zřetelně vyšší v technických skupinách oborů proti ekonomickým a oborům služeb.

Graf 10: Podíl nezaměstnaných z počtu absolventů (duben 2001)



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí; Ústav pro informace ve vzdělávání

Specifické skupiny ohrožené na trhu práce jsou kromě absolventů škol osoby se změněnou pracovní schopností. V následující tabulce jsou uvedeny údaje o této specifické skupině.

Tabulka 23: Vývoj počtu uchazečů se změněnou pracovní schopností

Období Charakteristika	1997		1998		1999		2000		2001	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Uchazeči se ZPS	611	486	957	736	1300	1089	1386	1195	1531	1250
Podíl na celk. počtu uchazečů (v %)	11,2	8,9	6,6	5,0	5,8	4,8	6,3	5,5	7,1	5,8

Zdroj: Údaje z měsíční statistiky ÚP

Jedná se o specifickou skupinu uchazečů, která, z obecného pohledu, velmi obtížně nachází uplatnění na trhu práce – příčinou jsou především omezené možnosti osob se změněnou pracovní schopností vykonávat zaměstnání i malá šance na získání pracovního místa a v neposlední řadě i nutnost efektivního zájmu o uplatnění se v pracovním procesu.

Lze předpokládat, že určitý pozitivní dopad by mohly, i když s určitým časovým odstupem, mít i změny promítnuté v novele Zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. dle zákona č. 474/2001 Sb. Nově zavedená opatření mohou ve větší míře motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností.

2.2.7 Aktivní politika trhu práce

Na základě zákona o zaměstnanosti č.1/1991 Sb. stát provádí politiku zaměstnanosti prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti a její sítě úřadů práce. Úřad práce hlavního města Prahy se skládá z centrálního pracoviště a 9 územních pracovišť, rozmístěných na celém území hlavního města Prahy. Centrální pracoviště má útvary sekretariátu ředitele, interního auditu, zprostředkování a poradenství, trhu práce, právní a kontrolní, ekonomický, informatiky a výpočetní techniky. Struktura územních pracovišť je jednotná a zahrnuje útvary sekretariátu ředitele, poradenství a zprostředkování, trhu práce a právní a kontrolní.

Vedle sítě státních úřadů práce působí v Praze na komerční bázi soukromé zprostředkovatelské agentury. Jejich činnost je převážně zaměřena na vyhledávání vysoce kvalifikovaných pracovníků pro velké, často nadnárodní firmy.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje pasivní politiku (vyplácení dávek v nezaměstnanosti evidovaným uchazečům o zaměstnání) a aktivní politiku zaměstnanosti (dále **APZ**), která napomáhá zaměstnatelnosti, zaměstnanosti a vytváření pracovních příležitostí.

APZ zahrnuje poradenské služby, motivační kurzy, rekvalifikace, dotace na náklady spojené se zabezpečením odborné praxe absolventů středních a vysokých škol nebo se získáním kvalifikace mladistvým pracovníkům, dotace na zřízení a provoz chráněných míst v chráněných dílnách a chráněných pracovišť po zdravotně postižené občany, dotace na vytváření veřejně prospěšných prací a příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst (samostatnou část APZ představují také investiční pobídky). Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována jednak u zaměstnavatelů nebo samotnými uchazeči o zaměstnání jako místa pro sebezaměstnání (výkon samostatné výdělečné činnosti). Příspěvky jsou poskytovány formou dotace, bezúročných půjček, dotace na úhradu úroků z úvěru a dotace na úhradu mzdových nákladů u zaměstnavatelů (tuto poslední formu nelze použít v případě zřízení místa pro sebezaměstnání).

Tabulka 24: Počty uchazečů, kteří nově nastoupili na místa vytvořená, resp. do rekvalifikace v rámci nástrojů APZ (vyjma „chráněných dílen – provoz“) v Praze

Rok	1999			2000			2001		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Nástroj APZ									
Společensky účelná místa - dotace na mzdu	90	31	59	134	65	69	89	32	57
Společensky účelná místa - zahájení samostatně výdělečné činnosti - dotace	0	0	0	3	1	2	1	1	0
Společensky účelná místa - zahájení samostatně výdělečné činnosti	2	2	0	0	0	0	1	1	0
Odborná praxe absolventů VŠ	42	15	27	58	29	29	15	6	9
Odborná praxe absolventů SŠ	64	21	43	78	28	50	30	14	16
ZPS - samostatně výdělečná činnost	3	3	0	2	0	2	0	0	0
ZPS - zaměstnání	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Veřejně prospěšné práce	72	72	0	115	106	9	69	69	0
Rekvalifikace	361	151	210	376	115	261	521	189	332
CELKEM	634	295	339	766	344	422	727	313	414

Společensky účelná pracovní místa

Aplikace tohoto nástroje APZ k řešení situace na pražském trhu práce je zaměřena (vyjma několika případů finančního příspěvku uchazečům v souvislosti se zahájením výkonu samostatně výdělečné činnosti) hlavně na zřizování účelného pracovního místa pro konkrétního uchazeče o zaměstnání s finančním příspěvkem formou „dotace na mzdové náklady“ (což v tomto případě považujeme za efektivní způsob ve vztahu k řešení potřeb toho kterého uchazeče a k efektivnímu vynakládání finančních prostředků) s tím, že byl využíván i pro umístění uchazečů se změněnou pracovní schopností (jejich poměr se pohyboval od 37 % až k 50 % z celku). Ve své podstatě šlo vždy o uchazeče, kteří měli z různých důvodů problémy s uplatněním na trhu práce.

Zajištění odborné praxe absolventů škol a umožnění získání kvalifikace

Tento nástroj APZ je využíván při řešení situace uchazečů - absolventů vysokých a zejména středních škol různých oborů (s ohledem k převažujícímu počtu uchazečů se středoškolským vzděláním), jejichž výraznou nevýhodou na trhu práce je zejména nedostatek odborné praxe v mnoha případech spojený i s nedostatečnou informovaností o reálných vztazích na trhu práce.

V prvních dvou letech hodnoceného období byl u absolventů vysokých škol využíván tento nástroj zejména pro řešení situace absolventů lékařských fakult – později však došlo k omezení možnosti realizace odborných praxí v příspěvkových organizacích řízených státem, což se dotklo hlavně této kategorie absolventů.

Pro absolventy středních škol se v roce 2001 začalo se zřizováním společensky účelných pracovních míst s cílem zabezpečení odborné praxe v příspěvkových a rozpočtových organizacích. Jednalo se ve většině případů o pracovní pozici „administrativní pracovník“.

Veřejně prospěšné práce

Nástroj VPP byl vytvořen jako pracovní příležitost ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Je využíván zejména pro uchazeče se základním vzděláním (popř. neukončeným vzděláním), problémové, obtížně umístitelné, příp. sociálně nepřizpůsobivé. Místa jsou vytvářena v podstatě v pomocných profesích nevyžadujících kvalifikaci, jedná se hlavně o venkovní úklidové práce, údržbu veřejné zeleně apod. Vzhledem k fyzicky náročnějšímu charakteru těchto prací jsou na tato místa umísťováni hlavně muži.

Chráněné dílny a pracoviště

V této oblasti jsou aktivity úřadu práce zaměřeny rozhodující měrou na příspěvky k částečné úhradě provozních nákladů stávajících dílen a to na základě platných dohod o zřízení statutu chráněných dílen. V těchto případech jde o formu finanční pomoci zaměstnavatelům, velmi často nestátním neziskovým organizacím, k udržení stávajících pracovních příležitostí prakticky pro již zaměstnané občany se změněnou pracovní schopností.

Rekvalifikace

V hodnoceném období docházelo k průběžnému nárůstu počtu uchazečů zařazovaných do různých typů rekvalifikačních kurzů. Úspěšnost ukončení kurzů se pohybovala okolo cca 90 %. Počet uchazečů umístěných do 6 měsíců po ukončení rekvalifikace se v uplynulých dvou letech pohyboval v průměru okolo 48 %.

V realizovaných rekvalifikačních aktivitách převládaly kurzy účetnictví, získávání počítačových dovedností od základů obsluhy PC až po kurzy správce počítačových sítí. Dále proběhla řada kurzů, které měly za cíl zaměstnat uchazeče v oblasti služeb, rozvinout nové řemeslné dovednosti, např. prodavač, kosmetička, masér, kadeřnice, pečovatelka, nebo prohloubit technické způsobilosti, např. řidič manipulačního vozíku, svařování, příprava a zkoušky odborné způsobilosti pro práci v elektrotechnice.

Pro zvýšení motivace a úsilí uchazečů při hledání zaměstnání byly realizovány i nespécifické rekvalifikační kurzy pro absolventy a pro uchazeče se ZPS. Praktické

rekvalifikace typu pomocný pracovník ve službách a ve stavebnictví byly určeny zejména mladým uchazečům se základním nebo nedokončeným středním vzděláním, s cílem udržení, případně vytvoření pracovních návyků.

2.2.8 Rovné příležitosti

Česká republika se jako signatář Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod zavázala dodržovat práva a svobody bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Tyto principy jsou promítnuty do Ústavy a celého právního řádu České republiky. Přesto však dosud v praxi dochází k určitým nerovnostem a znevýhodnění některých jednotlivců a skupin, způsobeným nedostatečným odstraňováním bariér, včetně osvěty.

Ve sféře vzdělávání neexistuje rozdílný přístup k mužům a ženám ani v praxi. Na pražských středních školách studuje 49,5 % dívek (průměr v ČR je 50,1%), na vysokých školách studuje 43,4 % dívek (průměr v ČR je 46,3%). Obecně lze říci, že na technických oborech studuje více chlapců, zatímco na humanitních směrech je vyšší podíl dívek.

V období před rokem 1989 byly ve školském systému striktně oddělovány zdravé a zdravotně postižené děti. A to nejen obtížně vzdělavatelné mentálně postižené děti, ale dokonce i děti fyzicky postižené.

Tento trend se naštěstí v posledních letech daří zvrátit a hlavně v předškolních zařízeních a základních školách je zaváděna integrace dětí s různými typy postižení. Někde však dosud přetrvávají bariéry způsobené nedostatečnou technickou infrastrukturou, počtem osobních asistentů i nepochopením vedení škol a rodičovské veřejnosti. Odstranění těchto nedostatků je závislé na množství finančních prostředků, které je možno do systému vložit ať již formou hmotných či nehmotných investic, vzděláváním a osvětou pedagogických pracovníků i veřejnosti.

Rozdíly v přístupu k různým znevýhodněným skupinám i k rovným příležitostem mezi ženami a muži se však projevují na trhu práce, kde vstupují do hry další aspekty života. Zákon o zaměstnanosti pamatuje na vyrovnávání nerovností pro znevýhodněné skupiny formou různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje jsou zaměřeny na nízkokvalifikované osoby, absolventy škol bez praxe, osoby se ZPS. Přesto však se tyto skupiny uplatňují na trhu práce obtížně.

Postavení žen na trhu práce

Co se týče nerovností na pracovním trhu mezi muži a ženami, pramení především z faktu, že starost o rodinu a její závislé členy je stále pokládána za ženskou povinnost. Gender kontrakt⁷ definuje všechny ženy na trhu práce jako pracovnice zatížené domácími povinnostmi (druhou směnou), a to i ty, které si zvolily kariéru místo rodiny a nebo mají domácí práce zajištěné jinou osobou. Konflikt rodinných a pracovních rolí tak nabývá při současné vysoké úrovni zaměstnanosti a vzdělanosti žen na významu. Jen malá skupina žen totiž volí jedno nebo druhé, většina hledá způsoby, jak zvládnout starost o rodinu a zároveň neohrozit budování vlastní kariéry. Harmonické provázání rodiny a práce je klíčové - nikoli však výlučně - pro ženy ve vedoucích a řídicích pozicích, vysokoškolačky a podnikatelky. V určitých věkových kategoriích žen se jeví jako handicap i možný předpoklad budoucího mateřství, i když tyto ženy aktuálně matkami nejsou.

Existující možnosti skloubení práce a rodiny a jejich výhody a nevýhody:

⁷ Text čerpá z bulletinu „Gender, rovné příležitosti, výzkum“ č. 2-3/2002, který vydává tým Gender & sociologie při Sociologickém ústavu AV ČR. ISSN 1213-0028. Gender kontrakt je zde definován jako „[soubor] implicitních a explicitních pravidel, uplatňovaných a vymáhaných v každodenním životě, která ženám a mužům přisuzují různou práci, hodnotu, odlišné povinnosti a zodpovědnosti. ...“ (s. 2)

Zaměstnání na zkrácený úvazek

Zaměstnavatel je povinen vyhovět těhotné ženě nebo zaměstnankyni/ci pečující/mu o dítě mladší 15 let s žádostí o kratší pracovní dobu a nebo její vhodnou úpravu, nebrání-li tomu provozní důvody.

Nevýhody:

- Zaměstnanci na zkrácený úvazek vykazují nižší míru zaměstnaneckých výhod a pomalejší kariérový postup
- Pokud není přesně stanoven požadavek na pracovní výkon, může dojít k vyššímu pracovnímu zatížení než u srovnatelného plného úvazku
- Zaměstnanci na zkrácený pracovní úvazek mají ztížený přístup ke vzdělávání při zaměstnání

Sdílení pracovního místa

O pracovní místo se dělí dva zaměstnanci. Tato forma pracovního úvazku kromě zjevných výhod má také nevýhody, a to především tu, že není zcela srovnatelná s produktivitou a efektivitou standardního osmihodinového úvazku.

Pružná pracovní doba regulovaná zaměstnancem

Pracovník si sám stanovuje začátek i konec pracovní doby, musí však splnit zadané úkoly.

Nejsou-li úkoly přesně předem stanoveny, může dojít ke stejným negativním efektům jako u zkráceného pracovního úvazku.

Domácí práce - homeworking

Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele, většinou doma. Jde-li o práci využívající ICT, hovoří se zpravidla o tzv. teleworkingu.

Nevýhodou této práce může být ztráta sociálních kontaktů, zatížení vlastních zdrojů (vybavení, elektřina apod.) a především v případě žen pak zátěž domácími pracemi (nerespektování pracovní doby).

Asistence v péči o závislé členy rodiny

Mezi kolektivní formy péče o děti patří jesle, mateřské školy, školní družiny, zájmové kroužky a letní tábory. Kolektivní péči o staré, nemocné či zdravotně handicapované představuje síť rozmanitých zařízení sociální péče.

V individuální rovině je možné využívat pomoci členů rodiny a nebo placených služeb hlídání dětí a péče o domácnost, pečovatelské služby. Možné je také zakládat svépomocné skupiny nebo vnitrofiremní pečovatelská zařízení.

Ze zkušeností žen využívajících těchto služeb vyplývá, že častým problémem u kolektivních forem jsou podmínky nevyhovující jejich pracovní době a stylu a u placených individuálních forem pak vysoké náklady.

Příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu a podpora při ošetřování člena rodiny

V případě osobní, celodenní a řádné péče o osobu, která je převážně nebo úplně bezmocná, osobu starší 80 let, která je částečně bezmocná, nebo dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, vyžadující mimořádnou péči, poskytuje stát peněžitou nárokovou měsíční dávku. Zaměstnavatel (příp. OSSZ) poskytuje peněžitou, nárokovou dávku nemocenského pojištění (po dobu 9 příp. 16 kalendářních dnů) v případě péče o nemocného člena rodiny nebo péče o dítě mladší než 10 let z vymezených důvodů (například uzavření školy, nařízená karanténa apod.).

Přeřazení na jinou práci

V případě návratu ženy do zaměstnání před ukončením 9. měsíce od data porodu nebo u těhotné ženy je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o přeřazení na jinou práci. Pokud tímto přesunem dojde ke snížení platu, má zaměstnankyně nárok na dorovnání ztráty příjmu z nemocenského pojištění formou vyrovnávacího příspěvku.

Ochrana zaměstnání těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené

Zákoník práce vymezuje právní ochranu těhotných žen a matek. Ustanovení mj. zakazuje (nikoli absolutně) výpovědi ženám v těhotenství a během mateřské dovolené a dále zaručuje návrat matce do zaměstnání.

Přestávky na kojení

Zaměstnavatel je povinen poskytnout denně dvě půlhodinové přestávky na kojení zaměstnankyni na plný úvazek kojící dítě do 1 roku, po další 3 měsíce nebo ženě na částečný pracovní úvazek s dítětem do konce 6. měsíce věku se poskytuje jedna půlhodinová přestávka. Přestávky se počítají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada.

Přes zřejmou snahu výše uvedených opatření chránit mateřství, mohou a obracejí se tato opatření proti ženám. Diskriminace žen na pracovním trhu má mj. původ ve stereotypech vázících se k mateřské roli ženy. Řešením tedy není odstranění těchto opatření, ale odstranění stereotypů, například posílením role muže-otce a zvyšováním povědomí o významu a hodnotě rodinných prací (které rozhodně nejsou „dovolenou“ a nebo „úlevou“). Řada zde uvedených opatření se netýká pouze postavení žen a je využitelná i pro řešení situace jiných znevýhodněných skupin na trhu práce.

Řešení dilematu kariéra versus rodina tedy stále zůstává na ženách a přestože se již i u nás formuje skupina kariérově orientovaných žen, které se rozhodnou rodinu nezakládat a věnovat se pouze kariéře, budou nadále především ženy hledat způsoby, jak skloubit kariéru a rodinu, kromě uvedeného také proto, že ženy výrazně převažují jako osoby stojící v čele neúplných rodin s dětmi. V roce 1996 mělo, z celkového počtu 213 721 neúplných rodin v ČR, 186 852 (87,4 %), v čele ženu.

Tabulka 25: Ekonomická neaktivita z důvodu péče o rodinu v ČR v tis. osob

Neaktivní osoba, pečující o rodinu, v domácnosti	1993	1995	1997	1998	1999
Ženy	360,0	347,6	373,7	352,7	342,4
Muži	8,1	4,4	4,5	4,5	4,6
Celkem	368,2	352,0	378,1	357,2	347,1

Zdroj: Muži a ženy v číslech, ČSÚ

Tabulka 26: Struktura neúplných rodin v ČR

	Osoba v čele domácnosti					
	Muž			Žena		
	1988	1992	1996	1988	1992	1996
Počet domácností	20 013	21 797	26 869	163 033	171 809	186 852
Počet nezaop. dětí z prům. počtu členů	1,39	1,35	1,36	1,49	1,45	1,48
Osamělý rodič (%)	1,5	2,1	3,1	6,2	6,9	7,8

Zdroj: Muži a ženy v číslech, ČSÚ

Z výše uvedených důvodů ženy obtížněji hledají uplatnění na trhu práce. Z hlediska zaměstnavatelů jsou rizikovější hlavně matky s dětmi a při výběru pracovníků dávají

přednost mužům či bezdětným ženám. Podíl nezaměstnaných žen v Praze činil v roce 1999 54,9 %, v roce 2001 pak 51,1 %.

Rozdíly v odměně za práci mezi muži a ženami jsou částečně způsobeny tradiční přirozenou dělbou práce, nedocenením práce v typicky ženských odvětvích (textilní průmysl, školství, služby), částečně jsou spojeny s obtížnějším uplatněním žen na trhu práce. Muž je chápán jako živitel rodiny a je mu (bez ohledu na příslušnou legislativu) často přiznána vyšší mzda za stejnou práci než ženě. Ženy, s ohledem na jejich vyšší zapojení do chodu domácnosti a péči o děti a seniory, často vykonávají méně zodpovědnou práci, nezapojují se do řídicích struktur a tudíž nedosahují vyššího platového ocenění. Průměrná čistá mzda žen v ČR tvoří 84 % průměrné čisté mzdy a pouze 74% průměrné čisté mzdy mužů. Největší rozdíl je pak u vysokoškolsky vzdělaných žen, kdy jejich průměrná čistá mzda tvoří 76 % celkové průměrné mzdy, resp. 64% průměrné čisté mzdy mužů, což je odrazem nízké participace žen v řídicích funkcích. U specifické skupiny KZAM „zákonodárci a vedoucí pracovníci“ je to dokonce pouhých 54 %. Na základě výzkumu Sociologického ústavu AV existují některá povolání, kde rozdíl v odměně za práci je až 100 %.

Statistická data za Prahu nejsou samostatně sledována, lze však předpokládat, že podíly budou obdobné.

Ženy podnikatelky

Pražská správa sociálního zabezpečení uvádí, že v srpnu 2002 bylo v hl. m. Praze 164 141 osob samostatně výdělečně činných, z toho 57 576 žen, což je 35 %.

Ačkoliv fenomén ženy podnikatelky není neobvyklým jevem, jsou ženy podnikatelky v menšině a tento stav je prakticky stabilní (od roku 1995 tvoří ženy cca 27 % podnikatelů v civilním sektoru v ČR). Přestože většinou není podnikání hlavní činností ani u mužů, je podíl žen výrazně nižší, jak vyplývá z tabulky 25.

Tabulka 27: Vývoj postavení v hlavním zaměstnání v civilním sektoru v ČR

Zaměstnaní v civilním sektoru		1993	1995	1997	1999
Počet v tis. osob	Celkem	4 803	4 908	4 884	4 709
	Muži	2 666	2 731	2 737	2 640
	Ženy	2 137	2 177	2 148	2 069
Podíl v %	Zaměstnanci	86,8	86,0	85,9	84,3
	Muži	84,0	82,8	82,4	80,3
	Ženy	90,2	90,0	90,4	89,4
	Zaměstnavatelé	2,7	3,8	4,1	4,2
	Muži	3,8	5,2	5,6	5,7
	Ženy	1,4	2,1	2,1	2,2
	Pracující na vlastní účet	6,4	7,6	8,0	9,9
	Muži	8,0	9,6	10,1	12,5
	Ženy	4,4	5,1	5,2	6,5
	Ostatní	4,1	2,5	2,0	1,7
	Muži	4,1	2,4	1,9	1,5
	Ženy	4,0	2,7	2,2	1,8

Zdroj: Muži a ženy v číslech, ČSÚ

2.3 SWOT ANALÝZA SEKTORU LIDSKÝCH ZDROJŮ V REGIONU

2.3.1 Silné stránky

Celoživotní učení

- **Relativně vysoká úroveň školního vzdělání (zvláště vyšší střední školy) a kvalifikace pracovní síly**
- **Rovnoměrně rozmístěná a dobře přístupná síť škol a výukových a školících zařízení s odpovídající kapacitou**
- Dobrá úroveň spolupráce mezi univerzitami
- Mechanismus certifikací pro univerzitní studijní programy
- Existence zákonných norem pro počáteční vzdělávání
- Velký počet institucí pro další vzdělávání a školení se širokou škálou školících programů
- Rozvoj terciárního vzdělávání – institucionální i programová diverzifikace

Trh práce

- **Vysoce kvalifikovaná pracovní síla**
- **Relativně nízká nezaměstnanost v regionu Praha**
- **Rozmanitý trh práce**
- **Vysoká koncentrace zaměstnanců a zaměstnavatelů užívajících nové metody organizace práce**
- **Vybudovaný systém úřadů práce**
- Vyšší průměrná mzda (vyšší rozdíl mezi sociálními dávkami a průměrnou mzdou přispívá k vyšší motivaci k práci)

Sociální integrace

- **Relativně silná sociální stabilita a značné zastoupení střední třídy**
- **Vyvážená sociální struktura v místních komunitách**
- **Vysoká koncentrace nevládních organizací v sociální sféře**
- Životní úroveň nad průměrem ČR
- Obnovování duchovní atmosféry otevřeného města přijímajícího impulsy z různých kultur a směrů

Spolupráce výzkumu a vývoje s podnikatelskou sférou

- **Vybudovaná síť vzdělávacích a výzkumných kapacit**
- **Tradiční spolupráce mezi výzkumnými pracovišti a velkými průmyslovými podniky**
- Kvalitní výzkumné a vědecké týmy schopné uspět v mezinárodní konkurenci
- Velký počet studentů řádného a doktorského studia zapojených do vědeckých projektů a velký počet mladých vědeckých pracovníků
- Existence zárodku sítě institucí podporujících rozvoj inovací

Cestovní ruch

- **Tradiční turistické centrum evropského a světového významu**
- **Prakticky celoroční provoz a nabídka služeb CR**
- Rozšiřující se ubytovací kapacity

Rovné příležitosti pro ženy a muže

- **Relativně vysoká ekonomická aktivita žen**
- Vysoký podíl žen orientovaných na kariéru a žen ve vedoucích funkcích
- *De jure* zaručená rovnost příležitostí pro muže a ženy
- Řada opatření a politik je již uvedena do praxe
- Stoupající zájem veřejnosti o tuto problematiku

- Relativně rozsáhlá základna ženských organizací pokrývající široké spektrum problémů týkajících se (mimo jiné) žen a disponující informacemi, zkušenostmi a lidskými zdroji

Ekonomické prostředí pro malé a střední podniky

- **Existence relativně silného sektoru malých a středních podniků**
- **Rychlé přizpůsobení firem požadavkům trhu**
- Schopnost a kapacita školení v nových výrobních technologiích a technikách
- Zájem firmy na investování do informačních technologií a výzkumu a rozvoje

2.3.2 Slabé stránky

Celoživotní učení

- **Nedostatečná vazba vzdělávacího systému a obsahu vzdělávání na potřeby trhu práce**
- **Absence uceleného systému dalšího profesního vzdělávání (s výjimkou zdravotnictví)**
- **Malá propustnost vzdělávacího systému**
- Nedostatečné vzdělávání učitelů v moderních technologiích a v používání moderních výukových metod
- Studijní programy odborných škol nedostatečně reflektují technologický vývoj
- Nedostatek kvalitních informačních systémů a jejich propojení
- Nízká mobilita studentů a učitelů, zejména v domácím prostředí
- Nízká účast sociálních partnerů na formování obsahu a na organizaci odborného a dalšího vzdělávání,
- Poptávka pro terciární vzdělávání není s ohledem na nedostatek finančních zdrojů dostatečně uspokojována
- Nedostatečné integrační programy pro příslušníky menšin
- Absence motivačního systému vícezdrojového financování dalšího vzdělávání
- Vysoké procento předčasně opouštějících vzdělávací systém, především v prvních ročnících vysokých škol a vyšších odborných škol
- Systém závěrečných zkoušek na středních školách
- Síť vyšších odborných škol byla budována nesystematicky a je nesourodá
- Vysoký výskyt bariér ve školách, učitelů nepřipravených přilnout handicapované děti do normálních škol a nedostatek školních asistentů (a nejasný zákonodárny předpis) zabraňují většině handicapovaných osob získat adekvátní kvalifikace

Trh práce

- **Zvyšující se podíl dlouhodobě nezaměstnaných**
- **Nedostatečná péče o dlouhodobě nezaměstnané**
- Slabé motivační prostředí k pracovnímu uplatnění některých skupin obyvatelstva
- Nedostatečné kapacity pro zajištění služeb zaměstnanosti v Praze
- Nedostatečná komunikace a spolupráce mezi subjekty zainteresovanými na trhu práce
- Bariérovost budov a dopravy neumožňuje mnoha osobám s postižením získat místo, na které mají schopnosti i kvalifikaci.

Sociální integrace

- **Nárůst kriminality, včetně organizovaného zločinu a sociálně patologických jevů obecně (drogy, prostituce atd.)**
- **Zhoršující se demografická struktura obyvatel**
- **Růst, koncentrace a sociální vylučování některých skupin obyvatelstva a jejich nedostatečná integrace (romské komunity, nepřizpůsobiví lidé, bezdomovci a nelegální přistěhovalci)**

- Malá spoluúčasť občanů na rozhodování o veřejných záležitostech
- Nízká identifikace s místním společenstvím i Prahou jako celkem
- Bezprizornost mládeže předčasně opouštějící školu
- Existence nedobrovolně vyloučených skupin občanů Prahy, žijících ve vzdálených ústavech

Spolupráce výzkumu a vývoje s podnikatelskou sférou

- **Špičkový průmysl není cílevědomě propojen s výzkumem, zejména univerzitním a výzkumná pracoviště nejsou dostatečně motivována ke spolupráci s praxí. Z toho vyplývá i zanedbatelný podíl soukromého kapitálu na financování aplikovaného výzkumu a vzdělávání pracovníků**
- **Nejsou budovány „clustery“ vedoucí k multiplikačním a synergickým efektům v dané oblasti (např. inovační a technologická centra, vědecké parky apod.)**
- **Nedostatečná podpora MSP, které mohou absorbovat a komerčně využít výsledky výzkumu a vývoje**
- **Výzkum na VŠ je většinou fragmentární a není orientován na větší, tedy ucelené a v komerční sféře využitelné projekty**
- Absence státní a regionální inovační politiky, politiky rozvoje lidských zdrojů a systému podpory inovačního procesu jako celku
- Kultura výzkumných pracovišť jde většinou proti komercializaci výzkumu, absence kvalifikovaných pracovníků, schopných starat se systematicky o transfer technologií
- Informační a komunikační bariéry nejenom mezi jednotlivými vědními obory, ale i mezi pracovníky vědeckých a podnikatelských subjektů
- Legislativní prostředí není dosud obecně příznivé pro rozvoj vědy a výzkumu a zavádění výsledků do praxe

Cestovní ruch

- **Kvalifikace ve službách CR nesleduje světové trendy**
- **Nekoordinovaná a nedostatečná informační síť CR**
- **Komunikační bariéry (jazykové a psychologické)**
- Nízká úroveň partnerských vztahů mezi subjekty CR navzájem a veřejným a soukromým sektorem
- Kvalita některých služeb CR neodpovídá mezinárodním standardům
- Nerovnoměrné geografické rozložení turistů a návštěvníků

Rovné příležitosti pro ženy a muže

- **Přetrvávající předsudky vážící se k mateřské roli žen a jejich reprodukce ve výchově a vzdělávání**
- **Nízká motivace zaměstnavatelů zavádět opatření směřující k harmonizaci rodiny a práce**
- **Přetrvávající rozdíly v úrovni odměňování mezi muži a ženami**
- Slabá partnerská spolupráce neziskového sektoru, politické reprezentace a sociálních partnerů
- Tendence některých médií celou problematiku zlehčit nebo přímo bulvarizovat
- Nedostatečná kapacita, snížená finanční dostupnost a v některých případech též dojezdová dostupnost zařízení služeb péče o závislé členy rodiny

Ekonomické prostředí pro malé a střední podniky

- **Nízká motivace malých a středních podniků k podporování lepších pracovních podmínek pro zaměstnance**
- **Nedostatečné fondy pro vlastní výzkum a rozvoj**
- **Vysoké provozní náklady na podnikání**
- **Nesnadný přístup k půjčkám**

- Nedostatečná kvalita informací v oblasti průmyslu a služeb
- Nízké povědomí o nových metodách řízení

2.3.3 Příležitosti

Celoživotní učení

- **Rozvoj vzdělávacích programů reagujících na požadavky trhu práce**
- **Vzdělávání učitelů, lektorů, vedoucích pracovníků a dalších odborných pracovníků vzdělávacích institucí**
- **Rozšíření přístupu k terciárnímu vzdělávání**
- **Systematické ověřování kvality programů dalšího vzdělávání a certifikace výsledků**
- **Využití škol jako polyfunkčních center vzdělanosti pro další vzdělávání obyvatel**
- Realizace celoživotního učení pro zajištění maximálního rozvoje každého jedince a odpovídající změny struktury, obsahu a forem počátečního a dalšího vzdělávání
- Optimalizace sítě škol v Praze a sousedním regionu
- Co nejširší propojení aktivit všech partnerů participujících na vzdělávání: orgánů státní správy a samosprávy, škol a ostatních vzdělávacích institucí, žáků a studentů, rodičů, sociálních partnerů
- Rozšiřování přístupu ke vzdělávání a aktivačním možnostem pro občany se speciálními potřebami, skupiny znevýhodněné a ohrožené marginalizací a sociální exkluzí
- Uplatnění vícezdrojového financování
- Vytvoření poradensko-informačního střediska pro další profesní a odborné vzdělávání
- Alternativní vzdělávání dospělých obyvatel ústavů sociální péče

Trh práce

- **Využití vysoké kvalifikace, vzdělanosti a flexibility pracovní síly**
- **Komplexní přístup k dlouhodobě nezaměstnaným**
- Zaměření na absolventy škol a mládež předčasně opouštějící školu
- Co nejširší propojení aktivit všech partnerů působících na trhu práce
- Rozšíření zaměstnanosti v oblasti poskytování sociálních služeb
- Posílení programů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména pro občany ze znevýhodněných skupin
- Diferencovaný přístup k různým znevýhodněným skupinám

Sociální integrace

- **Zachování sociální promíšenosti ve většině obytných částí města**
- **Péče o skupiny ohrožené sociální exkluzí**
- **Snížení kriminality prostřednictvím výchovy, osvěty, nabídky zájmových činností**
- **Rozšíření existujícího potenciálu teoretických znalostí i praktických zkušeností pražských NNO poskytujících moderní sociální služby**
- Zlepšení služeb sociální péče
- Zhodnocení multikulturní tradice Prahy
- Deinstitutionalizace a diversifikace služeb sociální péče, návrat původních obyvatel Prahy z mimopražských ústavů sociální péče

Spolupráce výzkumu a vývoje s podnikatelskou sférou

- **Vytváření příznivého inovačního prostředí a zejména podmínek pro transfer technologií**
- **Rozvíjející se mezinárodní spolupráce a členství v EU**
- **Podpora aplikovaného i průmyslového výzkumu a vývoje.**
- **Zvýšení motivace studentů, doktorandů a mladých vědeckých pracovníků**
- **Zvýšení atraktivnosti zaměstnání v pražských výzkumných institucích pro vysoce kvalifikované pracovníky zejména ze států bývalého sovětského bloku**

- Větší zapojení soukromého kapitálu
- Nové možnosti podpory výzkumu a vývoje v souvislosti s novým zákonem o podpoře výzkumu a vývoje a s připravovaným Národním programem výzkumu
- Vytvoření optimální rovnováhy ve financování základního výzkumu ve vztahu k ostatním výzkumným a vývojovým činnostem

Cestovní ruch

- **Zvýšení kvality přípravy pracovníků, zejména v oblasti jazykové přípravy a profesionálního přístupu k účastníkům cestovního ruchu**
- **Zlepšení kvality služeb cestovního ruchu i podpůrných služeb**
- Možnost využití zařízení cestovního ruchu pro kulturní a vzdělávací akce
- Vyvolání trvalého celoročního zájmu o město podporou únosného turistického ruchu, i v mimosezónním období a nabídkou programů mimo centrum města popřípadě ve spolupráci s regionem Střední Čechy

Rovné příležitosti pro ženy a muže

- **Podpora programů zaměřených na rovnost příležitostí pro ženy a muže**
- **Osvěta mezi zaměstnavateli, médii**
- Rozvoj sociálních služeb jako příležitost pro rozšíření pracovního uplatnění žen

Ekonomické prostředí pro malé a střední podniky

- **Nové systémy výroby a řízení vývoje v oblasti lidských zdrojů**
- **Implementace dalšího odborného vzdělávání pracovníků**
- Vývoj informačních a komunikačních technologií
- Vývoj technologií šetrných k životnímu prostředí

2.3.4 Hrozby

Celoživotní učení

- **Pokračující nedostatečná provázanost mezi soustavou povolání a soustavou oborů vzdělávání při modernizaci vzdělávací soustavy i celkově nedostatečné vazby mezi vzděláním a trhem práce**
- **Nedostatečná motivace učitelů zapojit se do rozvojových programů, měnit své zvyky, zvyšovat svojí kvalifikaci**
- **Nedostatek finančních prostředků na rozvoj moderních vzdělávacích programů a absence systémového přístupu k financování dalšího vzdělávání**
- **Pomalá transformace vzdělávacího systému**
- **Přetrvávání absence kontroly kvality dalšího vzdělávání a nedostatečné úrovně poradenských a informačních systémů**
- Malá možnost integrovaného vzdělávání žáků a studentů s postiženími, způsobující nedostatek sociálních zkušeností pro další život
- Nedostatečná spolupráce orgánů města a městských částí v dalším vzdělávání
- Neodpovídající spolupráce mezi službami zaměstnanosti, vzdělávacími zařízeními a zaměstnavateli

Trh práce

- **Neúčinnost opatření pro dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně postižené a obtížně přizpůsobitelné občany**
- **Prakticky nekontrolovatelný příliv pracovníků ze zahraničí**
- Podcenění potřeby odpovídajícího personálního a technického zajištění služeb zaměstnanosti
- Neúčinnost sankcí vůči zaměstnavatelům, kteří neplní povinnou kvótu zaměstnávání zdravotně postižených

Sociální integrace

- **Stále se zvyšující koncentrace obtížně přizpůsobitelných občanů a jejich následné vylučování na okraj společnosti**
- **Sociální degradace pražských sídlišť**
- **Narůstající podíl obyvatelstva v poproduktivním věku**
- **Růst kriminality a šíření drogových závislostí**
- **Existující xenofobní postoje a projevy rasismu u části obyvatel Prahy**
- Růst počtu osob závislých na sociálních dávkách
- Další ztráta zájmu občanů o věci veřejné, nedojde-li ke spolupráci mezi městskou (místní) správou a občany
- Nestabilní financování NNO poskytujících sociální služby
- Často pouze deklarovaný a nikoli v praxi skutečně uplatňovaný trend deinstitucionalizace vede k prohloubení sociálního vyloučení některých ohrožených skupin obyvatelstva
- Nedostatečný rozvoj terénních služeb

Spolupráce výzkumu a vývoje s podnikatelskou sférou

- **Nevyužívání místní kapacity výzkumu a vývoje zahraničními investory**
- **Odchod kvalifikovaných pracovníků z vysokých škol a výzkumných ústavů do zahraničí**
- **Pokračování nárůstu výdajů na základní výzkum na úkor aplikovaného výzkumu, průmyslovému výzkumu a vývoji.**
- **Stále se zvyšující náklady a požadavky na výzkum bez odpovídajícího nárůstu finanční podpory výzkumu a vývoje (vyjádřené jako podíl HDP) z veřejných i soukromých zdrojů**
- **Přetrvávání potíží s transferem technologií z Prahy do jiných regionů ČR**
- Nekoncepčnost ve využívání státní a regionální podpory inovačního procesu
- Konkurence ostatních regionů, které budou schopny nabídnout zejména mladým vědeckým pracovníkům lepší podmínky
- Upřednostnění krátkodobých cílů rozvoje
- Nedostatek kvalifikovaných řídicích pracovníků schopných chápat inovační proces jako celek

Cestovní ruch

- **Zaostávání kvality doprovodných služeb za světovým trendem**
- **Zhoršování pověsti města v oblasti bezpečnosti**
- **Stagnace nevyhovující kvality informačních služeb (hlavně pro zahraniční návštěvníky)**
- **Nedostatečné pokrytí spektra služeb**
- Nedostatečná pozornost návštěvníkům se specifickými potřebami (hlavně zdravotně postiženým)
- Ztráta turistické atraktivity města

Rovné příležitosti pro ženy a muže

- **Velká setrvačnost v reprodukci stereotypů a bariér**
- Pozitivní diskriminace a metoda „gender mainstreamingu“ mohou narážet na kritiku a odpor
- Některá opatření na zmírnění diskriminace mohou paradoxně ještě posilovat stereotypy vedoucí k této diskriminaci

Ekonomické prostředí pro malé a střední podniky

- **Nedostatečné propojení mezi vzděláváním a systémem dalšího vzdělávání, celoživotního vzdělávání a potřeb na trhu práce**
- **Konzervativní přístup k inovacím ve vzdělávání a pracovním procesu**

2.4 KONTEXT NÁRODNÍCH STRATEGIÍ A POLITIK A OPATŘENÍ REALIZOVANÁ V REGIONU

2.4.1 Národní politiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Národní politiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů jsou zaměřeny na podporu celoživotního učení, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti a odstraňování všech forem diskriminace a znevýhodnění lidí v přístupu ke vzdělávání, na trh práce a k příslušným informacím.

Důležitým impulsem pro koordinovaný rozvoj lidských zdrojů a tvorbu komplexních národních politik v této oblasti na území celé republiky se stalo vytvoření funkce místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a rozvoj lidských zdrojů při sestavování nové vlády ČR v červenci 2002.

2.4.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Principy a strategie aktivní politiky zaměstnanosti byly přijaty v roce 1990, kdy v rámci MPSV vznikla Správa služeb zaměstnanosti s celorepublikovou sítí úřadů práce jako reakce na očekávanou vlnu nezaměstnanosti, spojenou s transformací ekonomiky. Aktivní politika zaměstnanosti byla integrována do **Zákona o zaměstnanosti** (Zákon č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Standardní opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou popsána v kapitole 2.2.6.

V souladu s cíli Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie zpracovalo MPSV v roce 1999 **Národní plán zaměstnanosti**. Cílem tohoto plánu bylo stanovit střednědobou politiku zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, sociální, vzdělávací a regionální politikou vlády. Na tento plán navazují roční akční plány, které zavádějí postupně opatření uvedená v Národním plánu zaměstnanosti. **Národní akční plán zaměstnanosti 2002**, přijatý vládou, uložil rozvíjet stávající přístupy tím, že:

- bude rozšířeno současné pojetí aktivní politiky zaměstnanosti o služby poskytované úřady práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání při poradenství, zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
- bude poskytnuta podpora každému nezaměstnanému, ale největší pozornost bude věnována uchazečům, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost,
- pracovníci úřadů práce zaměří hlavní pozornost na ty činnosti při práci s uchazeči, které je povedou k aktivnímu hledání zaměstnání,
- Správa služeb zaměstnanosti bude usilovat o odpovídající personální a materiální zabezpečení,
- bude zvýšena úroveň koordinace politiky zaměstnanosti jak v národním, tak v krajském měřítku, s cílem dosáhnout zapojení zaměstnavatelů, odborů, regionálních a místních úřadů, neziskových organizací a dalších aktérů na trhu práce do realizace různých aktivit na trhu práce.

Obsah Národního akčního plánu zaměstnanosti je konkretizován do 18 směrnic, jejichž prostřednictvím jsou naplňovány 4 pilíře Evropské strategie zaměstnanosti (zaměstnatelnost, podnikání, adaptabilita, rovné příležitosti).

V krátkodobém horizontu nedisponuje ČR zdroji, které by umožňovaly plně naplnit Směrnicí č.1 Evropské komise k zaměstnanosti. V informačním systému rovněž dosud nejsou sledována a sbírána data vypovídající o všech aktivitách úřadů práce (především zprostředkovatelských a poradenských). MPSV proto bude v následujících letech systematicky sbírat údaje pomocí různých druhů šetření, včetně tzv. sledovacích studií. Analýza těchto dat následně umožní lépe směřovat zdroje pro jednotlivá opatření a optimalizovat rozsah opatření ke zvýšení zaměstnanosti.

2.4.1.2 Sociální integrace

Péče o sociální prostředí a oblast sociálních služeb jsou v ČR upraveny především prostřednictvím stávajících zákonů a vyhlášek, z nichž nejdůležitější jsou:

- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který upravuje zejména rozsah sociálního zabezpečení a účastníky právních vztahů v sociálním zabezpečení, rozsah sociální péče – kategorie osob, kterým se poskytuje sociální péče, typy služeb sociální péče, financování služeb sociální péče, péči o těžce zdravotně postižené občany a seniory, povinnost a odpovědnost občanů a organizací při poskytování služeb sociální péče apod.
- Zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, který upravuje mimo jiné činnosti, pravomoc, funkce a role MPSV, krajů a obcí na úseku sociální péče, uvádí výčet zařízení sociální péče atd.
- Vyhláška MPSV č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení.
- Specifické zodpovědnosti jednotlivých územních orgánů jsou stanoveny v zákonech č. 284/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení) a č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení).

Vláda přijala dva základní dokumenty obsahující koncepci celoživotního učení pracovníků v sociální oblasti – Bílou knihu sociálních služeb a Koncepci celoživotního učení, tyto dokumenty budou základem legislativních norem upravujících zabezpečení sociálních služeb a odborné vzdělávání.

Česká republika se obdobně jako ostatní kandidátské země již v době před vstupem do EU postupně zapojuje do strategie EU v oblasti sociálního začleňování. Od roku 2002 byly zahájeny práce na přípravě **Společného memoranda o začleňování**, jako vládním strategickém dokumentu, který zhodnotí sociální situaci, identifikuje hlavní problémy a úkoly pro budoucí politiku České republiky. Společné memorandum o začleňování je připravováno v souladu se stanovenými klíčovými úkoly Evropského sociálního programu přijatého na summitu EU v Nice v prosinci 2000. Memorandum bude dokončeno v listopadu/prosinci 2003 a bude sloužit jako základní dokument pro koncepci **Národního akčního plánu pro boj proti chudobě a sociální exkluzi**.

Opatření a aktivity, které jsou obsahem JPD 3, navazují zejména na oblast „Posilování sociální soudržnosti“. Stejně jako Evropská rada, tak i Česká republika stanovila jako svou prioritu boj proti chudobě a sociálnímu vylučování a základní cíle této strategie, respektive jejich naplňování, se promítají i do opatření a aktivit v rámci priority 2 Sociální integrace.

V rámci **Národního akčního plánu zaměstnanosti** je zahrnuto více opatření, zaměřených na skupiny ohrožené na trhu práce a následně ohrožené i sociálním vyloučením, a to zejména v rámci Pilíře 1 – zaměstnatelnost.

Tato opatření jsou zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané a dále na uchazeče do 25 let v rámci pilotních programů „Nový start“ a „První příležitost“. Navíc budou prováděny doprovodné sociální programy, zaměřené na restrukturalizovanou odvětví, bude posílen individuální přístup k nezaměstnaným a poskytnuta druhá příležitost těm, kteří opustili vzdělávací systém bez získání kvalifikace. Úřady práce posílí svoji spolupráci se zaměstnavateli a územními orgány při realizaci programů zaměřených na zvýšení zaměstnanosti a kvalifikace obtížně umístitelných skupin na trhu práce, se zřetelem na příslušníky romských komunit.

Oblast rovných příležitostí pro zdravotně postižené řeší **Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením**. Tento plán byl v roce 1998 předložen Vládním výborem pro zdravotně postižené občany a přijat vládou.

V oblasti problematiky národnostních menšin má iniciační úlohu Rada vlády pro národnostní menšiny, která, mimo jiné, předkládá roční zprávy o situaci národnostních menšin v České republice. V roce 2001 byl přijat Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin.

Specificky romskou problematikou se zabývá Rada vlády pro záležitosti romské komunity. V rámci jejích aktivit byla v roce 2000 přijata Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti. Tento dokument byl aktualizován v letech 2002 a 2003 jako **Koncepce politiky romské integrace**. Situace romských komunit je také popsána v Analýze možností zesílení a zvýšené efektivity práce za účelem prevence sociální exkluze v romských komunitách a eliminace jejich následků prostřednictvím jmenované organizace, přijaté v roce 2002. Vládní usnesení týkající se aktivní politiky zaměřené na romské komunity jsou pravidelně projednávány a monitorovány. Rada iniciuje různé programy na podporu sociální integrace romské menšiny, jako jsou Program podpory terénní sociální práce, Podpora romských žáků středních škol nebo Program MŠMT na podporu romské komunity v roce 2002.

Podporu nestátnímu neziskovému sektoru ze strany státu koordinuje **Rada vlády pro nestátní neziskové organizace**, která každoročně předkládá Vymezení hlavních oblastí státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím.

Rada vlády pro koordinaci protidrogové politiky se snaží systémově řešit drogovou problematiku. Klíčovým dokumentem v této oblasti je **Národní strategie protidrogové politiky** na období 2001 – 2004.

2.4.1.3 Celoživotní učení

Na základě zadání MŠMT byly v letech 2001-2002 zpracovány, široce diskutovány a následně vládou přijaty dva zásadní dokumenty zaměřené na rozvoj vzdělávání v České republice: **Národní program rozvoje vzdělávání v ČR (Bílá kniha) a Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky**. Bílá kniha formuluje strategické linie vzdělávací politiky a hlavní opatření pro jejich naplňování do roku 2005 a Dlouhodobý záměr je rozpracováván do podoby konkrétních opatření, včetně finančních odhadů na jejich realizaci. Rozvojové priority byly v dlouhodobém záměru identifikovány následovně:

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

Na zpracování Dlouhodobého záměru na národní úrovni navazuje zpracování obdobných dokumentů na krajské úrovni.

Strategie rozvoje počátečního vzdělávání, včetně posílení výzkumné složky terciárního vzdělávání, je rozvíjena rovněž na základě dříve přijatých materiálů a specifických zákonů:

- **Koncepce vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v ČR (1999)**
- **Koncepce státní informační politiky ve vzdělávání (2000)**
- **Dlouhodobý záměr rozvoje vysokých škol** na léta 2000-2005, jeho aktualizace na rok 2001 (MŠMT) a dlouhodobé záměry jednotlivých vysokých škol
- **Národní politika výzkumu a vývoje (1999)**

- **Školský zákon** - Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „současný školský zákon“)
- **Zákon o vysokých školách** - Zákon č.111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Rozvoj celoživotního učení je také obsahem **Národního plánu zaměstnanosti**, a to v následujících opatřeních:

- MPSV promítne do zákona o zaměstnanosti vymezení kompetence k podpoře dalšího profesního vzdělávání
- MPSV ve spolupráci se sociálními partnery bude podněcovat zaměstnavatele MSP k motivaci na zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců
- MŠMT ve spolupráci s MPSV vypracuje návrhy stimulů na podporu dospělých osob se základním vzděláním ke zvýšení jejich kvalifikace
- MŠMT poskytne účinnější podporu mladým lidem, kterým hrozí předčasného ukončení počáteční přípravy na povolání

V roce 2001 byla pro MPSV (za podpory Phare) zpracována **Strategie rozvoje lidských zdrojů (RLZ)**, která specifikuje strategické cíle celoživotního učení v oblasti dalšího vzdělávání, a to ve smyslu zvýšení konkurenceschopnosti lidských zdrojů ČR:

- Vymezení kompetencí všech zainteresovaných partnerů v různých oblastech dalšího vzdělávání
- Zavedení rámce finančních i nefinančních pobídek pro rozvoj vzdělávání dospělých
- Motivaci škol ke většímu využívání vlastních kapacit pro další vzdělávání
- Vypracování a zavedení ucelených mechanismů akreditace vzdělávacích programů dalšího vzdělávání
- Budování a propojování informačních databází o poskytovatelích a programech dalšího vzdělávání.

V rámci navazujícího projektu **Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR** byla zpracována metodika strategického managementu RLZ na národní i krajské úrovni, která popisuje jak postupovat při naplňování následujících opatření:

- Propojení otázek zaměstnanosti a podnikání se vzděláváním
- Posílení okruhu zaměstnanost a práce
- Vytvoření systému národní koordinace krajského managementu RLZ
- Vybudování kapacity pro předvídání poptávky po lidských zdrojích – odvětvové a oborové studie
- Vybudování systému inspiračních bank metodik a příkladů dobré praxe RLZ

Strategie RLZ byla projednána na jaře 2002 na vrcholovém zasedání tripartity a na její doporučení připravilo MPSV ve spolupráci s MŠMT návrh na realizaci doporučení přijatých tripartitou. Tento dokument byl přijat vládou na základě usnesení č.210 z 3. března 2003. Dané usnesení zároveň ustavilo Radu vlády pro rozvoj lidských zdrojů. Členové této Rady byli jmenováni na základě usnesení vlády č.733 z 16.července 2003.

Oblast dalšího vzdělávání není doposud legislativně upravena.

2.4.1.4 Adaptabilita a podnikání

Jednou z nejvýznamnějších priorit vládní **Strategie posílení národohospodářského růstu** je podpora zakládání a rozvoje malých a středních podniků. Hlavními cíli této politiky je:

- zvýšení podílu MSP na ekonomickém růstu, exportu, zaměstnanosti a regionálního rozvoje
- zvýšení využívání moderních technologií v MSP
- podpora spolupráce mezi MSP, vývojovými a výzkumnými pracovišti a velkými podniky

- podpora jednotlivcům při zakládání MSP

Při zavádění této politiky bylo dosaženo znatelného pokroku prostřednictvím realizace řady podpůrných programů pro MSP, zajišťovaných Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem pro místní rozvoj. Tyto programy, které jsou MSP poskytovány prostřednictvím Českomoravské záruční a rozvojové banky, nabízejí podnikatelům řadu možností: poskytnutí výhodných úvěrů, zvýhodnění bankovních záruk k bankovním úvěrům, leasingu, rizikovému a rozvojovému kapitálu, podporu zvýšení konkurenceschopnosti na domácích i zahraničních trzích, podporu zakládání a rozvoji kooperačních sdružení, poradenskou podporu a podporu vytváření pracovních míst.

V rámci průmyslové politiky státu byla v roce 2000 schválena **Koncepce průmyslové politiky** a základní cíle rozvoje průmyslu byly stanoveny v **Akčním programu pro posílení konkurenceschopnosti průmyslu ČR**.

Jednou z nejvýznamnějších složek podnikání v Praze je cestovní ruch. **Koncepce státní politiky cestovního ruchu v ČR** byla přijata v roce 1999 a aktualizována v roce 2002. V roce 2000 schválila vláda **Státní program podpory cestovního ruchu**. Na podporu rozvoje cestovního ruchu byla zřízena Centrála cestovního ruchu s celostátní působností.

2.4.1.5 Rovné příležitosti pro ženy a muže

Česká republika v posledních letech významně posílila právní předpoklady rovnosti žen a mužů. Významným krokem v tomto směru bylo zavedení výslovného zákazu diskriminace na základě pohlaví v právu na zaměstnání včetně zákazu diskriminační inzerce a to **novelou zákona o zaměstnanosti** s účinností od 1. 1. 1999. Následně byly provedeny změny v rámci **novely zákoníku práce, novel zákonů o odměňování** a doplněn byl také **občanský soudní řád** s účinností od 1. 1. 2001. **Zpráva místopředsedy vlády a Legislativní rady vlády**⁸ schválená v dubnu 2001 otevřela možnost zavádění pozitivních opatření do českého právního řádu a také uložila všem členům vlády dbát při přípravě právních předpisů na princip rovnosti pohlaví. Politika rovných příležitostí se neomezuje pouze na rovnost pohlaví, ale řeší také případné znevýhodňování na základě rasy, etnického původu, věku, zdravotního stavu, sexuální orientace apod.

Na základě Usnesení vlády ČR č. 6/1998 bylo **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR** pověřeno **koordinací vnitrostátní politiky týkající se postavení žen ve společnosti**, ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost. Za prosazení zásady rovnosti mužů a žen při výkonu státní správy odpovídají vládě jednotlivá ministerstva. Řídí se při tom programovým dokumentem vlády **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**. MPSV ČR také iniciovalo zřízení **Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**, které bylo schváleno Usnesením vlády č. 1033/2001.

2.4.1.6 Informační politika

Státní informační politika a Koncepce výstavby veřejných administrativních informačních systémů byly schváleny vládou v roce 1999. Státní informační politika definuje cíle v následujících oblastech: informační gramotnost, informační demokracie, rozvoj veřejných administrativních informačních systémů, komunikační infrastruktura, spolehlivost a bezpečnost informačních systémů a ochrana osobních dat, elektronický obchod, transparentní ekonomické prostředí, stabilní a bezpečná informační společnost. V roce 2001 se Česká republika připojila k akčnímu plánu **Europe+ 2003**, společnému závazku kandidátských zemí EU v oblasti informačního rozvoje společnosti.

Implementace **Státní informační politiky v oblasti vzdělávání** se řídí principy **Akčního plánu Státní informační politiky** vymezené usnesením vlády č. 244 ze 14. března 2001.

⁸ Usnesení Vlády ČR č. 310 z r. 2001.

Tento plán zdůrazňuje zásadní důležitost rychle se rozrůstající oblasti informačních služeb, role, kterou informace hrají, přístupnosti a aplikovatelnosti informací, nových komunikačních a informačních technologií, globálních informačních sítí a vládou uznávaného dopadu na společnost. **Informační gramotnost** je jednou z klíčových prioritních oblastí uvedených v tomto dokumentu. Cílem je dosáhnout počítačové gramotnosti populace, která je nezbytná pro individuální rozvoj a sebeuplatnění ve 21. století.

V roce 2003 navazuje **Akční plán pro implementaci Státní informační politiky** na Státní informační politiku a na Konceptci výstavby veřejných administrativních informačních systémů. Realizace první etapy Státní informační politiky v oblasti vzdělávání byla zahájena také v roce 2003, ale nesplnila zcela cíle zadané vládou (vybavit všechny školy počítači a připojením k internetu). Kromě této politiky byl také zahájen **Národní program počítačové gramotnosti**. V oblasti elektronického obchodu byl úspěšně připraven a přijat politicky nezávislý dokument **Bílá kniha elektronického obchodu**. Zlepšení informačních technologií v systému veřejných služeb se uplatňuje na všech možných úrovních. Na centrální úrovni byl úspěšně zahájen **Portál veřejné správy**. Řešení legislativních otázek týkajících se informační společnosti je jednou z hlavních priorit vlády, která intenzivně podporuje rozvoj v této oblasti.

Česká republika, jako členský stát EU, bude zapojena do evropského akčního plánu **eEurope 2005: Informační společnost pro každého**. Až do roku 2006 bude tedy probíhat příprava nové jednotné koncepce, která bude aktualizací předchozích strategických dokumentů v této oblasti – **Státní informační a telekomunikační politiky**. Základem této politiky jsou pravidla a principy, které chce vláda aplikovat v budoucím vývoji informační společnosti v České republice (orientace na výstavbu moderních a bezpečných veřejných služeb dostupných on-line, pokračující liberalizace telekomunikačního trhu, rozšiřující se přístup k internetu, stanovení právního základu informační společnosti, podpora růstu počítačové gramotnosti v populaci, rozvoj elektronického obchodování).

Od roku 1999 bylo uzákoněno několik klíčových právních norem v oblasti státní informační politiky (Zák. č. 106/1999 o volném přístupu k informacím; Zák. č. 101/2000 o ochraně osobních dat; Zák. č. 227/2000 o elektronickém podpisu; Zák. č. 365/2000 o veřejných administrativních informačních systémech).

Efektivnější využití informačních a komunikačních technologií, na které je zaměřena Státní informační politika, povede k růstu produktivity, zaměstnanosti a zlepšení kvality poskytovaných služeb. Lepší dostupnost IT a narůstající počítačová gramotnost přispěje také k soudržnosti společnosti a podpoře rovných příležitostí.

2.4.1.7 Další národní průřezové politiky

Kromě politik uvedených v předchozích odstavcích je při podpoře lidských zdrojů třeba respektovat národní politiky ovlivňující celkové prostředí. Mezi ně patří koncepce udržitelného rozvoje, politika vědy a výzkumu.

Základní principy udržitelného rozvoje jsou definovány ve **Státní politice životního prostředí**, která byla vládou schválena v roce 2001. V tomto dokumentu jsou definována kritéria udržitelnosti a návrhy cest, jak tato kritéria plnit. Součástí této politiky je Státní program environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty v České republice, schválený vládou usnesením č. 1048 v roce 2000. V JPD 3 je také brán zřetel na zákon 123/1998 Sb. o právu na informace o životním prostředí. Zároveň je životní prostředí také ovlivňováno množstvím a strukturou spotřebované energie, a proto je důležité přihlížet k Energetické politice ČR, jejíž součástí je snižování energetické náročnosti a úspory energie.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy je ústředním správním orgánem odpovědným za výzkum a vývoj. Připravuje národní politiku výzkumu a vývoje a národní program

výzkumu. Rada pro výzkum a vývoj je poradním orgánem vlády pro oblast výzkumu a vývoje, který vedle analytických činností rovněž navrhuje rozpočtové výdaje pro výzkum a vývoj.

Nové možnosti podpory výzkumu a vývoje nabízí **Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje**, který vstoupil v platnost v červenci 2002. Tento zákon vymezuje kompetence jednotlivých ústředních orgánů státní správy v oblasti správy výzkumu a upravuje způsob financování výzkumu a vývoje z veřejných zdrojů.

2.4.2 Regionální strategie a politiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Na úrovni regionu NUTS 2 Praha jsou vytvářeny a realizovány politiky v oblastech, které jsou vládou určeny k regulaci na krajské úrovni a dále politiky, které nejsou na národní úrovni stanoveny. V oblasti rozvoje lidských zdrojů je to hlavně základní a střední školství, sociální péče, az iniciativy regionu též koncepce dalšího vzdělávání. Základním strategickým dokumentem pro rozvoj regionu se stal Strategický plán hlavního města Prahy, který byl schválen pražským zastupitelstvem. Konkrétní oblasti jsou pak upravovány postupně tvořenými dalšími dokumenty.

Strategický plán hlavního města Prahy

Strategická vize budoucího rozvoje hlavního města Prahy, zformulovaná v pražském Strategickém plánu rozvoje, se opírá o silné stránky města, mimo jiné o velmi dobrý lidský potenciál.

Praha usiluje o to, aby se stala úspěšným, konkurenceschopným a respektovaným městem se silnou a moderní ekonomikou, zajišťující dobré existenční podmínky jeho obyvatelům a podporující ekonomiku regionu i celé ČR. Praha chce být městem atraktivním nejen pro své obyvatele, ale i pro návštěvníky a podnikatelské subjekty a chce dobře plnit svoji funkci kulturního a inovačního centra regionu, hlavního města republiky i významného místa pro setkávání mezinárodních aktivit.

Rozvoj lidských zdrojů je bezprostředně spojen s realizací dvou z pěti částí Strategického plánu hlavního města Prahy, z nichž pro každou byly definovány strategické cíle:

Kvalita života – vlídné a spokojené město

Strategické cíle

- L1 Posilování tradičního postavení Prahy jako centra vzdělanosti a humanity
 - rozšíření a zkvalitnění vzdělanosti na úroveň integrované evropské ekonomiky
 - propojení vysokých škol s vědeckovýzkumnými pracovišti
 - zavedení multikulturní výchovy jako prostředku ke snížení rasové nesnášenlivosti a diskriminace
 - podpora účinného systému sociální práce a péče s ohledem na demografické a socioekonomické trendy
 - preferování alternativních způsobů sociální péče
 - integrování lidí se zdravotním postižením mezi zdravou populaci a handicapovaných dětí do běžných škol
- L2 Zrychlení bytové výstavby a podpora uchování a regenerace stávajícího bytového fondu
- L3 Vytvoření image Prahy jako bezpečné metropole pro obyvatele i návštěvníky
- L4 Zvýšení občanské hrdosti obyvatel Prahy, posílení jejich identifikace s městem a spoluúčasti na jeho rozvoji
- L5 Kultivace prostředí města, podpora rozmanitosti aktivit jeho obyvatel i návštěvníků

Role Prahy a ekonomika města – úspěšné a respektované město

Strategické cíle

- E1 Zajištění role Prahy jako respektovaného hlavního města státu a dobrého souseda
- E2 Rozvoj Prahy jako významného města nově formované Evropy
- E3 Využití potenciálu města k zabezpečení jeho konkurenceschopné ekonomiky a prosperity
- E4 Zajištění ekonomických aktivit odpovídajících možnostem a potřebám území města; podpora individuality Prahy a principu udržitelnosti
- E5 Zajištění finančních zdrojů pro realizaci strategických záměrů města

Strategický plán hlavního města Prahy se v rámci dalších strategických cílů zaměřuje i na další aspekty sociální integrace, jako jsou bezpečnost, podpora územní identity a sounáležitosti obyvatel s územním společenstvím, kultivace prostředí města, podpora rozmanitosti aktivit jeho obyvatel i návštěvníků.

V letech 2002 - 2003 je zpracováván **Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a výchovně vzdělávací soustavy hlavního města Prahy**, který je na úrovni regionu vypracován v návaznosti na obdobný dokument na národní úrovni.

Další regionální strategie a politiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů byly zpracovány v následujících dokumentech:

Protidrogová politika hlavního města Prahy

Koncepce sociální péče hlavního města Prahy

Koncepce politiky hlavního města Prahy ve vztahu k národnostním menšinám.

2.4.3 Opatření realizovaná ve vazbě na národní politiky

Na základě přijatých zákonů a vládou schválených politik v oblastech uvedených v kapitole 2.3.1 jsou na území hlavního města Prahy realizována opatření financovaná z národních i regionálních finančních prostředků. V oblasti lidských zdrojů je většina prostředků směřována na zabezpečení základních funkcí školských zařízení, vědeckých pracovišť a pokrytí obligatorních sociálních dávek. Na rozvojové programy je prozatím vyčleňována pouze malá část prostředků v rámci státního i regionálního rozpočtu.

Celoživotní učení

Provoz a investice do počátečního vzdělávání jsou financovány ze státního rozpočtu, u regionálního školství (nezahrnuje vysoké školy) též z rozpočtu regionu. V roce 2000 bylo v Praze vynaloženo 870 mil. Kč ze státního rozpočtu a 52 mil. Kč z regionálního rozpočtu na provoz středních škol. V roce 2002 se počítá s tím, že regionální rozpočet pokryje 11,5 % celkových výdajů regionálního školství. Vyšší odborné školy byly v roce 2000 dotovány ze státního rozpočtu částkou 144 mil. Kč a vysoké školy obdržely 3 934 mil. Kč.

V rámci realizace Státní informační politiky je v současné době realizován projekt Internet do škol, kdy budou postupně všechny školy vybaveny počítačovou učebnou s napojením na internet a vyškoleni učitelé pro práci v počítačových učebnách. Do poloviny roku 2002 bylo již v rámci celé ČR takto vybaveno 2 000 škol.

V rámci institucionální podpory výzkumu a vývoje získaly VŠ pražského regionu další finanční prostředky na základě přijatých projektů výzkumných záměrů ve výši 584 mil. Kč. V rámci těchto prostředků však nelze specifikovat, zda a kolik prostředků bylo určeno na rozvoj lidských zdrojů.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje výdaje na tvorbu společensky účelných pracovních míst, zajištění odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých, veřejně prospěšné práce, provoz chráněných dílen a rekvalifikace. Úřad práce hlavního města Prahy vynaložil v předchozím období na aktivní politiku zaměstnanosti následující částky:

1999	12,9 mil. Kč
2000	20,1 mil. Kč
2001	18,1 mil. Kč
2002	30,1 mil. Kč (rozpočet)

Sociální integrace

Ministerstvo práce a sociálních věcí ze svých prostředků již několik let financuje projekty na podporu aktivit v komplexu sociálních služeb. V rámci tohoto opatření bylo v roce 2001 v Praze podpořeno 128 projektů, v celkové výši 168 mil. Kč. Projekty se soustředily na rozvoj sociální péče v azylových domech, denních centrech a denních stacionářích, v domovech pro seniory a postižené, chráněném bydlení, podporovaném zaměstnávání, osobní asistenci, pečovatelské službě, krizové pomoci, terapeutických komunitách, zařízeních péstounské péče, poradenství pro znevýhodněné a ohrožené skupiny.

V návaznosti na koncepci sociální péče hlavního města Praha přidělilo v roce 2001 a 2002 granty na podporu činností v oblasti prevence kriminality, v oblasti sociální a v oblasti zdravotnictví. Prostředky z grantů jsou primárně určeny nestátním neziskovým organizacím, žádat o finanční podporu však mohou i státní subjekty či výkonné organizace samosprávy se stejným zaměřením. Část prostředků je přidělována na roční granty, další část na roční náklady čtyřletých grantů, což v letech 2000 – 2003 činí 22 400 tis. Kč ročně.

Tabulka 28: Granty přidělené hlavním městem Praha

Opatření	Rok	Počet grantů	Finanční částka v tis. Kč
Prevence kriminality	2001	28	5 912
	2002	16	4 309
Provoz pobytových zařízení pro lidi se zdravotním postižením	2001	24	6 550
	2002	16	6 750
Pomoc lidem v krizových situacích	2001	24	5 630
	2002	34	9 490
Provoz chráněného bydlení	2001	10	4 800
	2002	8	3 310
Služby domácí péče a osobní asistence pro seniory a zdrav.post.	2001	22	7 700
	2002	19	4 590
Integrační programy pro lidi se zdravotním postižením a v krizi	2001	24	5 370
	2002	28	5 960
Podpora terénní zdravotní péče	2001	8	1 055
	2002	12	1 105
Podpora aktivit spojených s prevencí, rehabilitací a rekondicí	2001	18	3 945
	2002	21	4 745
Celkem	2001	158	40 962
	2002	154	40 259

Zdroj: Hl. m. Praha

Projekty uskutečňované v rámci oblasti **prevence kriminality** nejsou orientovány pouze na vlastní prevenci různých forem kriminality, ale zahrnují např. i péči o oběti trestných činů a pomoc osobám propuštěným z výkonu trestu nebo výchovných ústavů.

Projekty uskutečňované v oblasti **sociální** jsou zaměřeny na:

1. Provoz pobytových zařízení pro lidi se zdravotním postižením
2. Pomoc lidem v krizových situacích
3. Provoz chráněného bydlení
4. Služby domácí péče a osobní asistence pro seniory a zdravotně postižené
5. Integrovaní programy pro lidi se zdravotním postižením a v krizi

Projekty v oblasti **zdravotnictví** jsou zaměřeny na:

1. Podpora terénní zdravotní péče
2. Podpora aktivit spojených s prevencí, rehabilitací a rekondicí

Současný způsob financování sociálních služeb nezaručuje poskytovatelům služeb stabilní prostředí nutné k jejich dalšímu rozvoji. Síť sociálních služeb v Praze, i z tohoto důvodu, ne vždy odpovídá potřebám obyvatel. Významnou roli v poskytování sociálních služeb mají NNO. Ve Strategickém plánu hlavního města Prahy je sice zapsána deinstitucionalizace a podpora moderních služeb, avšak nabídka alternativních sociálních služeb ústavů není dostatečně zajištěna

Adaptabilita a podnikání

V průběhu 90. let byla s finanční podporou EU vybudována síť regionálních poradenských a informačních středisek (RPIC) a byla rozvíjena inovační střediska (BIC), která byla založena s cílem podporovat malé a střední podniky systémem dotovaných služeb. Některé služby dotuje Ministerstvo průmyslu a obchodu i po skončení Phare programů.

V rámci programů podpory podnikání v ČR Ministerstva průmyslu a obchodu čerpá Praha v oblasti rozvoje lidských zdrojů ze dvou programů, určených na podporu MSP. Prvním je program „Poradenství“, určený na konzultace, školení a podporu inovačních firem, druhým pak je program „Marketing“, který podporuje vstup českých malých a středních podniků na zahraniční trhy, a to prostřednictvím informačních a vzdělávacích služeb.

V programu „Poradenství“ bylo v roce 2001 vynaloženo 8,9 mil. Kč, na nichž se pražské firmy podílely 0,18 mil. Kč. Národní prostředky programu byly navíc doplněny prostředky Phare ve výši 20,5 mil. Kč.

V programu „Marketing“ bylo v roce 2001 vydáno 66,9 mil. Kč, na nichž se 86 pražských firem podílelo 14,4 mil. Kč.

Výzkum a vývoj

V roce 2000 bylo v Praze na výzkum a vývoj vydáno celkově 11 035 mil. Kč. Ze státního rozpočtu na tuto oblast plynulo 7 608 mil. Kč. Podpora směřovala do podnikatelského, státního, neziskového sektoru a do vysokých škol. Kromě státního rozpočtu se na celkových výdajích podíleli příjemci sami a zahraniční zdroje. V rámci těchto údajů není možné vyčlenit prostředky, které směřovaly na rozvoj lidských zdrojů.

V současné době neexistuje speciální státní či regionální program na podporu rozvoje lidských zdrojů v oblasti spolupráce výzkumných institucí a průmyslových podniků. Programy MPO ČR „TRANSFER“ a „PARK“ podporují zavádění nových technologií a budování inovačních center (včetně inkubátorů) pro začínající technologicky orientované firmy. Částečně lze pro podporu lidských zdrojů využít program "Poradenství" MPO ČR. Program je otevřen pro inovační a podnikatelská centra (BIC), regionální informační a poradenská centra (RPIC) a Asociaci manažerek a podnikatelek ČR (AMP ČR). V rámci tohoto programu lze poskytovat i základní školení pro podnikatele.

Cestovní ruch


Hlavní město Praha vydalo v letech 1998 – 2000 na podporu Pražské informační služby celkem cca 66 mil. Kč. Z těchto finančních prostředků je hrazeno i průběžné další vzdělávání pražských průvodců cestovního ruchu (s částečnou finanční úhradou jednotlivých průvodců).

1998	24,9 mil. Kč
1999	20,4 mil. Kč
2000	21,8 mil. Kč

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Od 90. let funguje v České republice řada nevládních neziskových organizací zabývajících se postavením žen ve společnosti, jejich právy a otázkami nerovností na základě pohlaví. Velká část organizací zabývajících se postavením žen sídlí v regionu Praha nebo zde má své zastřešující organizace. Organizace založené se zahraniční podporou sídlí téměř výlučně v Praze. Z výzkumu provedeného v roce 2000⁹ vyplývá, že v České republice bylo aktivních kolem 120 těchto organizací, více než třetina z nich řešila problematiku rodiny, tedy mateřství, práva matek a dětí, ochrany rodiny apod. 11 % organizací bylo zaměřených na otázky zdraví žen, převážná část pak na rakovinu prsu, významné však byly také organizace zaměřené na otázky zdraví spojené s porodem a mateřstvím, tedy velmi blízké první skupině¹⁰. Stejný díl (11%) náležel asociacím a sdružením, pak následovaly organizace zaměřené na kulturní, publikační, vzdělávací a osvětové aktivity. Některé z těchto organizací navazovaly na tradice před rokem 1989 a na předválečné ženské organizace, většina z nich však především stavěla na spolupráci se zahraničím, zejména USA, Kanadou a později ve stále větší míře také se zeměmi EU. Teprve ve druhé polovině 90. let vzrostla domácí podpora těchto institucí. Důležité znalosti a informace získávaly ženské organizace právě díky své úzké provázanosti s výzkumem. Při vysokých školách bylo postupně založeno několik výzkumných a vzdělávacích pracovišť zaměřených na problematiku gender. V roce 1991 bylo založeno **Centrum pro Gender Studies**, provozující knihovnu a vzdělávání pro veřejnost; při Sociologickém ústavu Akademie věd ČR pracuje **výzkumný tým „Gender & sociologie“**, který se zaměřuje především na výzkum postavení ženy na trhu práce. V roce 2001 započal v rámci projektu EUPRO (zadavatel MŠMT ČR) projekt zřízení **"Národního kontaktního centra - Ženy a věda"**, které plní úlohu koordinačního, informačního a servisního centra aktivně podporujícího komunikaci v této oblasti, včetně podpory pracovních kontaktů a s nimi spojených kooperačních aktivit na mezinárodních programech, projektech a vědeckých stážích v rámci EU¹¹.

2.4.4 Opatření realizovaná s mezinárodní finanční podporou

V rámci mezinárodní podpory tvoří nejvýznamnější podíl zapojení ČR do programu předvstupní pomoci Phare a do některých komunitárních programů a iniciativ. 

V rámci rozvoje lidských zdrojů se jedná o zapojení do programů Phare – Palmif a Podpora občanské společnosti, Socrates (zejména do podprogramů Erasmus, Comenius, Lingua, Grundtvig, Minerva), Leonardo da Vinci, a Equal.

⁹ JEDLIČKOVÁ, Petra. Developing Civil Society in the Czech Republic: Women's contra Feminist Activities. 10 s. Závěry výzkumu prezentovaného na mezinárodním semináři v Ljublaně v roce 2000.

¹⁰ Velmi blízko k těmto organizacím měly také instituce zabývající se otázkami násilí na ženách a obchodu se ženami. Jejich činnost se v některých případech prolíná s organizacemi zaměřenými na zdraví, protože se často zabývají terapií a dalšími formami léčby.

¹¹ Viz. <http://www.soc.cas.cz/sou/tymy/gender/proj10.htm>.

Úřad práce hl. m. Prahy se v roce 2000 a 2001 jako spoluřešitel účastnil realizace nadregionálního experimentálního projektu Palmif „Ověření komplexu služeb podporovaného zaměstnávání“. Finanční prostředky určené na projekt byly ve výši 135 tis. EUR, podíl Prahy nelze vyčíslit.

V rámci programu Podpora občanské společnosti byly v ČR v letech 1993 – 2001 realizovány projekty za 14,4 MEUR, podíl Prahy však nebyl sledován.

Z podprogramu Erasmus čerpaly pražské vysoké školy v letech 1998 – 2001 celkem 4 mil. EUR. Do dalších částí programu Socrates bylo od roku 1997 rovněž zapojeno 42 gymnázií, středních a vyšších odborných škol.

Z programu Lingua čerpaly ve stejném období pražské vyšší odborné školy 0,18 mil. EUR.

Do programu Grundtvig se v průběhu let 1998-2000 zapojily 4 pražské vzdělávací instituce a obdržely celkový příspěvek ve výši 0,1 mil. EUR.

Do podprogramu Minerva se zapojilo 5 pražských institucí, které získaly 90 tis. EUR (podprogram Minerva patří do programu SOCRATES, dále už se hovoří o jiných programech).

Od roku 2000 byly pražské školy zapojeny do 22 projektů programu Leonardo da Vinci. Do 3 projektů mobility v rámci Leonardo jsou rovněž zapojeni pracovníci hlavního města Praha.

V roce 2002 se ČR nově zapojila do iniciativy Společenství EQUAL. Na projekty v rámci akce 2 bylo přiděleno 6,65 mil. EUR (50 % český státní rozpočet, 50 % Phare). V rámci 9 mezinárodních partnerství se do programu zapojilo 177 českých organizací, z nich 51 je z Prahy.

2.5 VAZBA NA POLITIKY A ZÁSADY EU

V souladu s článkem 12 Nařízení¹² podporuje JPD 3 pouze takové aktivity, které jsou v souladu se Smlouvou o založení Evropského společenství, s nástroji přijatými v jejím rámci a s politikami a akcemi Společenství, včetně pravidel pro hospodářskou soutěž (veřejnou podporu), o zadávání veřejných zakázek, o ochraně a zlepšování životního prostředí a o odstraňování nerovností a vyrovnávání příležitostí mezi ženami a muži.

Veřejná podpora

Poskytování veřejné podpory je v České republice regulováno zákonem č.59/2000 Sb., o veřejné podpoře. Zákon je doplněn systémem metodických pokynů pro jednotlivé oblasti intervencí (od regionální podpory, přes podporu zaměstnanosti, podporu malých a středních podniků až po vzdělávání a pravidla „de minimis“), které stanovují pravidla, za jakých lze veřejnou podporu v dané oblasti čerpat. Tyto metodické pokyny jsou plně kompatibilní s legislativou EU. Rozhodnutí o poskytnutí veřejné podpory na základě těchto pokynů a na základě stropu stanoveného regionální mapou intenzity veřejné podpory na období 2002-2006 pro NUTS 2 vydává Úřad pro ochranu hospodářské soutěže. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže bude požádán o vydání rozhodnutí na základě detailní specifikace jednotlivých opatření a cílových skupin v Dodatku JPD 3.

Veřejné zakázky

Dodávky zboží, služeb a prací spolufinancovaných z ESF budou udělovány v souladu s národním a komunitárním právem v oblasti veřejných zakázek a budou založeny na volné soutěži. V případě otevřené soutěže, aby byla zachována co nejširší otevřenost jednotlivých nabídek, budou zakázky zveřejněny jak v národních sdělovacích prostředcích, tak i v Úředním věstníku ES.

Oblast veřejných zakázek byla až dosud v ČR upravena Zákonem č.199/1994 Sb. O zadávání veřejných zakázek. Aby byla zajištěna plná slučitelnost s pravidly EK pro vyhlášení veřejných zakázek, je připraven nový návrh zákona, který vstoupí v platnost na počátku roku 2004. Nový zákon musí zaručit transparentní zadávání veřejných zakázek, vyloučit jakoukoliv diskriminaci a musí obsahovat předběžné podmínky pro racionální využívání prostředků ze SF. Nový zákon je podmínkou, aby projekty, které podléhají procedurám o zadávání veřejných zakázek, mohly být financovány ze SF a z FS EU.

Ochrana a zlepšování životního prostředí

Projekty spolufinancované z ESF musí zohledňovat principy a cíle udržitelného rozvoje a být plně v souladu s legislativou životního prostředí ČR i ES. Vzhledem k tomu, že v programu rozvoje lidských zdrojů se nepředpokládá významný vliv na životní prostředí a na základě konzultací s Ministerstvem životního prostředí ČR i s EK bylo rozhodnuto, že není nutné pro JPD 3 provádět Strategické posouzení vlivu na životní prostředí. Přesto při výběru projektů k realizaci bude brán zřetel na dodržování principů ochrany a zlepšování životního prostředí, a to v souladu s cíli udržitelného rozvoje, jak jsou definovány ve Státní politice životního prostředí (schválené vládou dne 10. ledna 2001 usnesením č. 38) a se Státním programem environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty (EVVO) v České republice, (usnesení vlády č.1048/2000), který je zároveň součástí implementace Směrnice č.90/313/EHS o svobodě přístupu k informacím o životním prostředí (podrobněji kapitola 3.4.).

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Projekty spolufinancované z ESF musí přispívat k naplňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže. I v případech, kdy projekty nejsou přímo orientovány na oblast rovných příležitostí pro ženy a muže, musí být v rámci výběru, realizace i závěrečného hodnocení

¹² Nařízení Rady (ES) 1260/1999 o Strukturálních fondech

sledován vliv na rovné příležitosti a proporcionalní zapojování žen a mužů do projektových aktivit.

JPD 3 respektuje i další principy politiky EU, stanovené v Nařízení, v kapitole IV – Organizace.

Doplňkovost a partnerství

Prostředky ESF jsou využívány na takové aktivity, které vhodně doplňují a rozšiřují možnosti národní a regionální politiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Tvorba JPD 3, včetně jeho financování, výběru projektů k realizaci i monitorování samotné realizace je založena na principu partnerství. JPD 3 byl vytvořen MPSV ve spolupráci s MŠMT, hlavním městem Praha, Úřadem práce hl. m. Prahy, neziskovými organizacemi a zástupci sociálních partnerů (blíže viz. kapitola 10 – popis konzultačního procesu). Program bude financován na národní úrovni z centrálních a regionálních zdrojů. Výběr projektů bude probíhat na úrovni partnerů a výsledky a dopady programu bude sledovat monitorovací výbor, složený z partnerských institucí na národní i regionální úrovni (včetně sociálních partnerů a neziskových organizací).

Koordinace

Projekty JPD 3 budou pro území města vyčleněného pro Jednotný programový dokument regionu NUTS II hlavního města Praha pro Cíl 2 (tj. území, které obývá 31 % obyvatel) orientovány hlavně na aktivity, které se váží na konkrétní akce tohoto JPD 2. V monitorovacím výboru pro JPD 3 budou zastoupeni regionální partneři, kteří přímo zodpovídají za realizaci JPD 2 a budou proto sledovat, zda aktivity realizované na dotčeném území v rámci JPD 3 vhodně navazují na aktivity JPD 2. Důležitá je provázanost obou dokumentů, vazby tedy budou oboustranné a z JPD 3 budou vycházet podněty pro JPD 2. Vazba na JPD 2 je obsahem kapitoly 5.

Adicionalita

Prostředky ESF rozšiřují možnosti, které pro realizaci národních a regionálních politik v oblasti rozvoje lidských zdrojů vydává Česká republika. Prostředky ESF nebudou v žádném případě použity na substituci národních prostředků, které jsou vydávány v souladu s definovanými národními politikami. Předběžné hodnocení adicinality je obsahem kapitoly 8.

3. STRATEGIE JPD 3

Strategie JPD 3 pro region Praha byla formulována na základě provedené analýzy ekonomické a sociální situace regionu NUTS 2 Praha v oblasti lidských zdrojů (kapitola 2), vytipování silných, slabých stránek, příležitostí a hrozeb (subkapitola 2.3), v návaznosti na obsah národních a regionálních politik v oblasti celoživotního učení, zaměstnanosti, sociální ochrany a integrace, rovných příležitostí pro ženy a muže, vědy a výzkumu, podpory podnikání, udržitelného rozvoje, informační politiky (subkapitola 2.4) a plně v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti.

Ve smyslu definice oblastí Cíle 3 čerpá JPD 3 na spolufinancování pouze prostředky z ESF. Proto se v rámci JPD 3 realizují pouze tzv. měkká opatření a tam, kde je to prospěšné, vhodně doplňují infrastrukturní opatření, podporovaná v rámci Cíle 2 z Evropského fondu regionálního rozvoje. Naopak, pokud bude třeba doplnit realizaci opatření v rámci Cíle 2 v oblasti rozvoje lidských zdrojů, budou z prostředků JPD 3 takové aktivity podpořeny.

Obsah JPD 3 je stanoven v souladu s článkem 3 Nařízení EK 1780/1999 o Evropském sociálním fondu, který specifikuje rozsah činností, na které je směřována podpora z ESF (vzdělávání a odborná příprava, podpora zaměstnanosti a samozaměstnávání, podpora v oblasti výzkumu, vědy a technologického rozvoje, postgraduálního vzdělávání a vzdělávání manažerů a odborníků výzkumných pracovišť a podniků, rozvoj nových zdrojů zaměstnanosti, včetně sociální ekonomiky, podpora struktur a systémů a doprovodná opatření svázaná s ostatními činnostmi).

JPD 3 navazuje na Referenční rámec politiky na podporu lidských zdrojů v ČR, který byl připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí v květnu 2003.

3.1 GLOBÁLNÍ CÍL

Při formulaci globálního cíle JPD 3 byly zohledněny následující důležité aspekty:

- stanovit globální cíl tak, aby jeho plnění vedlo ke zlepšení sociální a ekonomické situace obyvatel,
- klást důraz na to, aby všichni obyvatelé Prahy měli stejnou příležitost se podílet na prosperitě města,
- dále pak, aby ekonomický rozvoj byl realizován v souladu s principem udržitelného života.

Program by měl podpořit podnikatelské prostředí, kde jsou vytvářeny pracovní příležitosti a kde je maximálně využívána vysoce kvalifikovaná, flexibilní a motivovaná pracovní síla, a zároveň by měl podpořit zkvalitnění vzdělávání, včetně těch, kteří již vstoupili na trh práce, rozšířit přístup na trh práce těm, kteří jsou z něho vyloučeni, a maximálně omezit jakoukoliv nerovnoprávnost v přístupu na trh práce.

Globálním cílem celého JPD 3 je **vytvoření efektivního trhu práce založeného na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje.**

3.2 SPECIFICKÉ CÍLE JPD 3

V souladu s globálním cílem JPD 3 byly formulovány specifické cíle, které reagují na potřebu podpořit konkrétní oblasti rozvoje lidských zdrojů tak, aby jejich synergický efekt naplnil globální cíl JPD 3.

JDP 3 se proto zaměřuje na:

1. Rozvoj pružného trhu práce s důrazem na skupiny ohrožené na trhu práce, prevenci nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnatelnosti a zamezení růstu dlouhodobé nezaměstnanosti
2. Sociální začleňování znevýhodněných skupin, rozvoj institucí a kvality služeb zaměřených na sociální integraci a poskytování stejných příležitostí na trhu práce pro ženy a muže
3. Rozvoj systému celoživotního učení, který bude připravovat kvalifikovanou a flexibilní pracovní sílu schopnou aplikovat princip udržitelného rozvoje
4. Zvýšení adaptability pražských organizací prostřednictvím zvyšování kvalifikace pracovníků, rozvoje a využití pražského inovačního potenciálu

Tyto specifické cíle JPD 3 se stávají na úrovni priorit jejich globálními cíli.

3.3 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI A NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI

Evropská strategie zaměstnanosti je založena na čtyřech základních pilířích:

Pilíř 1 – Zlepšení zaměstnatelnosti – tento pilíř podporuje úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné vzdělání a odpovídající schopnosti a motivaci k získání a udržení si zaměstnání

Pilíř 2 – Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků, poskytujících pracovní místa

Pilíř 3 – Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců – podpora vývoje pružnosti a inovace na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a tím vytvoření a zachování pracovních míst

Pilíř 4 – Posilování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže – podpora odstraňování jakékoliv diskriminace v zacházení s muži a ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.

To, jakým způsobem je Evropská strategie zaměstnanosti v České republice naplňována v předvstupním období, je obsahem každoročního „**Společného zhodnocení politiky zaměstnanosti**“ (Joint Assessment of the Employment Policy – JAP), vypracovaného českou vládou ve spolupráci s Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost a sociální záležitosti EK. Tento dokument představuje dohodnutý soubor cílů zaměstnanosti a trhu práce a vytyčuje priority pro přizpůsobení systému zaměstnanosti tak, aby ČR byla v oblasti zaměstnanosti připravena na vstup do EU.

Hlavní úkoly na trhu práce byly v tomto dokumentu identifikovány v následujících oblastech:

- 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
- Podpora profesní a územní mobility

- Modernizace odborné přípravy na povolání ve spolupráci se sociálními partnery s cílem učinit systém odborné přípravy na povolání transparentnější a zaměřený na potřeby trhu práce
- Posílení veřejných služeb zaměstnanosti a orientace na politiky na prevenci a aktivaci
- Posílení institucionálních struktur potřebných k provádění ESF

První zpráva o pokroku v implementaci priorit Společného zhodnocení, zpracovaná v roce 2001, byla diskutována v Podvýboru pro regionální rozvoj, zaměstnanost a sociální politiku v dubnu 2002. Priority Společného zhodnocení jsou v souladu v národními cíli formulovanými v NAPZ 2002.

Druhá zpráva o pokroku byla zpracována a komentována Evropskou komisí a byla také diskutována v rámci Podvýboru pro regionální rozvoj, zaměstnanost a sociální politiku stejně jako Třetí zpráva o pokroku v roce 2003.

Na základě hodnocení v roce 2002 byla definována nová priorita a zároveň byla zahrnuta do Třetí zprávy o pokroku:

- Podpora využití flexibilních forem práce souběžně s ochranou práce a právní ochranou zaměstnanců a jejich mzdové úrovně.

Vazba specifických cílů JPD 3 na Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti je zřejmá v následujících oblastech: Využívání flexibilních forem práce je podporováno v rámci opatření 2.2 a 4.1. Vzhledem k určitým specifikům, nepředstavuje v regionu Praha územní mobilita na rozdíl od zbytku republiky podstatný problém, není třeba ji tedy začleňovat do priorit programu. K podpoře profesní mobility, která je naopak v Praze důležitá, přispívají cíle priorit 1 a 4 v JPD 3 přímým způsobem a nepřímo rovněž rozvoj systému celoživotního učení v rámci priority 3. Modernizace odborné přípravy, zvýšení její transparentnosti a relevance potřebám trhu práce je kromě jiného obsahem priority 3. Na posílení veřejných služeb zaměstnanosti, zvýšení prevence a aktivních opatření na trhu práce je přímo zaměřena priorita 1 a podpůrně bude působit i realizace priority 4, která přispívá k udržení pracovních míst a zvýšení flexibility pracovníků i zaměstnavatelů. Další informace o konzistenci strategie JPD 3 a priorit Společného zhodnocení je popsána v Referenčním rámci politiky. Vazby na první generaci evropských směrnic zaměstnanosti jsou vysvětleny v podkapitole 3.3⁷.

Úzká vazba Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002 na Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti zabezpečuje též vazbu na Evropskou strategii zaměstnanosti.

Priority týkající se sociální inkluze a rovných příležitostí nespádají do Společného zhodnocení. Tyto priority jsou zahrnuty ve Společném memorandu o začlenění (JIM) – vládním strategickém dokumentu, který hodnotí sociální situaci a určuje hlavní problémy a úkoly pro budoucí politiku České republiky. JIM jako základní dokument pro koncepci Národního akčního plánu o sociálním začlenění byl schválen na konci roku 2003. Vazby mezi JIM a strategií JPD 3 jsou popsány v Referenčním rámci politiky.

Národní akční plán zaměstnanosti 2002:

Pilíř 1 – Zaměstnatelnost (7 směrnic)

Pilíř 2 – Podpora podnikání (5 směrnic)

Pilíř 3 – Adaptabilita (3 směrnice)

Pilíř 4 – Rovné příležitosti (3 směrnice).

⁷ 22. července 2003 přijala Rada druhou generaci evropských směrnic zaměstnanosti (2003/578/EC). Tato druhá generace přesněji odráží Lisabonskou strategii, ale byla přijata příliš pozdě na to, aby mohla být zapracována do tohoto programového dokumentu.

V rámci popisu jednotlivých priorit JPD 3 (kapitola 4) je proto vždy uvedena vazba na příslušné směrnice Národního akčního plánu zaměstnanosti pro rok 2002.

JPD 3 pak stanovuje své cíle a priority v souladu s **pěti oblastmi politiky Evropského sociálního fondu:**

- Aktivní politika na trhu práce
- Podpora sociálního začleňování a rovných příležitostí pro všechny
- Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství, jakožto součásti politiky celoživotního učení
- Podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, podpora inovací, flexibilní organizace práce a rozvoje podnikání
- Zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účasti v něm.

3.4 HORIZONTÁLNÍ TÉMATA

Horizontální témata působí jako nástroje, jejichž prostřednictvím mohou být klíčové politické priority JPD 3 integrovány napříč celým spektrem pěti vertikálních priorit programu. Horizontální témata je třeba zohledňovat při výběru projektů k realizaci, sledovat jejich naplňování v realizační fázi projektů a vyhodnocovat jejich působení na situaci v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

JPD 3 zahrnuje 4 horizontální témata:

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

Rovné příležitosti

Rovné příležitosti pro všechny postihují oblast možné diskriminace z hlediska pohlaví. Kromě opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života je nutné, aby princip rovných příležitostí byl zachován i ve všech vertikálních prioritách. Proto je třeba projekty posuzovat z hlediska nabízených příležitostí a doprovodných opatření, která pomohou cílovým skupinám veškeré bariéry účasti na projektech odstranit.

Udržitelný rozvoj

Principy udržitelného rozvoje je třeba zohledňovat v celé šíři života společnosti, v oblasti ekonomiky, životního prostředí, dopravy, cestovního ruchu, zdraví obyvatelstva, vzdělávání, zaměstnanosti, sociálního začleňování. Udržitelný rozvoj je založen na hledání kompromisů mezi aktuálními potřebami a možnostmi budoucích generací uspokojit jejich vlastní potřeby. V rámci projektů programu musí být otevřen prostor pro lepší porozumění principům udržitelného rozvoje a pro osvětu a šíření dobré praxe pro udržitelný rozvoj. K tomu je vhodným nástrojem podpora státního programu environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty v České republice (např. nezbytná podpora environmentálně vzdělávacích a osvětových programů k udržitelnému rozvoji pro různé cílové skupiny, environmentálního poradenství aj.). Každé rozšíření ekonomických aktivit musí být v souladu s principy udržitelného rozvoje, tak jak jsou formulovány v politice životního prostředí.

Informační společnost

Rychlý rozvoj informačních a komunikačních technologií (ICT) přináší velké změny do pracovního i vzdělávacího procesu. V souvislosti s technologickými změnami značně roste význam schopnosti využívat ICT ve všech ekonomických oborech. Využívání ICT se v podstatě stává klíčovou dovedností, kterou požadují zaměstnavatelé ve veřejném i soukromém sektoru. Výraz „počítačová gramotnost“ jasně podtrhává důležitost schopnosti

využívání ICT v dnešní době, tak jako v předchozích obdobích bylo nezbytné umět číst a psát. Kromě základního využívání počítačů je stále důležitější i schopnost využívání možností sítí a rovněž znalost toho, jak užitečně kombinovat různé typy a zdroje informací. Každodenní součástí práce mnohých se stává vyhledávání informací na internetu i práce s multimediálními nosiči. Bez efektivního způsobu komunikace prostřednictvím e-mailové pošty není prakticky možno obstát v rychlém tempu doby. Proto je důležité, aby každý projekt programu tam, kde je to vhodné, využíval ICT a naučil účastníky projektu využívat ICT jako důležitý pracovní nástroj i neomezený prostor k nalézání a šíření informací. Vývoj informační společnosti v České republice sleduje společné evropské trendy a odráží také vstup do EU a cíle akčních plánů eEurope+, eEurope 2005, vedoucí k nárůstu vzdělanosti v oblasti ICT, dostupných a bezpečných komunikačních služeb, moderních on-line veřejných služeb (e-vláda, e-zakázky, e-zdravotní služby) a zlepšení prostředí pro e-obchod.

Podpora místním iniciativám

Místní iniciativy, které jsou založeny na dobré znalosti prostředí, jsou účinným nástrojem k podpoře zaměstnanosti. Zahrnutí místních iniciativ do projektů dává dobrou záruku toho, že projektové aktivity budou pokračovat i po skončení financování z ESF, a tím podpoří naplňování politiky programu i v budoucnu. Rozvojem místních iniciativ je zároveň podporována konkurenceschopnost daných lokalit.

3.5 VLIV PROGRAMU NA ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Jedním z horizontálních témat JPD 3, které je třeba zohledňovat při realizaci jakéhokoliv projektu v rámci jednotlivých priorit a opatření, je princip udržitelného rozvoje. Udržitelný rozvoj je možný pouze za předpokladu ochrany a rozvíjení životního prostředí. Proto je třeba při přípravě a realizaci veškerých aktivit posuzovat jejich vliv na životní prostředí, zabránit jeho poškození a stimulovat jeho zlepšení.

JPD 3 je výhradně určen na aktivity rozvoje lidských zdrojů v Praze, na vzdělávání, podporu zaměstnanosti a sociální začleňování, nikoliv na výrobní investice či investice do infrastruktury. Z tohoto důvodu se nepředpokládá významný vliv JPD 3 na životní prostředí.

Pro eliminaci veškerých negativních vlivů programu na životní prostředí a pro podporu ekologické osvěty a vzdělávání by se mělo vycházet při financování projektů z následujících podmínek:

- Důsledně dbát na sladění ekonomických, environmentálních a sociálních aspektů při posuzování projektů
- Při realizaci vzdělávacích aktivit i při vytváření pracovních míst aktivity lokalizovat co nejbližší bydliště příslušníků cílových skupin; pokud přesto budou aktivity projektu vyžadovat dopravu účastníků, je třeba upřednostňovat hromadnou dopravu
- Aktivity pokud možno neumísťovat v historickém jádru města, zatíženém velkou koncentrací lidí
- Nepodporovat vytváření a realizaci vzdělávacích programů pro obory zatěžující životní prostředí a naopak preferovat vzdělávací programy zaměřené na využívání moderních technologií s nízkou spotřebou energie a neprodukcí škodlivin
- Pracovní místa vytvářet pouze v provozech nezatěžujících životní prostředí a upřednostňovat ty, které životní prostředí zlepšují
- Do programů profesního vzdělávání vždy zařadit vazbu oboru na ochranu životního prostředí a upozorňovat na možná ekologická rizika (skládkové hospodářství, recyklace, produkce škodlivin).

4. PRIORITY JPD 3

V návaznosti na vymezené specifické cíle JPD 3 byly formulovány priority, které budou podpořeny v rámci JPD 3 z prostředků ESF:

Priorita 1 Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti

Priorita 2 Sociální integrace a rovné příležitosti

Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života

Opatření 2.3 Globální grant - Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení

Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí

Opatření 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání

Priorita 4 Adaptabilita a podnikání

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

Opatření 4.2 Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací

Opatření 4.3 Rozvoj cestovního ruchu

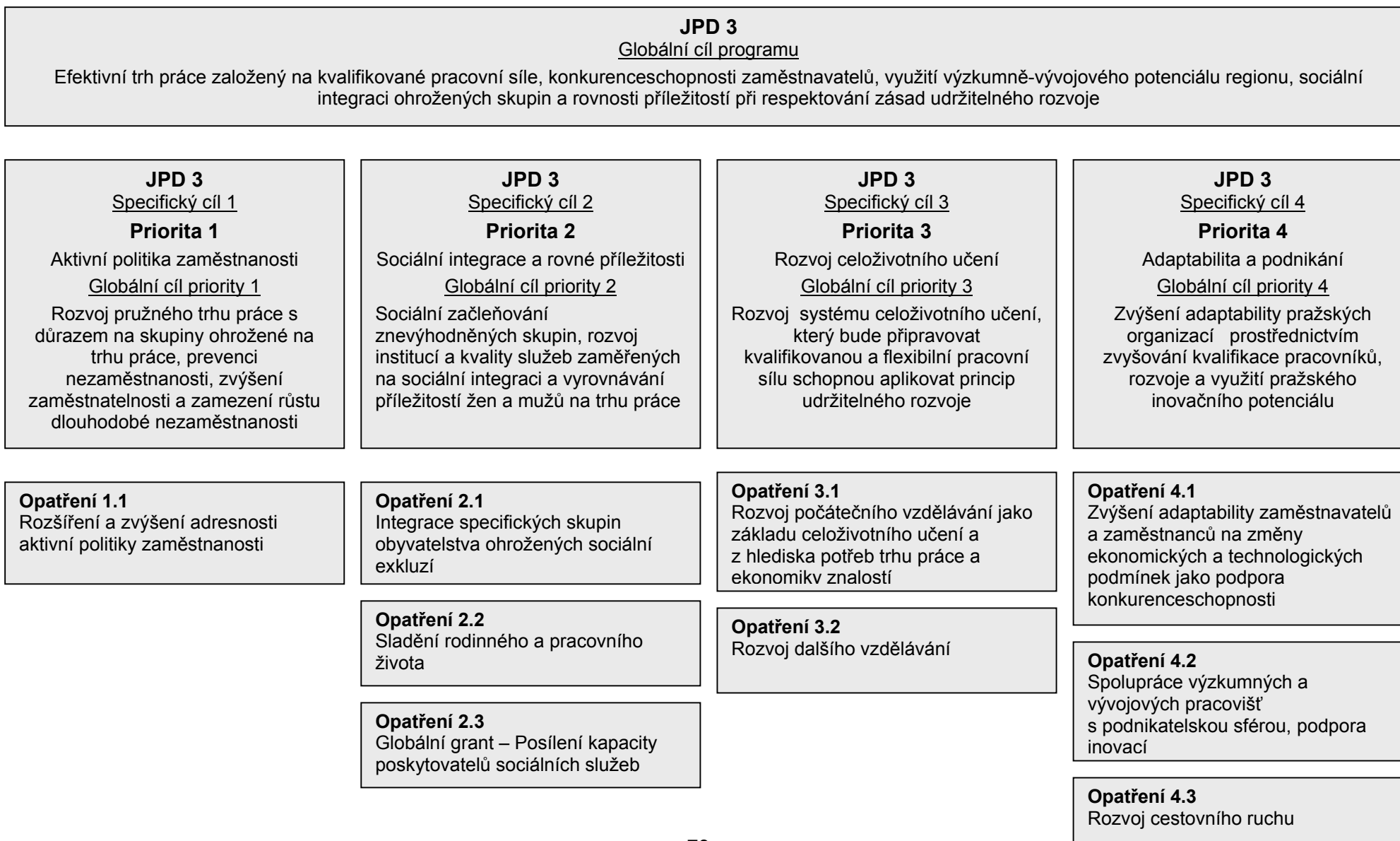
Priorita 5 Technická pomoc

Opatření 5.1 Podpora řízení programu

Opatření 5.2 Technické zabezpečení programu.

Dále jsou popsány jednotlivé priority a souhrnný popis opatření s tím, že podrobný popis opatření bude obsahem Programového dodatku.

Graf 11: Priority a cíle JPD 3



4.1 PRIORITY 1 – AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Tato priorita navazuje na státní politiku zaměstnanosti, jejíž součástí je aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je založena na upřednostnění preventivních a aktivních opatření před pasivním přístupem, kdy uchazečům o zaměstnání jsou pouze vypláceny dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, podněcuje hledání nových forem a metod využívání lidských zdrojů, podporuje sledovaný směr hospodářského rozvoje a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje širokou škálu poradensko-informačních služeb orientovaných zejména na zaměstnání, volbu a změnu povolání a další profesní vzdělávání zabezpečované zejména Job kluby, motivační kurzy, zprostředkování, aktivní spolupráci se zaměstnavateli, podporu zřizování nových pracovních míst, poskytovanou zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti a rekvalifikace.

Záměrem priority je napomáhat odstraňování handicapů u rizikových skupin z hlediska zaměstnanosti, které brání přístupu na trh práce a získání zaměstnání nebo zvyšování šancí na získání zaměstnání (zvyšování zaměstnatelnosti), rozšířit škálu dosud užívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rozvoj preventivních opatření vyžaduje rozšíření aktivní politiky zaměstnanosti nejen vůči uchazečům o zaměstnání evidovanými úřadem práce, ale i vůči zájemcům o zaměstnání (tj. těm, kteří nejsou či nemohou být evidovanými uchazeči o zaměstnání, ale jsou ohroženi nezaměstnaností či se vracejí na trh práce, např. ženy po rodičovské dovolené). Důraz bude kladen na individuální přístup ke klientovi a prevenci nezaměstnanosti.

Mezi rizikové skupiny z hlediska trhu práce patří dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, občané starší 50 let (především ženy), matky s malými dětmi, osoby bez nebo s nízkou úrovní kvalifikace, ale také absolventi základních a středních škol.

V rámci podmínek vymezených legislativou mají úřady práce relativní volnost v rozhodování o realizaci opatření s ohledem na místní podmínky trhu práce, a proto bude v rámci naplňování priority 1 výše uvedeným problémovým skupinám věnována obzvláštní pozornost. Je nutno však také zdůraznit, že kapacitní možnosti Úřadu práce hl. m. Prahy nejsou vzhledem k vysokému počtu uchazečů a neúměrnému počtu pracovníků úřadu dostatečné a je velmi obtížné již v současné době uplatňovat individuální přístup. Péče o příslušníky problémových skupin je daleko náročnější z hlediska času, finančních prostředků i odborné způsobilosti pracovníků úřadů práce.

Při realizaci priority 1 budou mimo jiné využity zkušenosti z projektů typu „První příležitost“, „Nový start“ a „Most“, které jsou realizovány v jiných regionech ČR a z projektu nespécifického motivačního kurzu „Naděje“, realizovaného v Praze.

Globální cíl priority 1

Globálním cílem této priority je **rozvoj pružného trhu práce s důrazem na skupiny ohrožené na trhu práce, prevenci nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnatelnosti a zamezení růstu dlouhodobé nezaměstnanosti**. Tento globální cíl je naplněn jedním specifickým cílem.

Specifický cíl priority 1

Specifickým cílem této priority je **zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání**.

Horizontální témata v prioritě 1

Pro úspěšnou realizaci priority 1 bude důležité uplatňování rovných příležitostí, které bude zakomponováno do vzdělávání pracovníků pražského úřadu práce a jimi důsledně aplikováno při styku s klienty, kteří často k některé ze znevýhodněných skupin patří.

Vzdělávací aktivity určené klientům úřadu práce, které nebudou zaměřeny přímo na informační a komunikační technologie, budou dle možností obsahovat i informační modul o využití těchto technologií v daném oboru, případně praktickou aplikaci.

Principy udržitelného rozvoje se promítnou zejména do vzdělávacích aktivit, kdy v rámci každého odborného vzdělávání by měli být účastníci seznámeni se vztahem daného oboru k životnímu prostředí, s možnými ekologickými riziky a s cestami pozitivního ovlivňování pomocí nově získaných znalostí a dovedností. V případě vytváření nových pracovních příležitostí by měl být důsledně respektován princip rozvíjení takových aktivit, které nezatěžují životní prostředí či vedou k jeho zlepšení. Zlepšení zaměstnatelnosti jednotlivců je nezbytnou složkou flexibilního a udržitelného trhu práce. Tato priorita se snaží zajistit preventivní přístup tím, že se zlepší dovednosti, znalosti a pracovní motivace jednotlivce tak, aby výsledkem bylo trvalé zaměstnání. Tato priorita také umožňuje učinit krok směrem k širším udržitelným cílům pomocí modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

Při realizaci vzdělávacích aktivit i při vytváření pracovních míst je třeba aktivity lokalizovat co nejbližší bydliště příslušníků cílových skupin; pokud přesto budou aktivity projektu vyžadovat dopravu účastníků, je třeba upřednostňovat hromadnou dopravu a aktivity pokud možno neumísťovat v historickém jádru města, zatíženém velkou koncentrací lidí.

Místní iniciativy budou zapojovány dle možností, a to zejména při využití zkušeností úřadu práce s místními poskytovateli služeb.

Realizace Priority 1 přispěje k naplnění směrnice 1, 2, 6 a 11 **Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002:**

- Zintenzivnění snahy o rozvoj preventivních opatření a opatření na zvýšení zaměstnatelnosti tak, aby se zabránilo dlouhodobé nezaměstnanosti. Základem těchto opatření je včasná identifikace jednotlivých specifických potřeb
- Snaha o výrazné zvýšení podílu nezaměstnaných a neaktivních osob, které budou mít prospěch z výhod aktivních opatření ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti a skutečné integrace do trhu práce; zlepší se výsledky, výstupy a účinnost nákladů na tato opatření
- Rozvíjet schopnosti služeb zaměstnanosti reagovat na nabídku a poptávku na trhu práce
- Posílit roli služeb zaměstnanosti, zejména při identifikaci místních příležitostí zaměstnání a při zlepšování fungování místních trhů práce

Priorita 1 navazuje na následující cíl **Strategického plánu hl. m. Prahy:**

E3.5. Zabezpečení vzniku a fungování otevřeného, dostatečně strukturovaného trhu práce

V rámci této priority bude realizováno:

Opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti

Na prioritu 1 bude použito 16 % z celkového rozpočtu JPD 3.

4.1.1 Opatření 1.1: Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti

Kód opatření 21

Popis opatření

Opatření je zaměřeno na rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti. Jejím záměrem je napomáhat odstraňování handicapů u rizikových skupin z hlediska zaměstnanosti, které brání jejich přístupu na trh práce, a pomoci jim získat zaměstnání nebo zvýšit zaměstnatelnost. Mezi rizikové skupiny z hlediska trhu práce patří dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, občané starší 50 let (především ženy), matky s malými dětmi, osoby bez nebo s nízkou úrovní kvalifikace, ale také absolventi základních a středních škol.

V České republice zavádějí aktivní politiku zaměstnanosti úřady práce řízené Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha má také svůj úřad práce. Při aplikaci nástrojů vychází z priorit stanovených MPSV v návaznosti na prováděné analýzy a prognózy trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje vedle různých forem poradenské činnosti (individuální a skupinové poradenství, Job kluby, motivační kurzy, volbu povolání) zejména podporu rekvalifikace a zřizování nových pracovních míst poskytovanou zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Záměrem opatření je zejména zajištění rychlého začlenění nezaměstnaných na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností. Důraz bude kladen na orientaci na jednotlivce a výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trh práce. Opatření má přispět nejen k zavedení nových nástrojů APZ, ale i orientaci nástrojů vedle uchazečů i na zájemce o zaměstnání (osoby ohrožené nezaměstnaností, osoby vracející se na trh práce – zvláštní pozornost bude věnována citlivé skupině osob nad 50 let a problému nezaměstnanosti mládeže) a rozšíření preventivních opatření.

K tomu je nutné se zaměřit i na kvalitu služeb poskytovaných úřadem práce a na spolupráci s externími dodavateli služeb. Pracovníci Úřadu práce hl. m. Prahy a spolupracujících organizací získají nové praktické i teoretické zkušenosti intenzivním školením, aby se v nejbližším období mohli vyrovnat s novými náročnými úkoly vyplývajícími z Evropské strategie zaměstnanosti, která svým zaměřením na individuální přístup ke klientovi a jeho motivaci formuluje nové pojetí přístupů v aktivní politice zaměstnanosti. Vedle vzdělávání pracovníků je nutné se zaměřit i na rozvoj informačních a monitorovacích systémů.

Globální cíl opatření 1.1

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

Specifické cíle opatření 1.1

- Zamezení růstu počtu nezaměstnaných podchycením zájemců o zaměstnání, zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů zacílením stávajících i nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti především na osoby ze skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností¹³;
 - Rozvoj nových forem zaměstnávání jako jednoho z nástrojů vytváření podmínek pro uplatnění znevýhodněných skupin na trhu práce;

¹³ Toto ohrožení je patrné ze statistiky nezaměstnanosti či vyplývá z předpokládaného hromadného propouštění.

- Zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání, jejich rozšíření a orientace na zájemce o zaměstnání, zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce;
- Zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Zvyšování kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti včetně pracovníků spolupracujících organizací, zejména sociálních partnerů a jejich sdružení, vzdělávacích institucí včetně škol, obcí, NNO při realizaci a rozvoji aktivní politiky zaměstnanosti
 - Rozšíření nabídky poradenských a informačních služeb jako prevence nezaměstnanosti;
 - Vytvoření systému podpory zaměstnávání mladých pro získání praktických pracovních dovedností;
 - Zvýšení kvalifikační úrovně pracovníků úřadu práce a spolupracujících organizací, propojení a zkvalitnění informačních a monitorovacích systémů.

Typy aktivit, kterými mohou být realizovány specifické cíle

- **Aktivity zaměřené na klienty**

- Rozvoj programů pro zprostředkovatelské a poradenské služby a jejich implementace;
- Pracovní a bilanční diagnostika – jedna z metod speciálního poradenství; hledá soulad mezi schopnostmi, vzdělávacím a pracovním potenciálem individua a realností uplatnění se na trhu práce;
- Rekvalifikace – zaměřená na zvýšení kvalifikace a získání dalších dovedností, doplnění profesních znalostí požadovaných na trhu práce;
- Vytváření nových pracovních míst – podpora zaměřená na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům, nové formy zaměstnání, vytváření chráněných dílen a chráněných pracovišť;
- Podpora ohrožených pracovních míst;
- Motivační aktivity;
- Podpora sebezaměstnávání – kurzy pro začínající podnikatele;
- Doprovodné sociální aktivity – podpora osob se závislými členy rodiny; náklady na dopravu, ubytování a další s tím spojené sociální aktivity.

- **Aktivity zaměřené na rozvoj služeb úřadu práce a spolupracujících organizací**

- Vytvoření a realizace vzdělávacích a výcvikových programů zaměřených na zvýšení profesní vybavenosti pracovníků úřadů práce a spolupracujících organizací;
- Vytvoření a realizace programu jednotného přístupu pro tvorbu, realizaci a vyhodnocování individuálních akčních plánů;
- Rozvoj monitorovacích a informačních systémů;
- Rozvoj komunikačních dovedností se zaměřením na rovné příležitosti a boj proti diskriminaci.

Cílové skupiny

Uchazeči a zájemci o zaměstnání (např. osoby vracející se na trh práce), dlouhodobě nezaměstnaní, zaměstnanci (osoby) ohrožené nezaměstnaností, osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, zaměstnanci úřadu práce a spolupracujících organizací.

4.2 PRIORITY 2 – SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Tato priorita je zaměřena zejména na pomoc skupinám a jednotlivcům ohroženým sociální exkluzí a na vyrovnání šancí pro všechny, kteří chtějí participovat na životě společnosti a také v praxi naplňovat princip rovných příležitostí pro muže a ženy. Záměrem této priority je přispět k začlenění sociálně znevýhodněných osob do společnosti tak, aby se zlepšilo jejich výchozí postavení pro vstup a udržení na trhu práce.

Tohoto záměru bude dosaženo především vyrovnáváním možností participovat na životě společnosti zajištěním dostupnosti kvalitních veřejných služeb a dalších společenských zdrojů sociálně znevýhodněným osobám (např. zajištění dostupnosti vzdělání, zdravotní péče, bydlení atd.).

Státní politika ČR sleduje - v souladu s principy uplatňovanými v Evropské unii - zajištění pracovní a sociální aktivity, rovnováhy a soudržnosti české společnosti. Přerozdělovací systémy budou nastavovány tak, aby tržními mechanismy (úspěšností na trhu práce) vznikající příjmové a majetkové rozdíly na jedné straně účelně motivovaly jednotlivce i sociální skupiny k vlastní aktivitě, úsilí a rozvoji schopností a na druhé straně nevedly k nepřiměřené diferenciaci mezi bohatými a chudými, vyvolávající sociální napětí a konflikty. Cílem je vytvoření soudržné sociální struktury české společnosti, obdobné strukturám dlouhodobě se reprodukujícím v členských zemích Evropské unie.

V oblasti sociální politiky jsou strategické cíle ČR dva: za prvé náprava nedostatků již realizovaných opatření sociální reformy, za druhé tlumení negativních sociálních důsledků ekonomické transformace a krizových jevů. V sociální politice směřující proti sociálnímu vyloučení bude akcentován komplexní přístup k jednotlivým sociálním skupinám. Významnou úlohu mají v této sféře organizace, poskytující moderní sociální služby s otevřeným přístupem ke všem skupinám klientů.

Vzhledem k tomu, že znevýhodněné skupiny obyvatel potřebují kvalitní služby sociální integrace, je třeba zkvalitnit specializovaným profesním vzděláváním pracovníků sociálních služeb i způsob jejich poskytování. Zlepšení systému poskytování služeb sociální integrace bude mít dlouhodobé příznivé důsledky pro poskytování přímých služeb klientům ohroženým sociální exkluzí.

Je nutné, aby byl podporován další rozvoj sítě sociálních služeb, aby byly dodrženy základní standardy kvality poskytovaných služeb. Tato síť bude v souladu se specifickými potřebami jednotlivých cílových skupin vytvářet podmínky k jejich reintegraci do společnosti a vstupu do aktivního ekonomického života. Naplnění uvedeného záměru rozvoje sítě sociálních služeb není možné bez kontinuálního vzdělávání a rozšiřování dovedností pracovníků působících v institucích a organizacích poskytujících sociální služby, ať už se jedná o subjekty státní, zřízené obcemi nebo o nestátní neziskové organizace.

Úspěšná integrace sociálně znevýhodněných skupin obyvatelstva předpokládá vytvoření programů, které pomohou znevýhodněným skupinám otevřít přístup k základním společenským zdrojům, jako je vzdělávání, zaměstnání nebo bydlení.

Tato priorita napomůže mládeži ze sociálně slabých rodin, z rodin příslušníků etnických menšin, mládeži z rodin imigrantů a mladým lidem vycházejícím z dětských domovů a jiných výchovných zařízení se začleněním do běžného života s následným uplatněním na trhu práce. V oblasti vzdělávání dospělých je žádoucí se zaměřit na rozšíření nabídky resocializačních a rekvalifikačních programů určených skupinám osob obtížně umístitelných na trhu práce, a to zejména fyzicky a mentálně znevýhodněných jedinců nebo osob propuštěných z výkonu trestu.

Usnadnění přístupu na trh práce a získání zaměstnání je další podmínkou nezbytnou k efektivní integraci sociálně znevýhodněných skupin. I v tomto případě je nutné, aby systém sociálních služeb podporoval odstraňování bariér, které plynou ze specifík znevýhodněných skupin, u nichž je zpravidla příčinou jejich situace zdravotní postižení, nedostatek sociálních

dovedností, ztráta pracovních návyků, odlišné kulturní zvyklosti nebo neschopnost orientovat se v legislativním prostředí ČR.

Situace v oblasti bydlení je zatížena řadou negativních faktorů, ať už jde např. o nízký počet finančně dostupných nebo bezbariérových bytů. Organizace a instituce zajišťující sociální služby mohou zmíněné negativní faktory alespoň částečně eliminovat poskytováním a provozováním krizového, krátkodobého nebo chráněného bydlení společně se službami, které usnadní návrat znevýhodněných lidí na trh práce. Tyto služby připraví společně s dalšími podpůrnými programy sociálně znevýhodněné skupiny na integraci do společnosti.

Tato priorita je také zaměřena na praktické plnění principu rovných příležitostí pro muže a ženy. S ohledem na specifika Prahy (dobré podmínky mobility, větší a rozmanitější nabídka zaměstnání, větší nabídka služeb) nejsou problémy vyrovnání příležitostí tak palčivé jako ve venkovských regionech, přesto však je nutné podpořit rovnoprávné společenské i pracovní uplatnění žen a mužů vhodně směřovanými aktivitami.

Chceme-li vyrovnat šance žen a mužů na pracovním trhu, musíme nejprve zkoumat dělbou práce v soukromé sféře. Gender nerovnosti na pracovním trhu totiž pramení především z faktu, že starost o rodinu a její závislé členy (t.j. děti, seniory, nemocné, osoby s postižením) je stále pokládána za ženskou povinnost. Konflikt rodinných a pracovních rolí tak nabývá při současné vysoké úrovni zaměstnanosti a vzdělanosti žen na významu. Jen malá skupina žen totiž volí jedno nebo druhé, většina hledá způsoby, jak zvládnout obojí. Harmonické provázání rodiny a práce je klíčové - nikoli však výlučně - pro ženy ve vedoucích a řídicích pozicích, vysokoškolačky a podnikatelky.

Existující i připravovaná opatření by měla respektovat tuto skutečnost, zároveň by však měla napomáhat k rozmělnění této genderové determinace tím, že budou otevřena pro muže. Pokud začnou využívat opatření na podporu harmonizace práce a rodiny ve větší míře také muži, zlepší se situace pro ženy zatížené na pracovním trhu „handicapem mateřství“.

Přestože jsou některé z flexibilních forem organizace práce a opatření na sladění práce a starosti o rodinu vedena snahou chránit mateřství a rodinu, mohou a obracejí se tato opatření proti ženám. Popis těchto opatření včetně jejich rizik, omezení a možných negativních dopadů na osoby, které jich využívají, jsou popsány v analytické části tohoto dokumentu. Mezi nejrizikovější dopady užívání těchto opatření patří ztížený přístup k zaměstnaneckým výhodám včetně vzdělávání organizovaného zaměstnavatelem a dále riziko pracovního zatížení neodpovídajícího srovnatelnému zatížení zaměstnanců na plný úvazek. Některá opatření v sobě nesou riziko ztráty sociálních kontaktů – například teleworking či dlouhodobá starost o závislého člena rodiny.

Řešením samozřejmě není odstranění těchto opatření, ale odstranění stereotypů, vážících se k mateřské, rodičovské a pečovatelské roli. Konkrétními oblastmi řešení těchto problémů bude podpora změny klimatu v zaměstnání směrem k větší toleranci, otevřenosti a absorpci alternativách forem úvazků, posílení postavení rodičů v zaměstnání i společnosti včetně posílení role muže-otce a cílené a efektivní zvyšování povědomí společnosti o smyslu rovných příležitostí.

V posledních letech vznikl díky četným ženským organizacím potenciál schopný napomoci realizaci naplnění rovnosti pohlaví u nás *de jure* i *de facto*. K tomuto naplnění však dochází jen velmi zvolna, a to částečně také z následujících důvodů:

- Nízká spolupráce mezi jednotlivými organizacemi, atomizace jejich činnosti, roztržitost ženského hnutí;
- Izolace těchto aktivit od relevantních celonárodních politik;
- Chybějící dlouhodobé strategie a cíle těchto organizací (často založené na realitě krátkodobých a nejistých grantových podpor a závislosti na práci dobrovolníků);
- Nedostatek vyškolených, profesionálních a pro-aktivních manažerek, lobbyistek, politických aktivistek a političek zastupujících společné, celonárodní a obecně prospěšné zájmy těchto organizací;

- Chybějící soustavné vyhodnocování efektivity těchto organizací a jejich aktivit, nedostatečný monitoring a zpětná vazba.

Ve srovnání ze zeměmi EU, kde se otázkám rovných příležitostí věnuje systematicky a dlouhodobě řada organizací občanského i státní a soukromého sektoru, si česká společnost ještě nevybudovala dostatečnou absorpční kapacitu. Pro to, aby v dalších programovacích obdobích a i v jiných programech podpory této oblasti bylo možné počítat s efektivním využitím poskytnutých prostředků, je nutné nejdříve konsolidovat neziskový sektor tak, aby tuto pomoc byl schopen přijmout, administrovat a implementovat. Z tohoto důvodu je zvláštní pozornost věnována podpoře partnerství mezi organizacemi neziskového a dalších sektorů směrem k naplňování rovných příležitostí pro ženy a muže v praxi.

Globální cíl priority 2

Globálním cílem této priority je **sociální začleňování znevýhodněných skupin, rozvoj institucí a kvality služeb zaměřených na sociální integraci a vyrovnání příležitostí žen a mužů na trhu práce**. Tento globální cíl bude naplněn prostřednictvím tří specifických cílů.

Specifické cíle priority 2

- Pomoc skupinám ohroženým sociální exkluzí získat odpovídající dovednosti a schopnosti a vytváření podmínek, které jim pomohou začlenit se do společnosti a na trh práce.
- Podpoření naplnění principu rovnosti šancí pro ženy a muže de facto (v praxi) při plnění povinností v rodinném i pracovním životě.
- Zajištění rovného přístupu pro příslušníky skupin ohrožených sociální exkluzí ke vzdělání, školení, zaměstnání a k dalším možnostem seberealizace v pracovním životě a v životě společnosti.

Horizontální témata v prioritě 2

Tato priorita je rozvedením horizontálního tématu rovných příležitostí se zvláštním zaměřením na muže a ženy. Při realizaci jednotlivých aktivit bude sledováno také dodržování rovných příležitostí různých znevýhodněných sociálních skupin. Dodržování rovných příležitostí je nezbytným předpokladem úspěšné realizace všech projektů týkajících se sociální integrace a všechny projekty by se měly tomuto tématu věnovat.

Sociálně znevýhodněné skupiny se při nástupu do práce setkávají s celou řadou překážek. Je tudíž naprosto v souladu s principy trvale udržitelného rozvoje zajistit, aby byli členové těchto skupin, a to jak muži tak ženy, podporováni při vstupu na trh práce, aby byl v souladu jejich profesní a soukromý život a aby měli stejné pracovní příležitosti. Také by v rámci této priority mělo být propagováno základní povědomí o životním prostředí. Tam, kde to bude možné, bude začleněno hledisko trvale udržitelného rozvoje do projektů (např. do školicích programů a do profesního vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb) a bude také monitorováno.

Vzdělávání v oblasti komunitního plánování je v podstatě aplikací horizontálního principu podpory místním iniciativám, protože se tak zvyšuje podíl občanů na rozhodovacím procesu, zlepšuje se dostupnost sociálních služeb a přispívá to k efektivnějšímu využívání místních zdrojů.

Efektivnější využití informačních a komunikačních technologií bude tvořit nezbytnou část většiny aktivit. Při výběru projektů bude věnována zvláštní pozornost projektům vytvořeným se záměrem rozvinout IT dovednosti znevýhodněných klientů.

Realizace Priority 2 přispěje k naplnění směrnic 7, 16 a 17 **Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002**:

- Identifikovat a potlačovat všechny formy diskriminace v přístupu na trh práce a ke vzdělávání a výcviku;
- Přijmout účinná aktivní opatření aktivního přístupu k podpoře rizikových nebo jinak znevýhodněných skupin i jednotlivců při integraci na trh práce, aby bylo možné vyhnout se vzniku „chudých pracujících“ a jejich sociálnímu vyloučení;
- Uplatňovat vhodná opatření pro potřeby zdravotně postižených osob, etnických menšin a imigrantů z pohledu jejich zapojení do trhu práce;
- Rozvíjet a prosazovat poradenský systém a spolupracovat s institucemi, které se zabývají rovnoprávným přístupem k oběma pohlavím;
- Znásobit úsilí na zmenšení rozdílů v nezaměstnanosti žen a mužů prostřednictvím aktivní podpory zvýšené zaměstnanosti žen;
- Podniknout kroky k dosažení vyrovnaného zastoupení mužů a žen ve všech sektorech a typech zaměstnání;
- Zavést pozitivní kroky k podpoře zásady „za stejnou práci stejná mzda“ a k odstranění rozdílů v příjmech mezi muži a ženami.

Priorita 2 navazuje na následující cíle **Strategického plánu hl. m. Prahy**:

- L1.1. Rozšíření a zkvalitnění vzdělanosti na úroveň integrované evropské ekonomiky;
- L1.3. Zavedení multikulturní výchovy jako prostředku ke snížení rasové nesnášenlivosti a diskriminace;
- L1.5. Podpora účinného systému sociální práce a péče s ohledem na demografické a socioekonomické trendy;
- L1.6. Preferování alternativních způsobů sociální péče;
- L1.7. Integrovaní lidí se zdravotním postižením mezi zdravou populaci a handicapovaných dětí do běžných škol.

Strategický plán se rovněž zaměřuje na plánovitou deinstitucionalizaci ústavů sociální péče umístěných mimo Prahu a návrat pražských obyvatel těchto ústavů do Prahy.

V rámci této priority budou realizována následující opatření:

Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života

Opatření 2.3 Globální grant – Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Na prioritu 2 bude použito 24 % z celkového rozpočtu JPD 3. Indikativní alokace na jednotlivá opatření jsou následující:

Opatření 2.1 - 20%

Opatření 2.2 - 3%

Opatření 2.3 - 1%

4.2.1 Opatření 2.1: Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Kód opatření 22

Popis opatření

Opatření je zaměřeno na pomoc skupinám a jednotlivcům ohrožených sociální exkluzí a na vyrovnání šancí pro všechny, kteří chtějí kvalitně participovat na životě společnosti.

Opatření přispěje ke zlepšení přístupu znevýhodněných osob k sociálním službám, poskytovaných v souladu s moderními metodami sociální práce založenými na kvalitě a partnerském přístupu k uživatelům služeb. Za tímto účelem bude podporován rozvoj metod komunitního plánování a zprostředkování služeb, které zohlední místní podmínky a zvyklosti, rozvinou spolupráci a dialog zainteresovaných stran a umožní individuální naplnění potřeb lidí ohrožených sociální exkluzí. Opatření současně zlepší přístup ohrožených skupin ke vzdělávání a poradenství, a tím zvýší i možnost jejich uplatnění na trhu práce a jejich následnou sociální integraci.

Záměry opatření budou naplňována zejména rozvojem sociálních služeb založených na individuálním přístupu ke klientům, rozvojem kvality těchto služeb a s tím souvisejícím rozvojem vzdělávání pracovníků působících v oblasti sociální ochrany, dále i získáváním a šířením potřebných informací.

Na základě zkušeností jiných členských zemí z realizace projektů v rámci ESF se prokázalo, že neúčinnější jsou takové projekty, které poskytují komplexní podporu, a to zejména osobám vyloučeným z trhu práce. Integrovaný přístup, který zahrnuje kombinaci hlavních aktivit projektů a doprovodných opatření tak, aby jednotlivcům z cílových skupin co nejlépe umožnil využít nabídky těchto projektů, mnohem efektivněji napomáhá překonávat sociální vyloučení a udržitelnost výsledků projektu i po jeho skončení. Tento přístup rovněž využívá možností partnerské spolupráce realizátorů individuálních projektů při poskytování komplexní péče znevýhodněným a sociálně vyloučeným skupinám.

Podpora osob znevýhodněných na trhu práce na základě věku, zdravotního stavu, ztráty či absence pracovních návyků a sociální situace zahrnuje jak komplexní, tak individuální přístup k jednotlivým cílovým skupinám. K dosažení maximálního možného pokrytí všech potenciálních rizikových skupin se předpokládá intenzivní spolupráce mezi odborem sociální péče a zdravotnictví MHMP, koordinátory pro národnostní menšiny a romskými komunitami.

Jednou ze specifických potenciálních rizikových skupin jsou mladí lidé, kteří vyrostli v ústavních zařízeních. Analýzy dokazují, že většina z nich se není schopná následně sociální integrace do společnosti a stává se hlavními adepty na začlenění do nějaké skupiny sociálně vyloučených (osoby bez přístřeší, osoby s kriminální minulostí atd.). Z toho důvodu budou velmi prospěšné kvalitní sociální služby zaměřené na ohrožené rodiny a děti, jejichž cílem je předejít svěřením do ústavní péče, stejně jako služby a projekty podporující adaptabilitu mladých lidí propuštěných z ústavních zařízení.

Komplexní pomoc osobám bez přístřeší v Praze představuje další cílovou oblast. Doposud byly poskytované služby zaměřeny hlavně na pomoc v zimním období, tedy zajištění noclehu a jídla, nicméně do budoucna by mělo dojít k navázání partnerské spolupráce mezi subjekty pomáhajícími bezdomovcům a dále by služby měly nabýt komplexního charakteru a více se zaměřit na pomoc k reintegraci do běžného života.

Další velkou výzvou je rozvoj sociálních služeb a podpora rozvoje organizací, které tyto služby poskytují, se záměrem změnit stávající systém sociálních služeb. To povede také k účinnějšímu poskytování služeb k doprovodným opatřením. K efektivnímu a dostatečnému zajištění sociálních služeb v Praze dále napomůže vzdělávání v oblasti komunitního plánování a v oblasti kvality a dostupnosti služeb. Poté, co budou zadavatelé sociálních

služeb vyškolení v komunitním plánování, mohou zapojit do rozhodovacího procesu širokou veřejnost, uživatele a poskytovatele sociálních služeb, zástupce městských částí apod.

V neposlední řadě se také počítá se vyškolením pracovníků poskytujících sociální služby. Bude vytvořen systém odborného vzdělávání všech skupin zaměstnanců za účelem zvýšení kvalifikace jak pracovníků poskytujících přímé služby tak vedoucích pracovníků, aby došlo ke zvýšení efektivity a dostupnosti těchto služeb. Systém vzdělávání bude rozvíjen a realizován ve spolupráci s odbornými organizacemi a s městskými částmi hlavního města Prahy, které pak budou moci aplikovat systém i ve svých zařízeních.

Globální cíl opatření 2.1

Pomoc skupinám ohroženým sociální exkluzí získat odpovídající dovednosti a schopnosti a vytváření podmínek, které jim pomohou začlenit se do společnosti a na trh práce.

Specifické cíle opatření 2.1

- Obnova a rozvoj klíčových znalostí, dovedností a schopností, které umožní příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání;
- Rozvoj subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí;
- Vytvoření rámce pomoci pro osoby ohrožené sociální exkluzí. To bude zahrnovat přípravu profesního vzdělávání a jeho poskytnutí pracovníkům v této oblasti. Rozvoj a rozšíření stávajícího poskytování sociálních služeb k profesionální pomoci, více cílené a přizpůsobené potřebám. Tato opatření by měla významně napomoci osobám s kumulovanými znevýhodněními v přístupu nebo setrvání na trhu práce;
- Zavádění opatření k naplnění standardů kvality požadovaných v sociálních službách školením školitelů a následně zadavatelů služeb, manažerů a poskytovatelů; zavedení systému vzdělávání pracovníků v sociálních službách;
- Získávání a analýza podrobných informací o sociálním terénu a jejich šíření;
- Vytvoření a zavedení odpovídajícího vzdělávání, motivujícího ke komunitnímu plánování za účelem zlepšení dostupnosti služeb pro osoby ohrožené sociální exkluzí.

Typy aktivit, kterými mohou být realizovány specifické cíle:

- *Přímé služby příslušníkům znevýhodněných skupin nebo těm, kteří jsou ohroženi sociální exkluzí (osobní asistence, pečovatelská služba, podporované zaměstnávání, chráněné bydlení, krizová centra, poradenství, denní stacionáře, kontaktní práce, terénní sociální práce v romských komunitách, pomoc osobám bez přístřeší atd.);*
- *Projekty „Domů na půl cesty“ zaměřeným na začlenění mladých lidí propuštěných z dětských domovů a pěstounských zařízení do běžného života;*
- *Podpora rozvoje organizací, které poskytují služby znevýhodněným skupinám (celoživotní vzdělávání pracovníků, zajištění rozvoje kvality služeb včetně naplňování standardů kvality, transformace rezidenčních služeb, posílení organizační kapacity atd.);*
- *Budování nového a lepšího způsobu poskytování sociálních služeb, vedoucího k jejich zlepšení, prostřednictvím vývoje a implementace programů profesního vzdělávání pracovníků sociálních služeb (školení v oblasti komunitního plánování, zavádění standardů kvality, informačních a poradenských služeb atd.).*

Finanční prostředky ESF nemohou být použity na financování výstavby ubytovacích, školicích a sociálních zařízení. Na tyto investice budou moci být využity finanční prostředky ERDF, které jsou dostupné na území Prahy pokrytém JPD pro Cíl 2.

Cílové skupiny

- Osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu:
 - věku (mladí, staří);

- zdravotního stavu (zejména zdravotní postižení, duševní onemocnění);
 - ztráty nebo absence pracovních návyků (zejména dlouhodobě nezaměstnaní, osoby opouštějící zařízení výkonu trestu, osoby opouštějící ústavní péči, dlouhodobě nemocní);
 - sociální situace (zejména osamělý rodič, oběti trestné činnosti a domácího násilí, osoby komerčně zneužívané, osoby bez přístřeší, osoby ohrožené závislostmi, oběti hromadných neštěstí, členové romských komunit, migranti a příslušníci etnických menšin);
- Pracovníci veřejné správy a neziskového sektoru v oblasti sociální problematiky: jedná se zejména o pracovníky nestátních neziskových organizací a o zaměstnance obcí a kraje – hlavní město Praha
 - Poskytovatelé sociálních služeb – v ČR to jsou nestátní neziskové organizace (občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, humanitární organizace církví, případně ve zvláštním režimu nadace a nadační fondy), příspěvkové organizace MHMP a městských částí, pro systémové projekty i asociace a zastřešující organizace poskytovatelů sociálních služeb.

4.2.2 Opatření 2.2: Sladění rodinného a pracovního života

Kód opatření 25

Popis opatření

Opatření vedoucí ke zlepšení harmonizace rodiny a práce mají nesporný dopad na konkurenceschopnost ekonomiky. Vhodná úprava pracovní doby umožní efektivnější využití potenciálu zaměstnanců (rodičů) v produktivním věku. Síť služeb a zařízení péče o rodinu a závislé osoby vytvoří pracovní příležitosti na straně jedné a odstraní výrazné bariéry kariérního růstu žen (rodičů) na straně druhé. Opatření zajišťující bezproblémový návrat matek do pracovního procesu, například podpora (znovu)navázání sociálních kontaktů nebo celoživotní vzdělávání, povedou k rozvoji lidských zdrojů, a tím i ke zvyšování jejich konkurenceschopnosti na pracovním trhu.

Opatření se zaměří na odstraňování bariér, které ženám brání v plnohodnotném přístupu na trh práce při zachování jejich přirozeného zájmu o rodinu. Aktivita tohoto opatření se zaměří na posílení postavení pracovníků pečujících o závislého člena rodiny, kteří chtějí pracovat. Specifická pozornost bude věnována ženám podnikatelkám, hlavně začínajícím, a ženám pracujícím v náročných povoláních ve výzkumu a vývoji a v řídicích funkcích. Vzhledem k vysoké koncentraci výzkumných pracovišť v Praze je třeba rozvíjet aktivity směřující k podpoře vyrovnání šancí žen ve výzkumu a vývoji.

Velmi důležité je aktivity tohoto opatření vhodně doplnit doprovodnými opatřeními, která umožní osobám pečujícím o závislé členy rodiny do takovýchto projektů vstupovat.

Opatření 2.2 globální cíl

Podpoření naplnění principu rovnosti šancí pro ženy a muže *de facto* (v praxi) při plnění povinností v rodinném i pracovním životě.

Opatření 2.2 specifické cíle

- Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu;
- Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji;
- Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladění rodinného a pracovního života;
- Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě.

Tyto specifické cíle mohou být splněny pomocí následujících druhů aktivit

- *Testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé členy rodiny, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností;*
- *Vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru;*
- *Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti v rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií;*
- *Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství;*
- *Zlepšování managementu nestátních neziskových organizací zabývajících se touto problematikou;*

- *Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe;*
- *Doprovodná opatření s cílem posílit participaci žen a participaci osob pečujících o závislé členy rodiny na trhu práce a zajistit jejich účast na projektech tohoto opatření tím, že se jim umožní využívat relevantní služby zajišťující péči pro děti předškolního věku, staré lidi a osoby vyžadující zvláštní péči (např. uhrazení nákladů na hlídání dětí účastníků projektů).*

Cílové skupiny

Osoby pečující o závislého člena rodiny, osoby vracející se po rodičovské dovolené nebo po péči o závislého člena rodiny na trh práce, zaměstnanci/yně, sociální partneři, ženy pracující ve vědě a výzkumu, nestátní neziskové organizace zabývající se problematikou rovných příležitostí, média.

4.2.3 Opatření 2.3: Globální grant – Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Kód opatření 22

Popis opatření

Globální grant je zaměřen především na podporu rozvoje stávajících a budování nových kapacit NNO, které se zabývají integrací sociálně vyloučených skupin obyvatelstva či obyvatelstva ohroženého sociální exkluzí. Mezi činnosti naplňované mechanismem Globálního grantu se řadí především podpora zkvalitnění a stabilizace úrovně a dostupnosti služeb poskytovaných jednotlivým cílovým skupinám, což vyžaduje cílenou práci v terénu a individuální přístup. Tento typ činností často poskytují malé organizace, které nemají odpovídající kapacity na řízení a administraci projektů v rámci standardních procedur JPD 3.

NNO jsou často jakožto poskytovatelé sociálních služeb hlavními nositeli a zprostředkovateli (v roli školitelů, pedagogů, konzultantů) nových přístupů a metod práce s klienty a s pracovníky poskytovatelů a mohou dávat pozor na to, zda jsou dodržována práva klientů. NNO podporované v rámci tohoto opatření mohou pomoci podpořit standardy a kvalitu sociálních služeb a vzdělávání a přispět svými specifickými činnostmi k řešení širší problematiky na trhu práce.

Na rozdíl od opatření 2.1 je toto opatření zaměřeno výhradně na NNO. Ačkoliv cílové skupiny se mohou překrývat, mechanismy poskytování jsou odlišné.

Globální cíl opatření 2.3

Zajištění rovného přístupu pro příslušníky skupin ohrožených sociální exkluzí ke vzdělání, školení, zaměstnání a k dalším možnostem seberealizace v pracovním životě a v životě společnosti.

Specifické cíle opatření 2.3

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

Typy aktivit, kterými mohou být realizovány specifické cíle:

- *Zavádění standardů kvality sociálních služeb, rozvoj kapacity organizací;*
- *Vytváření partnerství mezi neziskovým sektorem a institucemi veřejné správy;*
- *Podporování spolupráce mezi neziskovými organizacemi (NNO), institucemi státní správy a podnikatelskými subjekty v oblasti sociální integrace;*
- *Školení poskytovatelů sociálních služeb;*
- *Přenos užitečného know-how, dobré praxe a zkušeností využívaných v zahraničí;*
- *Rozvoj programů poskytování sociálních služeb.*

Cílové skupiny

Nestátní neziskové organizace poskytující služby skupinám osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí. Předpokládá se, že při realizaci projektů budou vytvářena partnerství mezi neziskovými organizacemi a orgány místní veřejné správy.

Plán implementace:

Nadace pro rozvoj občanské společnosti (NROS) bude zprostředkujícím subjektem pro opatření 2.3 Posilování kapacit poskytovatelů sociálních služeb.

4.3 PRIORITY 3 – CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Tato priorita je zaměřena na rozvoj systému vzdělávání tak, aby pokrýval potřeby jednotlivců z hlediska jejich kvalitního pracovního uplatnění v průběhu celého pracovního života. Priorita 3 pokrývá počáteční i další vzdělávání a zaměřuje se na jejich vazbu a vzájemnou doplňkovost. Počáteční vzdělávání musí být koncipováno tak, aby mladého člověka připravilo nejen na jeho odbornost, ale i na flexibilní přístup k řešení pracovních problémů a současně na potřebu vzdělávat se a rozvíjet své schopnosti a znalosti v průběhu celého života. Další vzdělávání, obzvláště pak profesní, musí navazovat na potřeby trhu práce i na znalosti osvojené v průběhu počátečního vzdělávání. Certifikáty dosažené v průběhu dalšího vzdělávání by měly pro zaměstnavatele poskytovat dostatečnou záruku nabytých dovedností a měly by mít srovnatelnou hodnotu tam, kde nahrazují počáteční vzdělávání.

V rámci priority Rozvoj celoživotního učení lze najít tři hlavní a navzájem spolu úzce související okruhy zájmu: prvním je úsilí o vytvoření základny pro celoživotní učení, a to především zkvalitněním a modernizací základního, středního a vyššího odborného vzdělávání. Druhým je vytvoření a posilování vzájemných vazeb mezi učením a prací, které usnadní jedincům přechod ze škol do světa práce a přispěje ke zvyšování jejich zaměstnatelnosti. Třetím okruhem zájmu bude rozvoj vysokoškolského a dalšího vzdělávání, které značně ovlivňují kvalitu života celé společnosti.

Mimo snahy užšího propojení existujícího školského systému se sektorem dalšího vzdělávání je kladen důraz v této prioritě i na propojení s politikou zaměstnanosti a se sociální politikou, s cílem maximální integrace občana do společnosti. Významnější roli v naplňování cílů by měli hrát sociální partneři. Východiskem pro formulaci priority se stal rovněž nový pohled na tradiční školní vzdělávání, které má zejména vytvářet nezbytné nástroje a motivaci, aby žák sám, z vlastní potřeby usiloval o dosažení co nejvyšší úrovně znalostí a dovedností.

Stejně jako v ostatních regionech i v Praze byla dlouho opomíjena otázka znevýhodněných jedinců, proto je třeba vytvořit podmínky pro to, aby zdravotně postižení, sociálně znevýhodnění, příslušníci etnických minorit apod. měli větší příležitost účastnit se hlavního vzdělávacího proudu. Je kladen velký důraz na oblast integrace znevýhodněných dětí do hlavního proudu vzdělání. Snahou je zvýšení počtu speciálních škol s ostatními typy škol „pod jednou střechou“ a zvýšení počtu přípravných a vyrovnávacích tříd tak, aby bylo znevýhodněným dětem umožněno zapojit se do standardního výukového systému. Nezbytná je i příprava učitelů a asistentů učitelů pro práci s těmito jedinci. Podpora by měla být poskytována také těm, kteří z různých důvodů neuspěli a nedokončili ani základní vzdělání, a tudíž nemohou pokračovat v získávání potřebné kvalifikace.

Na druhé straně je třeba věnovat zvýšenou pozornost i mimořádně nadaným jedincům, kteří v budoucnu mohou významně přispět k rozvoji určitých oborů a rozvoji ekonomiky. Jak počáteční, tak i další vzdělávání je třeba koncipovat tak, aby v sobě obsahovalo hledisko trvale udržitelného rozvoje. Z tohoto pohledu je environmentální vzdělávání důležitou součástí obou opatření priority 3 a bude v nich zapracováno na úrovni samostatných aktivit v programovém dodatku.

Terciární vzdělávání, které zahrnuje výuku na vyšších odborných školách, vysokých školách univerzitního a neuniverzitního typu a v dalších vzdělávacích institucích, neustále nabývá na významu. Proto v rámci priority 3 budou podpořeny aktivity, které budou směřovat k rozšíření aktuální nabídky všech uvedených institucí, k postupné restrukturalizaci studijních programů vysokých škol, vedoucí k třístupňovému vysokoškolskému studiu a jeho modulárnímu uspořádání a k využívání evropského kreditního systému, který jako vhodný nástroj usnadní mobilitu studentů, to vše v souladu s myšlenkou vytváření společného evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání. Rozvoj terciárního vzdělávání musí být založen na poznání potřeb trhu práce a vzhledem k celostátnímu významu pražských vysokých škol se musí opírat i o poznání celostátního trhu práce. Změny ve vzdělávacím systému se projevují na trhu práce až v dlouhodobém

horizontu (příprava studijních programů a délka studia), a proto je třeba predikci trhu práce založit na dlouhodobých prognózách kvalifikačních potřeb v jednotlivých oborech v ČR, a to i s ohledem na mezinárodní vývoj ekonomiky. Vysokým školám často chybí potřebná provázanost s praxí, možnosti rozvoje studentů zůstávají příliš „akademické“, a proto je nutné rozvíjet spolupráci škol s potenciálními zaměstnavateli absolventů.

Jednou z klíčových funkcí vysokých škol, která v současné době i přes rozšíření nabídky doktorských studijních programů na mnoha vysokých školách zůstává poněkud opomíjena, je systematické zajištění kvalifikačního růstu budoucích vědeckých pracovníků. Zlepšení kvality výuky na všech školách je závislé na kvalitě pedagogů, kteří nejen vyučují, ale také se podílejí na tvorbě vzdělávacích programů.

Velmi důležitou roli v celoživotním učení hraje další vzdělávání, které může být realizováno ve školách, institucích vzdělávání dospělých nebo jako vzdělávání podnikové. Nabídka vzdělávacích kurzů je široká, ale různé kvality. V praxi neexistují kvalitní informační a poradenské služby, které by usnadňovaly orientaci v nabídce, a to zejména těm, kteří to nejvíce potřebují, tj. lidem s nízkou kvalifikací či jinak znevýhodněným na trhu práce.

Na území hlavního města Prahy je třeba podpořit zejména vytváření systému dalšího vzdělávání, tzn. tvorbu a rozvoj systémových nástrojů a mechanismů, metodik, systémových struktur a vazeb, a zdokonalování kapacity organizací, které se budou na tvorbě a podpoře systému dalšího vzdělávání podílet. Je nutné do tvorby systému zapojit všechny klíčové partnery a aktéry - vedle vzdělavatelů zejména představitele sociálních partnerů, veřejné správy, služeb zaměstnanosti, výzkumných pracovišť, profesních sdružení a další.

V hl.m. Praze působí celá řada institucí vzdělávání dospělých, které sice pokrývají stávající poptávku, ale přesto jejich nabídka neodpovídá potřebám. Proto je nutno dosavadní víceméně živelné prostředí nahradit prostředím koncepčním a systémovým. Je třeba vytvářet příležitosti pro celoživotní učení a rozvoj všech skupin dospělých obyvatel s cílem zvýšení konkurenceschopnosti a prosperity města. Díky systémovému přístupu budou vytvořeny podmínky, které zajistí dostupné, kvalitní a uznávané další vzdělávání, uplatnitelné na trhu práce.

K tomu je třeba zavést finanční i nefinanční pobídky, které by motivovaly různé aktéry dalšího vzdělávání k jeho rozvoji, a využít při tom jak bohaté zahraniční zkušenosti, tak i specifické podmínky v rámci ČR a hlavního města Prahy. Je důležité zavést ucelené mechanismy certifikace lektorů, vzdělávacích programů a vzdělávacích institucí, jež by zvýšily kvalitu různých forem vzdělávání dospělých a jež by umožnily soustavnější a průhlednější certifikaci absolvovaného vzdělání nebo osvojených dovedností. Je nutné podporovat budování a vzájemné propojování sítě poradenských a informačních středisek a dostupných databází o poskytovatelích různých forem dalšího vzdělávání, o jejich vzdělávacích programech a o dalších údajích, které zájemcům o další vzdělávání (institucím i jednotlivcům) usnadní přístup ke vzdělávání. Dále je třeba využít koncentrované kapacity vědeckých a výzkumných institucí v hl. m. Praze k vývoji a inovacím moderních forem a metod pro další vzdělávání, k rozvoji nových vzdělávacích a výukových programů i k dalšímu systémovému rozvoji dalšího profesního vzdělávání.

Proto je třeba, aby se prioritou 3 kromě podpory nových vzdělávacích programů, zkvalitňování lektorů i managementu vzdělávacích institucí zaměřila také na celkovou systémovou podporu dalšího vzdělávání tak, aby se další vzdělávání v ČR přiblížilo evropské úrovni. Změny, které budou uskutečněny na území hl.m. Prahy v souvislosti s Prioritou 3, budou mít dlouhodobý pozitivní dopad na celostátní úrovni.

Není možné provést reformu vzdělávání ani jakékoliv jiné změny v systému vzdělávání a školení bez odpovídajícího rozvoje lidských zdrojů v oblasti vzdělávání. V současné době je připravován systém certifikace učitelů na základě požadavků definovaných státem. Je tudíž nutný nový koncept a podpora počátečního a dalšího vzdělávání učitelů a stejně jako systematická podpora práce učitelů. Budoucí počáteční a další vzdělávání učitelů a asistentů musí být zaměřeno např. na modernizaci vzdělávacích programů nebo na přístup ke studentům se zvláštními vzdělávacími potřebami. JPD 3 bude tudíž napomáhat vybudovat dobré podmínky pro zlepšení profesionálních vyhlídek učitelů, školitelů a vysokoškolských

učitelů, včetně jejich počátečního a dalšího vzdělávání. Tato činnost bude koordinována se stejnou činností v OP RLZ, tedy na celostátní úrovni.

Globální cíl priority 3

Globálním cílem této priority je **rozvoj systému celoživotního učení, který bude připravovat kvalifikovanou a flexibilní pracovní sílu schopnou aplikovat princip udržitelného rozvoje.** Tento globální cíl bude naplněn pomocí dvou specifických cílů.

Specifické cíle priority 3

- Zkvalitnění systému počátečního vzdělávání;
- Zabezpečení systému kvalitního, uznávaného a uplatnitelného dalšího vzdělávání.

Horizontální témata v prioritě 3

Rovný přístup pro všechny by v rámci priority 3 být zaměřen hlavně na podporu vytváření nástrojů zapojení všech znevýhodněných do kvalitního vzdělávání, které je důležité v odstraňování bariér v jejich pracovním životě.

Princip udržitelného vývoje, ochranu a aktivní rozvíjení životního prostředí je nutné zakomponovat do vzdělávacích programů průřezově všude tam, kde je to možné a vhodné.

Nově vytvářené vzdělávací programy musí být založeny na využití moderních technologií a k nim patří i masivní využití Informačních technologií. Distanční vzdělávací programy si v dnešní době již nelze bez využití těchto technologií představit.

Při posuzování projektů je nutné preferovat projekty, které zapojují místní iniciativy, neboť pomáhají budovat širší zázemí pro budoucí pokračování projektových aktivit.

Realizace Priority 3 přispěje k naplnění směrnic 4, 5 a 6 **Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002:**

- Vybavit mladé lidi základními schopnostmi odpovídajícími trhu práce a potřebnými k zapojení se do celoživotního vzdělávání;
- Zvýšit gramotnost mladých lidí i dospělých a výrazně snížit počet mladých lidí předčasně odcházejících ze škol. Pozornost zaměřit zejména na mladé lidi s poruchami učení a vzdělávacími problémy. V této souvislosti členská země předloží opatření, jejichž cílem bude do roku 2010 snížit na polovinu počet mladých lidí ve věku 18 až 24 let, kteří absolvovali pouze nižší střední vzdělání a kteří nejsou zapojeni do dalšího vzdělávání nebo výcviku;
- Podporovat podmínky usnadňující lepší přístup dospělých k celoživotnímu vzdělávání, včetně osob, které mají netypické druhy pracovních smluv, aby se zvýšil podíl dospělých v aktivním věku 25-64 let účastnících se vzdělávacích a výcvikových programů;
- Usilovat o dostupnost elektronického vzdělávání pro všechny občany;
- Zlepšit fungování trhu práce zdokonalením databází pracovních a vzdělávacích příležitostí .

Priorita 3 navazuje na následující cíle **Strategického plánu hl. m. Prahy:**

L1.1. Rozšíření a zkvalitnění vzdělanosti na úroveň integrované evropské ekonomiky;

L1.2. Propojení vysokých škol s vědecko-výzkumnými pracovišti;

L1.3. Zavedení multikulturní výchovy jako prostředku ke snížení rasové nesnášenlivosti a diskriminace.

V rámci této priority budou realizována dvě opatření:

Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí

Opatření 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání

Na prioritu 3 bude použito 29 % z celkového rozpočtu JPD 3, indikativní rozdělení mezi opatření je

opatření 3.1 - 14,5%
opatření 3.2 – 14,5%.

4.3.1 Opatření 3.1: Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí

Kód opatření 23

Popis opatření

Opatření se zaměří především na rozvíjení klíčových dovedností, které pomáhají využít teoretické poznatky při řešení praktických problémů a efektivně komunikovat se svým okolím. Vzhledem k tomu, že zlepšení kvality výuky na všech základních a středních školách je závislé na kvalitě učitelů, kteří nejen vyučují, ale také tvoří vzdělávací programy, bude podporovat také projekty zaměřené na počáteční a další vzdělávání učitelů. V důsledku stoupajícího počtu jedinců se speciálními vzdělávacími potřebami budou podporovány aktivity směřující ke zlepšení vzdělávacích příležitostí pro jakkoli znevýhodněné jedince a jejich integraci do programů hlavního proudu vzdělávání (kromě jiného bude opatření podporovat přípravné třídy, které pomáhají překonat jazykový handicap, eventuelně handicap způsobený znevýhodňujícím společenským a kulturním zázemím; úspěšný přesun romských dětí ze zvláštních škol pro děti s problémy s učením do základních škol; individuální programy, vyrovnávací třídy zaměřené na umožnění dalšího vzdělání v rámci standardního školního programu). Mezi překonávání handicapů ve vzdělávání také patří vzdělávání mladých lidí a dospělých, kteří navštěvovali pouze zvláštní školu nebo opustili školní systém, aniž by dokončili základní školu, což znamená, že ztratili přístup k dalšímu vzdělávání.

V souladu s cíli uvedenými v Bílé knize a Dlouhodobém plánu je nutné vytvořit pro talentované jedince integrovaný systém péče, a to zejména různorodou nabídku činností (intelektuálních, hudebních, výtvarných, jazykových, technických, sportovních atd.), ve kterých by mohli tito jedinci prokázat svůj talent (například díky volitelným předmětům ve škole nebo odbornému zaměření školy). Problematika týkající se talentovaných dětí by měla být více zahrnuta do pedagogických vzdělávacích programů na vysokých školách.

Vzhledem k tomu, že v Praze více než v jiných částech republiky dochází k soustavnému nárůstu sociálně patologických jevů u dětí a mládeže, bude třeba tuto skutečnost promítnout i do přípravy vzdělávacích programů a do profesní přípravy stávajících i budoucích učitelů.

V rámci terciárního vzdělávání bude dále opatření podporovat aktivity zaměřené na rozvoj jednotlivých typů studijních programů. Pozornost bude věnována jedné z klíčových a v současné době poněkud opomíjených funkcí vysokých škol, kterou je zajištění kvalifikačního růstu budoucích vědeckých pracovníků. Přestože se na mnohých vysokých školách rozšiřují nabídky doktorských studií, vysoké školy musí více dbát na tolik potřebnou provázanost studijních programů s praxí.

Globální cíl opatření 3.1

Zkvalitnění systému počátečního vzdělávání

Specifické cíle opatření 3.1

- Zkvalitňování vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ, včetně zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Zkvalitnění a rozvoj počátečního i dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství;
- Rozvoj a diverzifikace studijní nabídky na VŠ;
- Rozvoj distančních a kombinovaných forem studia;
- Zvyšování informační a environmentální gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ.

Typy aktivit , kterými mohou být realizovány specifické cíle

- *Integrace znevýhodněných žáků do výuky v běžných třídách (přípravné třídy pro děti ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, individuální programy pro lidi s postižením , vyrovnávací třídy umožňující dětem ze zvláštních škol pokračovat ve vzdělávání v rámci standardního školního programu) a prevence jejich předčasného opouštění vzdělávacího systému;*
- *Příprava a realizace pilotních vzdělávacích programů (s důrazem na zkvalitňování výuky cizích jazyků, zvyšování informační gramotnosti, podporu občanské, interkulturní a environmentální výchovy);*
- *Programy pro mladé lidi a dospělé, kteří navštěvovali pouze zvláštní školy nebo opustili školní systém bez dokončení základního vzdělání, takže ztratili přístup k dalšímu vzdělávání, které jim umožní základní vzdělání ukončit;*
- *Projekty škol s celodenním programem, kde je účast na nevyučující části dobrovolná;*
- *Rozvoj oborů s širším odborným profilem;*
- *Zkvalitňování praktického výcviku a odborné praxe na SOŠ a VOŠ;*
- *Zavádění externího hodnocení škol a vlastního hodnocení škol;*
- *Další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků škol, pracovníků školní inspekce a veřejné správy ve školství;*
- *Podpora spolupráce škol s inovací pedagogické práce;*
- *Optimalizace počtu studentů a zvýšení kvality studijních programů VŠ;*
- *Rozvoj lidských zdrojů v oblasti infrastruktury distančního vzdělávání;*
- *Podpora rozvoje bakalářského studia a doktorandských studijních programů;*
- *Rozvoj spolupráce vysokých škol pražského regionu;*
- *Podpora přijetí Boloňské deklarace (např. zlepšení vzájemné kompatibility a mezinárodní uznatelnosti vysokoškolských studií v rámci EU);*
- *Podpora konceptu tzv. „corporate chairs“;*
- *Podpora rozvoje konzultační a expertní kapacity;*
- *Podpora environmentálního vzdělávání na školách.*

Cílové skupiny

Základní, střední, vyšší odborné školy a vysoké školy, instituce spolupracující s vysokými školami, výzkumné ústavy, které se věnují výchově budoucích vědeckých pracovníků, sociální partneři, nestátní neziskové organizace, školní družiny a kluby, pedagogická centra.

Z realizovaných aktivit budou mít dále užitek tyto skupiny: mladiství a dospělí se zdravotním postižením a znevýhodněním, sociálně znevýhodnění, další mladí znevýhodnění (jedinci ohrožení nízkou kvalifikací v důsledku navštěvování zvláštních škol nebo nedokončení základního vzdělání či adekvátní kvalifikace vlivem užívání drog, bezdomovectví či pobytu v nápravném zařízení), mimořádně nadaní žáci, etnické minority, azylanti a cizinci, žáci a studenti základních, středních, vyšších odborných a vysokých škol, ředitelé a učitelé škol, odborní pracovníci ve školství, občané s nízkou kvalifikací, zájemci o další studium na SŠ a VOŠ.

4.3.2 Opatření 3.2: Rozvoj dalšího vzdělávání

Kód opatření 23

Popis opatření

Další vzdělávání nepřispívá k rozvoji kvalifikovanosti a flexibility lidských zdrojů systémově. Sektoru dalšího vzdělávání chybí koncepce nezbytné legislativní, institucionální a finanční mechanismy a podmínky, které by jeho rozvoj usměrňovaly a podněcovaly.

Toto opatření je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti.

V Praze je třeba aplikovat nástroje a metodologii pro rozvoj systému dalšího profesního vzdělávání, poskytujícího další kvalifikace pro dospělé ve vazbě na místní potřeby trhu práce. Je nutné motivovat sociální partnery a další subjekty do zapojování se do tvorby obsahu i metod dalšího vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci a založit systém formalizované spolupráce všech aktérů dalšího vzdělávání v hlavním městě Praze.

Nabídku dalšího profesního vzdělávání je třeba posílit vybudováním sítě vzdělávacích a výcvikových center pro další profesní vzdělávání osob bez kvalifikace, s nízkou kvalifikací či s kvalifikací neuplatitelnou na trhu práce. Dále je třeba využít koncentrované kapacity výzkumných pracovišť, vysokých škol a středních odborných škol v hlavním městě pro vybudování vzdělávacích center, poskytujících programy dalšího vzdělávání v oblasti nových technologií, a rozšířit tak nabídku dalšího vzdělávání pro rostoucí skupinu zejména mladých nezaměstnaných nebo ohrožených nezaměstnaností s vysokoškolským a středoškolským vzděláním. Je nutné podpořit vývoj metodik zejména pro vzdělávání osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a přípravu lektorů, metodiků a řídicích pracovníků vzdělávacích a výcvikových center.

Kvalitu a širší dostupnost dalšího vzdělávání je nezbytné posilovat rozvojem podpůrných služeb dalšího vzdělávání, zejména informačních a poradenských, které by usnadňovaly orientaci v nabídce, zejména těm, kdo ho nejvíce potřebují, tj. lidem s nízkou kvalifikací či jinak znevýhodněným na trhu práce. Pro efektivní rozvoj systému dalšího vzdělávání potřebuje hlavní město Praha budovat institucionální rámec a rozvíjet odborné kapacity pro prognózování potřeb trhu práce, bilancování kvalifikačního potenciálu kraje, analyzování vzdělávacích potřeb. Je důležité využít silný potenciál vzdělávání, výzkumu a vývoje a založit systém podpory inovačních aktivit v oblasti dalšího vzdělávání. Je nezbytné vytvořit síť pro inovace a výzkum v oblasti dalšího vzdělávání, vypracovat a ověřit model spolupráce vybraných institucí a odborníků při rozvoji inovačních a výzkumných aktivit v oblasti dalšího vzdělávání, podpořit efektivní informační systém pro diseminaci inovačních a výzkumných výstupů a mezinárodní spolupráci v oblasti dalšího vzdělávání.

Perspektivní potřeby podniků a trhu práce většinou předcházejí nabídce, která vyžaduje účinnou a systematickou podporu při rozvoji nových programů dalšího vzdělávání, při šíření progresivních forem a technik vzdělávání a průběžném zvyšování kvalifikace těch, kteří další vzdělávání poskytují – učitelů, lektorů, školitelů, řídicích a administrativních pracovníků ve vzdělávání dospělé populace.

Globální cíl opatření 3.2

Zabezpečení systému kvalitního, uznávaného a uplatnitelného dalšího vzdělávání

Specifické cíle opatření 3.2

- Dobudovat infrastrukturu¹⁴ pro rozvoj dalšího vzdělávání podle specifických potřeb trhu práce hlavního města Prahy;

¹⁴ Infrastrukturu rozumíme soubory zajišťující ekonomické a systémové funkce.

- Zlepšit přístup k informacím o možnostech dalšího vzdělávání, usnadnit orientaci v nabídce dalšího vzdělávání v Praze prostřednictvím funkčního poradenského a informačního systému;
- Založit systém formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti vzdělávacích aktivit s cílem zkvalitnění a adresnosti dalšího vzdělávání;
- Založit systém podpory inovačních aktivit a rozvoje výzkumu v oblasti dalšího vzdělávání;
- Rozvíjet nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů);
- Zvyšovat odbornou a pedagogickou způsobilost lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího vzdělávání.

Typy aktivit, kterými mohou být realizovány specifické cíle

- *Vytvoření systému dalšího vzdělávání;*
- *Dobudování vzdělávací infrastruktury;*
- *Rozvoj podpůrných služeb pro systém dalšího profesního vzdělávání (informační, analytické, konzultační, diagnostické služby);*
- *Založení systému formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti dalšího vzdělávání (informační systém pro rozhodování a sladování nabídky s poptávkou a požadavky trhu práce);*
- *Založení systému podpory inovačních aktivit (sít' pro inovace a výzkum v oblasti dalšího vzdělávání, založení efektivního informačního systému pro diseminaci inovačních aktivit a výzkumných produktů atd.);*
- *Rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání podle potřeb trhu práce (podpora spolupráce podniků a vzdělávacích institucí, rozvoj distančních a kombinovaných forem vzdělávání, rozvoj e-learningových programů dalšího vzdělávání atd.);*
- *Vzdělávání a rozvoj lektorů, konzultantů, zkušebních komisařů, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího vzdělávání (podpora asociací vzdělávacích a poradenských institucí atd.).*

Cílové skupiny

Lektoři, konzultanti, pracovníci v oblasti poradenství, učitelé, metodičtí a řídicí pracovníci pražských škol a institucí vzdělávání dospělých, včetně nestátních neziskových organizací, účastníci doktorských studijních programů, pracovníci veřejné správy hlavního města Prahy, experti z výzkumných pracovišť, pracovníci služeb zaměstnanosti hlavního města Prahy, personalisté, podnikatelé a zaměstnavatelé v Praze, odborníci pražských zaměstnavatelských a odborových svazů, vzdělávací a poradenské instituce, subjekty realizující státní program ekologické výchovy a osvěty, profesní asociace a komory.

4.4 PRIORITY 4 – ADAPTABILITA A PODNIKÁNÍ

Tato priorita je zaměřena přímo na posílení konkurenceschopnosti pražské ekonomiky a na podporu jejích složek, které jsou v rámci celé ČR jedinečné a mohou ovlivnit rozvoj v celé republice.

Struktura zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích se změnila v celé ČR, ale nejvýznamnější pokles podílu průmyslu a přesun do sféry služeb zaznamenala pražská ekonomika. Jedním z nejdynamičtějších odvětví pražské ekonomiky se v posledních letech stal rozvoj služeb a cestovního ruchu.

V oblasti lidských zdrojů a jejich kvality se tak město Praha zčásti liší od jiných regionů a větší rozdíly existují zejména v relacích jednotlivých kvalifikačních segmentů zaměstnanosti. Přes některé meziregionální rozdíly v oblasti lidských zdrojů, které přiřazují Praze nadprůměrné hodnocení kvality, však existují i některé důležité aspekty, které jsou v podstatě všeobecně platné a je třeba je respektovat. Mezi ně patří například nízká schopnost flexibility pracovní síly, která není připravena zajistit vysokou konkurenceschopnost pražské ekonomiky. Týká se to nejen např. vrcholových manažerských profesí, ale také zaměstnanců ve výrobní sféře nebo administrativě a v neposlední řadě i „mikro“ firem, představovaných ve velké míře živnostenskou sférou. Právě sféra drobného živnostenského podnikání by měla být předmětem zvýšeného zájmu subjektů zabývajících se metodickými, legislativními i ekonomickými postupy a pravidly pro získávání všeobecné zručnosti a připravenost na přijímání nových impulsů vedoucích k růstu jejich konkurenčních schopností.

Proto je nezbytné při stanovení forem a obsahu vzdělávání pracovníků respektovat uvedené změny a trendy a zohlednit diferenciací kritéria, vyplývající z daného sektorového členění i z typu postavení v zaměstnání. Nezbytným aspektem formulace obsahu školicích aktivit bude rovněž konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává.

Nezbytnou podmínkou adaptability pražských podniků na rychle se měnící a rozvíjející moderní technologie je jejich vazba na vědecko-výzkumnou základnu. Významný lidský potenciál pražské aglomerace pro tuto spolupráci však není doposud dobře využíván. Je to dáno zejména historií, kdy bývalý režim kladl na vysokých školách důraz spíše na výchovný proces a vědecké kapacity byly rozvíjeny zejména na pracovištích Akademie věd. Došlo tak k určitému odtržení vysokých škol od výzkumu. Rovněž spolupráci vysokých škol s průmyslem, která byla převážně omezena pouze na velké podniky, je třeba rozšířit i do malých a středních firem. Vazby mezi vysokými školami a malými a středními, zejména technologicky orientovanými, podniky se rozvíjí bez systematické podpory vlády a městských institucí. Není doposud vytvořen fungující systém transferu technologií, podpory vzniku nových inovačních firem, zakládaných zejména mladými vědeckými pracovníky a studenty vysokých škol. Je třeba vybudovat ucelený systém vzdělávání, kde by se začínající podnikatelé seznamovali se základními znalostmi a dovednostmi zejména ve vztahu k technologickému rozvoji. Priorita se zaměří na odstraňování zmíněných bariér a nedostatků.

Praha má jedinečnou šanci stát se nejen důležitým cílem turistů ve střední Evropě, ale také v celé EU. Cestovní ruch představuje důležitou oblast ekonomiky v Praze. Díky jeho významu a jeho potenciálu se bude cestovnímu ruchu dostávat zvláštní pozornosti. K dosažení zlepšení kvality služeb cestovního ruchu v Praze je potřeba zvláště se věnovat schopnostem a dovednostem lidí v něm pracujících včetně systému zlepšení komunikace a jazykových dovedností ve službách cestovního ruchu a oblastech s ním spojených. Dosáhnout tohoto cíle lze rozvojem poradních a školicích sítí jak pro existující tak nové podnikatele v oblasti cestovního ruchu za podpory partnerství podnikatelského a veřejného sektoru a zlepšení znalostí a podpory používání moderních technologií v oblasti poskytování vyčerpávajících informací turistům a návštěvníkům Prahy.

Globální cíl priority 4

Globálním cílem této priority je **zvýšení adaptability pražských organizací prostřednictvím zvyšování kvalifikace pracovníků, rozvoje a využití pražského inovačního potenciálu**. Tento globální cíl bude naplněn třemi specifickými cíli.

Specifické cíle priority 4

- Zajištění efektivního řízení organizací a kvalifikované a flexibilní pracovní síly, která by byla zárukou vysoké a stabilní úrovně pražské zaměstnanosti a konkurenceschopnosti pražské ekonomiky;
- Zvýšení kvality spolupráce pracovišť výzkumu a vývoje a podnikatelské sféry;
- Přispět k dalšímu rozvoji potenciálu cestovního ruchu v Praze prostřednictvím zvyšování kvalifikace pracovníků cestovního ruchu.

Horizontální témata v prioritě 4

Téma rovných příležitostí bude respektováno při výběru účastníků vzdělávacích programů tak, aby byly eliminovány možné bariéry účasti lidí s určitým znevýhodněním na trhu práce.

Jedním ze způsobů dosažení lepší konkurenceschopnosti českých organizací je používání moderních technologií, které jsou z velké části založeny na úspoře energie a surovin, tedy technologií, které jsou šetrnější k životnímu prostředí. Proto je důležité v rámci priority 4 připravit kvalifikovanou pracovní sílu, schopnou využívat těchto technologií.

Do vzdělávacích programů bude začleněno tam, kde je to možné, hledisko udržitelného rozvoje jako nezbytná podmínka zvýšení kvality aktivit zúčastněných organizací.

Podpora malých podniků povede k lepšímu využívání potenciálu místních iniciativ.

Realizace Priority 4 přispěje k naplnění směrnic 8, 9, 10, 13 a 15 **Národního akčního plánu zaměstnanosti 2002**:

- Podporovat myšlenky podnikání v celé společnosti a v učebních osnovách vyhlášením jasného, stabilního a předvídatelného souboru pravidel a předpisů a zlepšením podmínek pro rozvoj a přístup rizikového kapitálu na trh;
- Podporovat vzdělávání pro samostatné podnikání, cílově zaměřené pomocné služby i školení pro stávající a budoucí podnikatele;
- Zajistit pozitivní prostředí podnikům s inovačními přístupy. Obrovský potenciál existuje zejména v oblasti služeb;
- Zavádět dohody o modernizaci organizace práce, včetně pružných pracovních opatření, s cílem zproduktivnit podnikání a zvýšit jeho konkurenceschopnost;
- Uzavírat dohody k celoživotnímu vzdělávání pro usnadnění přizpůsobivosti a inovace, zejména na poli informačních a komunikačních technologií.

Priorita 4 navazuje na následující cíle **Strategického plánu hl. m. Prahy**:

L1.2. Propojení vysokých škol s vědecko-výzkumnými pracovišti;

E3.1. Urychlení restrukturalizace, zvýšení výkonnosti a efektivnosti ekonomiky;

E3.2. Praha jako inovační a iniciační centrum republiky;

E3.3. Zlepšení profilu Prahy jako dobrého ekonomického partnera, zajištění příznivého podnikatelského prostředí;

E4.2. Rovnováha mezi rozvojem cestovního ruchu a jeho vlivem na městské prostředí.

V rámci této priority budou realizována 3 opatření:

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

Opatření 4.2 Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací

Opatření 4.3 Rozvoj cestovního ruchu

Na prioritu 4 bude použito 26 % z celkového rozpočtu JPD 3, indikativní rozdělení mezi opatření je

- opatření 4.1 - 10,4%
- opatření 4.2 - 10,4%
- opatření 4.3 – 5,2%.

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

Kód opatření 24

Popis opatření

Zajištění růstu adaptability na významné vnitřní, ale zejména vnější změny (vstup do Evropské unie a nezbytnost akceptace existujících ekonomických pravidel v tomto prostoru) je podmínkou konkurenceschopnosti pražské ekonomiky v globalizovaném světě. Příprava na integraci do EU může mít, především pro malé podnikatele, velmi výrazný dopad do jejich ekonomických podmínek.

Podporu zaměstnavatelů je třeba zaměřit na rozvoj řídicích struktur v organizacích, včetně systémů personálního řízení, při rozvoji a prosazování progresivních podnikatelských přístupů. Zvláštní pozornost bude věnována MSP a především nově vznikajícím firmám. Pro dobrou informovanost zaměstnavatelů, která je nezbytná pro kvalifikovaná rozhodnutí, je třeba podporovat odborové organizace, profesní asociace a hospodářské komory při zvyšování kvality jejich servisu poskytovaného podnikatelské sféře. Důležité je též podpořit rozvoj forem kooperace mezi organizacemi a vytváření sítí apod., především pro malé podnikatele. Neméně potřebný je rozvoj spolupráce mezi malými a velkými organizacemi, a to i v oblasti rozvoje managementu a lidských zdrojů.

Adaptabilitu zaměstnanců je pak třeba posilovat ve vazbě na rozvoj nových technologií, výrobních změn a měnících se organizačních forem práce. Podpora zaměstnanců by měla být realizována též prostřednictvím rozvoje odborových organizací.

Pro dlouhodobou úspěšnost českých organizací je nutným předpokladem zvyšování etiky podnikání a rozvoj firemní kultury.

Globální cíl opatření 4.1

Zajištění efektivního řízení organizací a kvalifikované a flexibilní pracovní síly, která by byla zárukou vysoké a stabilní úrovně pražské zaměstnanosti konkurenceschopnosti pražské ekonomiky

Specifické cíle opatření 4.1

- Osvojení si odborných znalostí a dovedností potřebných pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami zaměstnavateli i zaměstnanci, a to s odbornou garancí ze strany profesních sdružení;
- Zavedení standardních a transparentních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů v organizacích
- Využívání nových forem zaměstnávání;
- Zlepšení úrovně informovanosti zaměstnanců a zaměstnavatelů budováním specializovaných informačních a poradenských center a jejich partnerských vazeb;
- Certifikace personálu i podniků podle norem uznatelných na evropské úrovni, orientace na kvalitu;
- Rozvoj vzdělávacích programů ve vazbě na vstup do EU, především pro malé podnikatele;
- Implementace programů spolupráce malých a velkých podniků v regionu.

Typy aktivit, kterými mohou být realizovány specifické cíle

- *Poskytování školicí a poradenské podpory malým a středním podnikům (zvýšení povědomí o ekonomickém a obchodním prostředí, propagace zájmu o zakládání a řízení malých podniků, zvýšení zájmu o sebezaměstnání, podpora činností podnikatelských*

„inkubátorů“, školení v zakládání podniků, ve finančních analýzách, marketingu, řízení lidských zdrojů, krizovém řízení, poradenství atd.);

- *Podpora vzdělávání v organizacích* (školení v základních podnikatelských dovednostech, nových metodách řízení, obchodním vyjednávání, udržitelném rozvoji, užívání IT, budování partnerství atd.);
- *Podpora rozvoje odborových organizací, profesních asociací a obchodních komor.*

Cílové skupiny

Zaměstnavatelé, zaměstnanci, profesní a podnikatelská sdružení, odborová sdružení, obchodní komory

4.4.2 Opatření 4.2: Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací

Kód opatření 24

Popis opatření

Spolupráce pracovišť výzkumu a vývoje s podnikatelskou sférou při urychleném zavádění nových poznatků do praxe je jednou ze základních podmínek dalšího rozvoje konkurenceschopnosti pražské ekonomiky. Podporu v rámci tohoto opatření je třeba zaměřit na vybudování systému rozvoje lidských zdrojů v této oblasti a na přímou podporu osob pracujících v oblasti výzkumu a vývoje..

V tomto smyslu zejména není využíván velký vědecký a vzdělávací potenciál pražských vysokých škol, kde se tisíce studentů a doktorandů, kteří se podílejí na výzkumných projektech, mohou stát v budoucnosti významným lidským zdrojem pro zavádění nových technologií do praxe a pro vznik a rozvoj technologicky orientovaných firem. Rovněž v ústavech Akademie věd ČR je třeba vytvořit podmínky pro lepší využití výsledků výzkumu a vývoje v praxi, zejména orientací výstupů jejich činnosti na potřeby uživatelů výsledků výzkumu.

Na druhé straně je třeba podpořit aktivní zapojení příslušníků podnikatelské sféry do tohoto procesu tak, aby se naučili jasně definovat své potřeby a na výzkumných úkolech kooperovali s výzkumnými pracovišti. Při realizaci tohoto opatření bude brán zvláštní zřetel na trvale udržitelný rozvoj a na rozvoj informačních a komunikačních technologií. Zlepšení postavení žen ve vědě a výzkumu bude podporováno jak v tomto opatření, tak i v opatření 2.2.

Globální cíl opatření 4.2

Zvýšení kvality spolupráce pracovišť výzkumu a vývoje a podnikatelské sféry.

Specifické cíle opatření 4.2

- Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům znalosti, které jim umožní vyrovnat se s problémy při zavádění pokročilých technologií, a přispět tak k jejich konkurenceschopnosti;
- Vybudovat základ systému vzdělávání zejména studentů, doktorandů a mladých vědeckých pracovníků, který jim poskytne nezbytné znalosti pro zakládání nových technologicky orientovaných firem;
- Vytvořit základ systému vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti vědy a výzkumu, průmyslových podniků a profesních organizací, který jim poskytne odborné znalosti pro řízení inovačního procesu;
- Vytvořit a dále rozvíjet informační systém pro urychlené zavádění výsledků výzkumu a vývoje do praxe;
- Rozvíjet společné inovační programy vysokých škol, výzkumných pracovišť a podnikatelské sféry, včetně mechanismů transferu technologií, know-how i odborníků;
- Vytvořit v Praze základ fungujícího systému školicích a poradenských center a podnikatelských inkubátorů, které přispějí k naplnění výše zmíněných cílů.

Typy aktivit , kterými mohou být realizovány specifické cíle

- *Vyšší zapojení zaměstnavatelů do zvyšování vlastní kvalifikace a kvalifikace svých zaměstnanců* (podpora vzdělávacích aktivit na všech podnikových úrovních, které jsou zodpovědné za zavádění inovací, nových technologických postupů a metod řízení);
- *Motivace vysokých škol a vědeckých pracovišť k vytvoření komplexního systému podpory vytváření spin-off firem* (systém podporující vytváření technologicky orientovaných firem studenty a mladými vědeckými pracovníky);
- *Zavádění výsledků výzkumu a vývoje do praxe* (informační systém nabídky a poptávky v oblasti moderních technologií);
- *Aktivity sloužící k propagaci nových technologií;*
- *Stáže a odborná příprava personálu na podporu proinovačního chování;*
- *Podpora existujících i nově vzniklých konzultačních firem;*
- *Podpora vzniku a rozvoje technologicky orientovaných firem* (poradenství v oblasti hodnocení projektů, vytváření podnikatelských a finančních plánů, vytváření sítí malých podniků a středních podniků, činnost podnikatelských inkubátorů);
- *Zakládání nových technologických spin-off firem* (zvláště studenty, doktorandy a mladými vědeckými pracovníky);
- *Vytváření partnerství pracovišť výzkumu a vývoje a podnikatelských subjektů* (pořádání společných konferencí, seminářů a workshopů, podpora krátkodobých i dlouhodobých výzkumných partnerství atd.).

Cílové skupiny

Studenti, doktorandi a mladí vědečtí pracovníci, řídicí pracovníci, zaměstnanci, zájemci plánující založení nové technologicky orientované firmy, nestátní neziskové organizace.

4.4.3 Opatření 4.3: Rozvoj cestovního ruchu

Kód opatření 24

Popis opatření

Z historického a geografického hlediska má Praha jedinečnou šanci stát se nejen významnou střeoevropskou turistickou destinací, ale i centrem zemí střední a východní Evropy, které vstoupí do EU. Pro zvýšení kvality služeb cestovního ruchu v Praze je třeba věnovat velkou pozornost schopnostem a dovednostem pracovníků v cestovním ruchu. K dosažení záměru zvyšování kvality služeb CR a vytváření podmínek pro bezpečnou turistickou destinaci jako nezbytného předpokladu konkurenceschopnosti produktů CR v Praze bude třeba vytvořit systém zlepšování komunikačních a jazykových dovedností ve službách CR a v navazujících činnostech, které přispějí ke zvyšování celkové kvality služeb CR a zároveň postihnou specifické potřeby CR v Praze. K tomu bude sloužit vytvoření sítě poradenských a vzdělávacích služeb pro stávající a začínající podnikatele v CR a obecně výchova podnikatelského a veřejného sektoru k partnerství, zvyšování úrovně znalostí a využívání moderních technologií při poskytování komplexních informací pro turisty a návštěvníky Prahy. Zároveň je potřeba, aby poskytovatelé služeb CR byli s předstihem informováni o trendech v CR a připravováni na inovace svých služeb. Pozornost se ve zvýšeném rozsahu zaměří na seznamování se s nejnovějším know-how v oblasti bezpečnosti turistů a návštěvníků a nácvik jejich používání. Vzhledem k narušenému životnímu prostředí v Praze je důležité, aby byl při realizaci tohoto opatření vždy brán v úvahu princip udržitelného rozvoje, a to jak při rozhodování o strategiích, tak i při konkrétní realizaci projektů.

Globální cíl opatření 4.3

Přispět k dalšímu rozvoji potenciálu cestovního ruchu v Praze prostřednictvím zvyšování kvalifikace pracovníků cestovního ruchu.

Specifické cíle opatření 4.3

- Zvyšování kvality poskytovaných služeb CR a vytváření podmínek pro bezpečnou turistickou destinaci;
- Zlepšování komunikačních a jazykových dovedností ve službách CR a navazujících činnostech;
- Včasné rozpoznání změn trendů v CR a reakce na ně;
- Výchova subjektů CR k partnerství, včetně vytváření sítí;
- Zvyšování úrovně znalostí a využívání informačních technologií při poskytování komplexních informací pro turisty a návštěvníky Prahy;
- Seznámení s nejnovějším know-how v oblasti bezpečnosti turistů a návštěvníků, osvojení si jejich používání.

Typy aktivit , kterými mohou být realizovány specifické cíle

- *Kurzy na doplňování komunikačních a jazykových dovedností;*
- *Školení marketingových specialistů na CR;*
- *Rekvalifikační kurzy pro služby CR;*
- *Poradenské služby pro podniky a začínající podniky v oblasti cestovního ruchu;*

- *Školení v oblasti používání nových bezpečnostních technologií v cestovním ruchu a nácvik chování v náročných situacích;*
- *Školení pracovníků informačních center a vytváření programů pro jejich další vzdělávání*
- *Pořádání workshopů a pracovních setkání.*

Cílové skupiny

Zaměstnanci služeb cestovního ruchu, zájemci o zahájení podnikání v cestovním ruchu, podnikatelské subjekty působící v cestovním ruchu, subjekty působící v navazujících činnostech, veřejná správa, asociace a profesní sdružení.

4.5 PRIORITY 5 – TECHNICKÁ POMOC

Globálním cílem technické pomoci je **zajištění řádné implementace JPD 3** prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci programu. Technická pomoc zahrnuje aktivity, které umožní přípravu, realizaci a vyhodnocení efektů realizace JPD 3. Dále zprostředkuje výměnu zkušeností a příkladů dobré praxe. Technická pomoc bude sloužit i pro účely publicity a k expertní pomoci pro řídicí orgán programu – MPSV.

ČR i region Praha se bude prvně podílet na využívání strukturálních fondů. Další regiony získaly zkušenosti díky programu Phare v rámci předvstupní pomoci, ale region Praha se nikdy nepodílel na Phare programech, zaměřených na ekonomickou a sociální soudržnost. Z těchto důvodů postrádají úřady v Praze praktickou zkušenost v této oblasti

V souladu s články 2 a 3 pravidla č. 11 Nařízení komise (EK) č. 1145/2003 je možné v rámci technické pomoci poskytovat následující služby:

1. Příprava, výběr, hodnocení a monitorování programů a projektů, včetně vypracování dokumentace a zpráv
2. Ustavení monitorovacích výborů a podvýborů v souvislosti s realizací programů, jednání těchto výborů a podvýborů
3. Kontrola projektů na místě a auditů
4. Studie, semináře
5. Informační kampaň
6. Hodnocení implementace programu
7. Instalace počítačového systému pro řízení a monitorování programu.

V rámci této priority budou realizována dvě opatření:

Opatření 5.1 Podpora řízení programu

Opatření 5.2 Technické zabezpečení programu

Na prioritu 5 bude použito 5 % z celkového rozpočtu JPD 3, indikativní rozdělení mezi obě opatření je následující:

Opatření 5.1 – 2,5%

Opatření 5.2 – 2,5%.

4.5.1 Opatření 5.1: Podpora řízení programu

Kód opatření 411

Popis opatření

Opatření umožní opatřit si na řízení a administraci programu spolehlivé a efektivní manažerské a specializované služby.

Bude se jednat o každodenní operativní řízení programu, od přípravy a administrace výběru projektů, přes přípravu smluv, monitorování, vypracování zpráv a vedení elektronické evidence v monitorovacím systému, finanční řízení (vyjma rozhodování o výběru projektů, schvalování plateb a proplácení prostředků pomoci).

Podrobný seznam příjemců pomoci a popis činností je součástí Programového dodatku JPD 3. Technickou pomoc pro řízení a administraci programu budou poskytovat Řídícímu orgánu a Zprostředkujícím subjektům kanceláře technické pomoci a dle vhodnosti i jednotliví pracovníci.

Globální cíl opatření 5.1

Podpořit realizaci programu posílením administrativních struktur, které se podílejí na řízení programu, a to na úrovni řídicího orgánu a zprostředkujících orgánů.

Specifické cíle opatření 5.1

- Příprava, výběr, hodnocení a monitorování programu a projektů, včetně vypracování dokumentace a zpráv
- Ustavení monitorovacích výborů a podvýborů v souvislosti s realizací programu, jednání těchto výborů a podvýborů
- Kontrola projektů na místě

Cílové skupiny

Řídící orgán, zprostředkující subjekty.

4.5.2 Opatření 5.2: Technické zabezpečení programu

Kód opatření 412, 413, 414

Popis opatření

Toto opatření umožní zpracovat informační materiály, analýzy, studie, hodnocení, doporučení pro přípravu programových dokumentů na další programovací období, informovat potenciální předkladatele o možnostech využívání ESF i další zájemce o výstupech a příkladech dobré praxe, které vzejdou z využívání ESF. Dále umožní aktuálně upravovat elektronický monitorovací systém dle zkušeností při jeho využívání pro řízení ESF.

Pro každou aktivitu tohoto opatření bude zpracováno podrobné zadání.

Činnosti v rámci tohoto opatření pokryjí další náklady v rámci technické pomoci, jak je definováno v Nařízení komise (ES) č. 1145/2003, předpis č. 11, bod 3.

Globální cíl opatření 5.2

Technicky podpořit úspěšnou realizaci programu, šíření informací o jeho přípravě i výsledcích a hodnocení programu.

Specifické cíle opatření 5.2

- Studie, semináře
- Informační kampaň
- Hodnocení implementace programu
- Instalace počítačového systému pro řízení a monitorování programu

Cílová skupina

Řídící orgán

4.6 INFORMACE O VEŘEJNÉ PODPOŘE

Předseda Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže ve svém dopise z 23. ledna 2003 oznámil, že některá opatření JPD 3 budou nejspíše podléhat regulaci podle pravidel pro ochranu hospodářské soutěže. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže (dále ÚOHS) posoudí čtyři opatření (z celkových devíti), která jsou uvedena v následující tabulce. Jejich posouzení bude založeno na podrobnějších informacích o jednotlivých opatřeních, která jsou uvedena v Programovém dodatku, jež je připravován k odeslání na ÚOHS. Předpokládá se, že všechna opatření v rámci veřejné podpory budou spadat pod jednu skupinu nařízení, týkajících se blokových výjímek, Nařízení komise (ES) č. 2204/2002 z 12. prosince 2002 o aplikaci Článků 87 a 88 Smlouvy ES o státní pomoci pro zaměstnanost, Nařízení komise (ES) č. 68/2001 z 12. ledna 2001 o aplikaci článků 87 a 88 Smlouvy ES o školicí pomoci, Nařízení komise (ES) č. 70/2001 z 12. ledna 2001 o aplikaci Článků 87 a 88 Smlouvy o státní pomoci malým a středním podnikům). Po obdržení stanoviska ÚOHS bude tato tabulka doplněna a odeslána Evropské komisi.

Tabulka 29 Informace o veřejné podpoře

Číslo opatření	Název veřejné podpory nebo veřejná podpora poskytnutá ad hoc(*)	Číslo veřejné podpory(*)	Číslo schvalujícího dopisu (*)	Doba trvání veřejné podpory(*)
1.1	Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti		Není veřejná podpora	
2.1	Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí		Není veřejná podpora	
2.2	Rovné příležitosti (Sladění rodinného a pracovního života)		Není veřejná podpora	
2.3	Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb		Není veřejná podpora	
3.1	Rozvoj počátečního vzdělávání		Není veřejná podpora	
3.2	Rozvoj dalšího vzdělávání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí		Nutnost dalších konzultací s ÚOHS	
4.1	Zvyšování adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců		Nutnost dalších konzultací s ÚOHS	
4.2	Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací		Nutnost dalších konzultací s ÚOHS	
4.3	Rozvoj cestovního ruchu		Nutnost dalších konzultací s ÚOHS	
5.1	Podpora řízení programu		Není veřejná podpora	
5.2	Technické zabezpečení programu		Není veřejná podpora	

5. VAZBA NA DALŠÍ STRATEGICKÉ DOKUMENTY

5.1 VAZBA OPATŘENÍ JPD 3 NA PRIORITY EVROPSKÉ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

Směrnice EU k ZAMĚSTNANOSTI pro rok 2002	Opatření Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3
I. ZLEPŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI	
<p><u>Vypořádání se s nezaměstnaností mládeže a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti:</u> Každé nezaměstnané osobě bude nabídnut nový začátek před uplynutím šesti měsíců v případě mladých lidí a dvanácti měsíců v případě dospělých ve formě školení, rekvalifikace, praxe, zaměstnání nebo jiného opatření zaměstnanosti včetně individuálního vedení a poradenství v otázce volby povolání s cílem efektivní integrace do pracovního trhu.</p>	<p>Opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zamezení růstu počtu nezaměstnaných podchycením zájemců o zaměstnání, zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů zacílením stávajících i nových nástrojů APZ především na osoby ze skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností • Zvyšování kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti včetně pracovníků spolupracujících organizací, zejména sociálních partnerů a jejich sdružení, vzdělávacích institucí, škol, obcí a nestátních neziskových organizací, při realizaci a rozvoji APZ <p>Opatření 2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obnova a rozvoj klíčových dovedností, schopností a návyků umožňujících příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání
<p><u>Přístup více zaměřený na zaměstnanost:</u> Každý členský stát: přezkoumá a případně provede reformu svého daňového a sociálního systému, aby tak snížil rizika chudoby, a poskytne pobídky pro</p>	<p>Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obnova a rozvoj klíčových dovedností, schopností a návyků

<p>nezaměstnané nebo nečinné osoby, aby hledaly zaměstnání a nastoupily do něj, nebo opatření k podpoře jejich zaměstnatelnosti a pobídky pro zaměstnavatele, aby vytvořili nová pracovní místa; se bude snažit podstatně snížit podíl nezaměstnaných a nečinných lidí a stavět na aktivních opatřeních ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti s výhledem na efektivní integraci do pracovního trhu a lepší výsledky těchto opatření a efektivnost jejich nákladů, bude podporovat opatření pro nezaměstnané a nečinné osoby, aby získaly a doplnily si znalosti včetně znalostí v oblasti informačních a komunikačních technologií, což jim usnadní přístup k trhu práce a sníží to mezeru ve schopnostech. Za tímto účelem stanoví každý členský stát cíl pro aktivní opatření zahrnující vzdělání, školení nebo podobná opatření nabízená nezaměstnaným, kterými se bude snažit dosáhnout postupně průměru nebo alespoň 20% tří nejvyspělejších členských států</p>	<p>umožňujících příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání</p> <p>Opatření 3.2. Rozvoj dalšího vzdělávání Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zlepšit přístup k informacím o možnostech dalšího vzdělávání, usnadnit orientaci v nabídce dalšího vzdělávání v Praze prostřednictvím funkčního poradenského a informačního systému • Rozvíjet vzdělávací nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů)
<p><u>Vytváření politiky aktivního stárnutí</u> Z tohoto důvodu vypracují členské státy, případně i ve spolupráci se sociálními partnery, politiku aktivního stárnutí s cílem podpořit kapacitu starších pracovníků a motivovat je, aby zůstali v zaměstnání co nejdéle. Tato politika bude představovat: přijetí pozitivních opatření k udržení pracovní kapacity a schopností starších pracovníků, v neposlední řadě na trhu práce založeném na znalostech, zvláště prostřednictvím přístupu ke vzdělání a školení, zavedením pružné pracovní doby včetně např. práce na poloviční úvazek, pokud si to budou pracovníci přát, a větší upozorňování zaměstnavatelů na potenciál starších pracovníků; přezkoumání daňových systémů a systémů dávek, aby se tak snížila demotivace a pro starší pracovníky bylo přitažlivější účastnit se i nadále trhu práce</p>	<p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Využívání nových forem zaměstnávání • Osvojení si odborných znalostí a dovedností potřebných pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami zaměstnavateli i zaměstnanci, a to s odbornou garancí ze strany profesních sdružení
<p><u>Rozvíjení schopností pro nový pracovní trh v kontextu celoživotního učení</u> z tohoto důvodu se členské státy vyzývají, aby zlepšily kvalitu svých vzdělávacích a školících systémů, stejně jako příslušné učební osnovy, včetně poskytování příslušného poradenství v kontextu základního i celoživotního vzdělávání, modernizace a větší efektivity</p>	<p>Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zkvalitňování vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ, včetně zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími

<p>učebních oborů a školení na pracovištích, a podporovaly rozvoj víceúčelových místních školících středisek, aby: mladé lidi vybavily základními dovednostmi důležitými pro trh práce a potřebnými pro účast v celoživotním učení ; snížily negramotnost mládeže a dospělých a podstatně snížily počet mladých lidí, kteří brzy odcházejí ze školy. Je třeba věnovat zvláštní pozornost mladým lidem s poruchami učení a chování. V tomto kontextu vypracují členské státy opatření, jejichž cílem bude do r. 2010 snížit na polovinu počet mladých ve věku 18 až 24 let, kteří mají pouze nižší střední vzdělání a dále se nevzdělávají; vytvářely podmínky, aby dospělým (včetně těch, kteří mají netypické pracovní smlouvy) usnadnily lepší přístup k celoživotnímu vzdělávání a aby se tak zvýšil podíl dospělé populace v aktivním věku (25 až 64 let) účastníci se průběžně školení a vzdělávání; ulehčily a podpořily mobilitu a celoživotní vzdělávání a věnovaly pozornost takovým faktorům jako je výuka cizích jazyků, lepší uznávání kvalifikace a znalostí a dovedností získaných v rámci vzdělávání, školení a praxe. Členské státy se budou snažit zajistit školení v oblasti informatiky pro všechny občany. Členské státy budou zvláště pokračovat ve svém úsilí zajistit, aby všechny školy měly přístup k internetu a multimediálním zdrojům a aby do konce r. 2002 všichni učitelé, kteří to potřebují, byli schopni používat tyto technologie a poskytnout všem žákům širokou digitální gramotnost.</p>	<p>potřebami</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zkvalitnění a rozvoj počátečního i dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství • Rozvoj a diversifikace studijní nabídky na VŠ • Rozvoj distančních a kombinovaných forem studia • Zvyšování informační a environmentální gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ <p>Opatření 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zlepšit přístup k informacím o možnostech dalšího vzdělávání, usnadnit orientaci v nabídce dalšího vzdělávání v Praze prostřednictvím funkčního poradenského a informačního systému • Založit systém formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti vzdělávacích aktivit s cílem zkvalitnění a adresnosti dalšího vzdělávání • Založit systém podpory inovačních aktivit a rozvoje výzkumu v oblasti dalšího vzdělávání • Rozvíjet vzdělávací nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů) • Zvyšovat odbornou a pedagogickou způsobilost lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího vzdělávání • Dobudovat infrastrukturu pro rozvoj dalšího vzdělávání podle specifických potřeb trhu práce hlavního města Prahy <p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osvojení si odborných znalostí a dovedností potřebných pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými
--	---

	<p>změnami zaměstnavateli a zaměstnanci, a to s odbornou garancí ze strany profesních sdružení</p> <ul style="list-style-type: none"> • Založit v Praze základnu efektivních systémů vzdělávacích a poradenských center a podnikatelských inkubátorů
<p><u>Aktivní politika k podpoře vyváženosti na trhu práce</u> a k boji se vznikajícími problémy na nových evropských trzích práce Členské státy zvýší společně se sociálními partnery své úsilí s cílem určit vznikající problémy a zabránit jejich narůstání zvláště těmito prostředky: rozvojem schopností úřadů práce vyhledávat vhodná pracovní místa rozvojem politik s cílem zabránit nedostatku schopností podporou pracovní a geografické mobility v rámci jednotlivých členských států i v rámci celé EU podporou fungování trhu práce prostřednictvím zlepšení databází pracovních míst a vzdělávacích příležitostí, které by měly být vzájemně propojené na evropské úrovni, využití moderních informačních technologií a již dostupných zkušeností na evropské úrovni.</p>	<p>Opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvyšování kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti včetně pracovníků spolupracujících organizací, zejména sociálních partnerů a jejich sdružení, vzdělávacích institucí, škol, obcí a nestátních neziskových organizací, při realizaci a rozvoji APZ <p>Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvyšování informační a environmentální gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ <p>Opatření 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dobudovat infrastrukturu pro rozvoj dalšího vzdělávání podle specifických potřeb trhu práce hlavního města Prahy • Zlepšit přístup k informacím o možnostech dalšího vzdělávání, usnadnit orientaci v nabídce dalšího vzdělávání v Praze prostřednictvím funkčního poradenského a informačního systému • Rozvíjet nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů) <p>Opatření 4.2 Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vybudovat základ systému vzdělávání zejména studentů,

	<p>doktorandů a mladých vědeckých pracovníků, který jim poskytne nezbytné znalosti pro zakládání nových technologicky orientovaných firem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvíjet společné inovační programy vysokých škol, výzkumných pracovišť a podnikatelské sféry, včetně mechanismů transferu technologií, know-how i odborníků
<p><u><i>Boj s diskriminací a podpora sociálního začlenění prostřednictvím přístupu k zaměstnání</i></u> Každý členský stát: určí všechny formy diskriminace v přístupu k pracovnímu trhu a ke vzdělávání a školení a bude s nimi bojovat; vypracuje efektivní preventivní a aktivní opatření k podpoře integrace rizikových nebo znevýhodněných skupin a jednotlivců do pracovního trhu, aby tak zabránil marginalizaci, vzniku „chudých pracujících“ a sociálnímu vyloučení; zavede příslušná opatření k uspokojení potřeb postižených občanů, etnických menšin a migrujících dělníků týkajících se jejich integrace do pracovního trhu a tam, kde to bude nutné, stanoví své vlastní cíle v této oblasti</p>	<p>Opatření 2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obnova a rozvoj klíčových dovedností, schopností a návyků umožňujících příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání • Deinstitucionalizace sociální péče a rozvoj služeb poskytovaných v přirozeném prostředí klienta • Rozvoj subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí • Získávání a analýza podrobných informací o sociálním terénu a jejich šíření • Zavádění opatření k naplnění standardů kvality v poskytovaných sociálních službách a rozvoj systému vzdělávání pracovníků v sociálních službách • Zajištění dostupnosti služeb pro skupiny ohrožené sociální exkluzí prostřednictvím systému komunitního plánování <p>Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu
II. ROZVOJ PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ A TVORBA PRACOVNÍCH MÍST	
<p><u><i>Uspadnění zakládání a provozování podniků</i></u> Členské státy budou věnovat zvláštní pozornost podstatnému snížení režijních nákladů a administrativnímu zatížení podniků, zvláště při</p>	<p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti</p>

<p>jejich zakládání a při přijímání dalších pracovníků. Členské státy by při sestavování nových předpisů měly rovněž vyhodnotit jejich potenciální dopad na takovéto administrativní zatížení a režijní náklady pro podniky.</p> <p>Členské státy podpoří rozvoj podnikatelských aktivit následujícími způsoby:</p> <p>posouzením všech možných překážek k zahájení podnikání a zakládání malých podniků s cílem tyto překážky zmenšit, a to zvláště překážek v daňovém systému a systému sociálního zabezpečení podporou vzdělání pro podnikatele a samostatně výdělečně činné osoby, prostřednictvím podpůrných služeb stejně jako školení pro podnikatele a budoucí podnikatele;</p> <p>bojem s prací na černém trhu a podporou změny takovéto práce na pravidelné zaměstnání za využití všech příslušných prostředků včetně regulačních opatření, pobídek, daňové reformy a reformy dávek, to vše ve spolupráci se sociálními partnery</p>	<p>Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Využití nových forem zaměstnávání • Rozvoj vzdělávacích programů ve vazbě na vstup do EU, především pro malé podnikatele <p>Opatření 4.2 Spolupráce vědecko výzkumných pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vybudovat základ systému vzdělávání zejména studentů, doktorandů a mladých vědeckých pracovníků, který jim poskytne nezbytné znalosti pro zakládání nových technologicky orientovaných firem • Vytvořit základ systému vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti vědy a výzkumu, průmyslových podniků a profesních organizací, který jim poskytne odborné znalosti pro řízení inovačního procesu • Vytvořit v Praze fungující systém školících a poradenských center a podnikatelských inkubátorů, které přispějí k naplnění výše zmíněných cílů.
<p><u>Nové příležitosti zaměstnání ve společnostech založených na znalostech a ve službách</u></p> <p>Členské státy odstraní překážky k poskytování služeb a vypracují rámcové podmínky, aby mohly plně využívat potenciál celého odvětví služeb s cílem vytvářet více lepších pracovních míst. Zvláště je třeba využít potenciál v oblasti informatiky a životního prostředí.</p>	<p>Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvyšování informační a environmentální gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ <p>Opatření 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvíjet vzdělávací nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů) <p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců</p>

	<p>na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti</p> <p>Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Využívání nových forem zaměstnávání • Rozvoj vzdělávacích programů ve vazbě na vstup do EU, především pro malé podnikatele. <p>Opatření 4.2 Spolupráce vědecko-výzkumných pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací</p> <p>Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům znalosti, které jim umožní vyrovnat se s problémy při zavádění pokročilých technologií, a přispět tak k jejich konkurenceschopnosti • Vytvořit a dále rozvíjet informační systém pro urychlené zavádění výsledků výzkumu a vývoje do praxe • Vybudovat základ systému vzdělávání zejména studentů, doktorandů a mladých vědeckých pracovníků, který jim poskytne nezbytné znalosti pro zakládání nových technologicky orientovaných firem • Rozvíjet společné inovační programy vysokých škol, výzkumných pracovišť a podnikatelské sféry, včetně mechanismů transferu technologií, know-how i odborníků <p>Opatření 4.3 Rozvoj cestovního ruchu</p> <p>Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zlepšování komunikačních a jazykových dovedností ve službách CR a navazujících činnostech • Zvyšování úrovně znalostí a využívání informačních technologií při poskytování komplexních informací pro turisty a návštěvníky Prahy
<p><u>Regionální a místní aktivity pro zaměstnanost</u> Členské státy: tam, kde to bude třeba vezmou v úvahu dimenzi regionálního rozvoje ve své celkové politice zaměstnanosti;</p>	<p>Opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvyšování kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti

<p>podpoří místní a regionální úřady v rozvoji strategií pro zaměstnanost, aby plně využily příležitosti nabízené vytvářením pracovních míst na místní úrovni a podpořily partnerství za tímto účelem se všemi zainteresovanými činiteli včetně zástupců občanské společnosti; podpoří opatření k posílení rozvoje konkurenceschopnosti a schopnosti sociální ekonomiky vytvářet více pracovních míst a posilovat jejich kvalitu, zvláště poskytování zboží a služeb vztahujících se k potřebám, které trh není schopen uspokojit, a prozkoumají veškeré překážky stojící v cestě takovýmto opatřením s cílem tyto překážky snížit; posílí úlohu úřadů práce na všech úrovních při vyhledávání místních příležitostí k zaměstnání a při zlepšování fungování místních trhů práce</p>	<p>včetně pracovníků spolupracujících organizací, zejména sociálních partnerů a jejich sdružení, vzdělávacích institucí, škol, obcí a nestátních neziskových organizací, při realizaci a rozvoji APZ</p> <p>Opatření 2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zajištění dostupnosti služeb pro skupiny ohrožené sociální exkluzí prostřednictvím systému komunitního plánování • Deinstitutionalizace sociální péče a rozvoj služeb poskytovaných v přirozeném prostředí klienta <p>Opatření 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dobudovat infrastrukturu pro rozvoj dalšího vzdělávání podle specifických potřeb trhu práce hlavního města Prahy • Rozvíjet vzdělávací nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů) <p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementace programů spolupráce malých a velkých podniků v regionu <p>Opatření 4.2 Spolupráce vědecko výzkumných pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit v Praze základ fungujícího systému školicích a poradenských center a podnikatelských inkubátorů, které přispějí k naplnění výše zmíněných cílů
--	---

	<p>Opatření 4.3 Rozvoj cestovního ruchu Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvyšování kvality poskytovaných služeb CR a vytváření podmínek pro bezpečnou turistickou destinaci
<p><u>Daňové reformy pro zaměstnanost a školení</u> Každý členský stát: Stanoví cíl pro postupné snižování celkového daňového zatížení, bude-li to nutné, a vyjde přitom ze své současné úrovně. Tam, kde to bude vhodné, stanoví cíl pro postupné snižování finančního tlaku jak na zaměstnance, tak na nemzdové náklady na zaměstnance, zvláště v případě relativně nekvalifikované pracovní síly pobírající nízké mzdy. Takovéto reformy by měly být provedeny bez ohrožení veřejných financí nebo dlouhodobé udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení. Nabídne motivaci a odstraní daňové překážky investicím do lidských zdrojů. Posoudí schůdnost a možnosti využití alternativních zdrojů daňových příjmů, mezi jinými daně z energie a škodlivých emisí, a vezme v úvahu zkušenosti s reformami ekologických daní v několika členských státech .</p>	
<p>III. PODPORA ADAPTABILITY PODNIKŮ A JEJICH ZAMĚSTNANCŮ</p>	
<p><u>Modernizace organizace práce</u> Sociální partneři se vyzývají k tomu, aby: projednali a na všech příslušných úrovních realizovali dohody o modernizaci organizace práce včetně pružné pracovní doby, s cílem posílit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a jejich schopnost přizpůsobovat se průmyslovým změnám, čímž dosáhnou požadované rovnováhy mezi pružností a jistotou a zvýší kvalitu pracovních míst. Témata, o kterých je třeba jednat, mohou např. zahrnovat zavádění nových technologií, nových forem práce a otázky pracovní doby jako je vyjádření pracovní doby jakožto ročního čísla, zkrácení pracovní doby, kratší přescasy, rozšíření polovičních pracovních úvazků, přístup k možnostem přerušování kariéry a otázky spojené se zabezpečením pracovního místa;</p>	<p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zavedení standardních a transparentních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů v organizacích • Využívání nových forem zaměstnávání <p>Opatření 4.2 Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům znalosti, které jim umožní vyrovnat se s problémy při zavádění nových technologií, a

<p>v kontextu Lucemburského procesu předkládali každoročně zprávy o tom, jaké aspekty modernizace organizace práce byly projednány, jak pokročila jejich realizace a jaký je jejich dopad na zaměstnanost a fungování trhu práce.</p> <p>Členské státy podniknou následující kroky, v případě nutnosti ve spolupráci se sociálními partnery nebo na základě dohod sjednaných sociálními partnery:</p> <p>přezkoumají stávající regulační rámec a posoudí návrhy nových opatření a pobídek, aby se ubezpečily, že tato opatření přispějí ke snížení překážek zaměstnanosti, umožní zavedení moderní organizace práce a pomohou pracovnímu trhu přizpůsobit se strukturálním změnám v ekonomice;</p> <p>současně vzhledem ke skutečnosti, že formy zaměstnání jsou stále různorodější, posoudí možnost zapracovat do svých zákonů pružnější druhy smluv a zajistí, aby ti, kteří pracují na základě nových pružných smluv, měly nárok na odpovídající zabezpečení a vyšší postavení v zaměstnání odpovídající potřebám podniků a aspiracím pracovníků;</p> <p>budou se snažit zajistit na úrovni pracoviště lepší aplikaci stávajících zákonů v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti tím, že urychlí a posílí jejich vymáhání, budou poskytovat poradenství podnikům, zvláště malým a středním, aby byly schopné dodržovat zákony, zlepšit školení v oblasti pracovních úrazů a chorob z povolání v tradičně rizikových odvětvích</p>	<p>příspěť tak k jejich konkurenceschopnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit systém vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti vědy a výzkumu, průmyslových podniků a profesních organizací, který jim poskytne odborné znalosti pro řízení inovačního procesu. <p>Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu
<p><u>Podpora adaptability v podnicích jako součást celoživotního učení</u></p> <p>Sociální partneři na všech příslušných úrovních se vyzývají, aby tam, kde je to vhodné, uzavírali dohody týkající se celoživotního vzdělávání a umožnili tak adaptabilitu a inovaci, zvláště v oblasti informačních a komunikačních technologií. V tomto kontextu by měly být vytvořeny podmínky k tomu, aby každý pracovník dostal možnost dosáhnout do r. 2003 počítačové gramotnosti.</p>	<p>Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj distančních a kombinovaných forem studia <p>Opatření 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvíjet vzdělávací nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů)

	<p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti</p> <p>Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> Osvojení si odborných znalostí a dovedností potřebných pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami zaměstnavateli i zaměstnanci, a to s odbornou garancí ze strany profesních sdružení.
<p>IV. POSILOVÁNÍ POLITIKY STEJNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE</p>	
<p><u>Zohledňování rovnoprávnosti pohlaví ve veškeré politice EU</u></p> <p>Z tohoto důvodu zaujmou členské státy při zavádění směrnic v rámci všech čtyř pilířů postup zohledňující rovnoprávnost pohlaví: budou rozvíjet a posilovat poradenské systémy s orgány zabývajícími se rovnoprávností obou pohlaví; budou aplikovat postupy pro vyhodnocení dopadu pohlaví v rámci každé směrnice; vytvoří ukazatele pro měření pokroku v otázce rovnoprávnosti pohlaví ve vztahu ke každé směrnici .</p>	<p>Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života</p> <p>Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě
<p><u>Vyrovnaní se s rozdíly z hlediska pohlaví</u></p> <p>Členské státy podniknou následující kroky, v případě nutnosti ve spolupráci se sociálními partnery: posílí své úsilí snižovat rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen tím, že budou aktivně podporovat vyšší zaměstnanost žen a zváží stanovení svých národních cílů v souladu s cíli stanovenými v závěrech zasedání Evropské rady v Lisabonu; podniknou kroky k zajištění vyváženého zastoupení žen a mužů ve všech odvětvích a povoláních a na všech úrovních zahájí pozitivní kroky na podporu stejné mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a snížení rozdílů v příjmech mezi ženami a muži, kroky k odstranění rozdílů ve výši mezd u obou pohlaví je třeba podniknout jak ve veřejném, tak soukromém sektoru, dále je třeba se vypořádat s dopady daných opatření na rozdíly ve výši mezd u obou pohlaví; zváží větší využívání opatření k podpoře žen s cílem snížit rozdíly</p>	<p>Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života</p> <p>Specifické cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji, na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě

dané pohlavím	
<p><u>Sladění práce a rodinného života</u> členské státy a sociální partneři podniknou následující kroky: navrhnou, zavedou a budou podporovat rodinnou politiku včetně dostupné a vysoce kvalitní péče o děti a jiné závislé osoby stejně jako rodičovskou dovolenou a podobné možnosti uvolnění z práce v souladu se situací ve své zemi zváží stanovení cílů své země z hlediska zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti a jiné závislé osoby; budou věnovat zvláštní pozornost ženám a mužům, kteří zvažují návrat do placeného zaměstnání po absenci, a za tímto účelem posoudí prostředky k postupnému odstranění překážek pro takovýto návrat do zaměstnání.</p>	<p>Opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zamezení růstu počtu nezaměstnaných podchycením zájemců o zaměstnání, zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů zacílením stávajících i nových nástrojů APZ především na osoby ze skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností <p>Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Využívání nových forem zaměstnávání <p>Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života Specifický cíl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ovlivňování struktury, prostředí a organizaci práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu.

5.2 VAZBA PRIORIT JPD 3 NA NÁRODNÍ POLITIKY A STRATEGICKÝ PLÁN ROZVOJE HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY

Pro posouzení provázanosti JPD 3 a rozhodujících strategických dokumentů na národní i regionální úrovni byla evaluačním týmem zpracována tabulka vyjadřující vztah mezi prioritami JPD 3 a rozhodujícími strategickými dokumenty. V řádcích tabulky jsou uvedeny relevantní národní politiky a Strategický plán rozvoje hlavního města Prahy. Sloupce zahrnují pět priorit JPD 3, pátá priorita Technická pomoc není vzhledem ke svému charakteru do tabulky zařazena. Tabulka podává přehled o vlivu jednotlivých priorit na naplňování cílů obsažených v příslušných sektorových nebo průřezových dokumentech. Vliv priority může být buď přímý, kdy existuje v podstatě shodné zaměření priority JPD 3 a cílů politiky, nebo nepřímý, kdy priorita má přes své odlišné zaměření pozitivní vliv na naplňování příslušné politiky. Přímá vazba je označena hvězdičkou v příslušném políčku tabulky, nepřímá vazba křížkem. V případě, že neexistuje žádná vazba mezi prioritou a politikou, je tato skutečnost vyjádřena pomlčkou.

Tabulka 30: Vztahová matice mezi prioritami JPD 3 a národními politikami a Strategickým plánem rozvoje hl. m. Prahy

NÁRODNÍ POLITIKY	P 1	P 2	P 3	P 4
Národní plán zaměstnanosti	*	*	*	*
Národní akční plán zaměstnanosti 2002	*	*	*	*
Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti	*	*	*	-
Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením	x	*	*	-
Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen	x	*	x	x
Národní program rozvoje vzdělávání	-	-	*	x
Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy	-	-	*	x
Státní informační politika ve vzdělávání	-	-	*	x
Strategie posílení národohospodářského růstu	x	x	x	*
Průmyslová politika	-	-	-	*
Politika podpory malého a středního podnikání	-	-	-	*
Státní program environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty	-	-	x	*
Státní politika životního prostředí	-	-	-	*
Koncepce státní politiky cestovního ruchu	-	-	-	*
Státní informační politika	x	x	x	x
Akční implementační plán státní informační politiky	x	x	x	x
Národní politika výzkumu a vývoje	-	x	*	x
Strategie rozvoje neziskového sektoru	x	*	x	*
Strategický plán hlavního města Prahy	*	*	*	*

Vysvětlivky:

P 1 – priorita 1, P 2 – priorita 2, P 3 – priorita 3, P 4 – priorita 4

* priorita je bezprostředně zaměřena na dosažení základních cílů sledovaných danou politikou

x priorita není bezprostředně zaměřena na dosažení základních cílů sledovaných danou politikou, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů

- priorita nemá žádnou vazbu na cíle sledované danou politikou

Z přehledu je patrné, že nejužší vazby má JPD 3 na tři rozhodující dokumenty, a sice na Národní plán zaměstnanosti, Národní akční plán zaměstnanosti 2002 a na Strategický plán hlavního města Prahy. Na naplnění cílů těchto plánů se přímo podílejí všechny priority. Vzhledem ke svému heterogennímu charakteru vykazuje prioritě 4 vazby na největší počet národních politik.

5.3 SOUVISLOST S OSTATNÍMI FINANČNÍMI NÁSTROJI

JPD 3 představuje pouze jednu část celkového rámce pomoci ze strukturálních fondů a má přirozeně vazby na další programy a finanční nástroje. Nejtěsnější vazba samozřejmě existuje ve vztahu k dalšímu programu, který je implementován v pražském regionu, k Jednotnému programovému dokumentu pro Cíl 2 (JPD 2), vytvořenému pro oblast Cíle 2. Území Cíle 2 je součástí území Cíle 3, které pokrývá JPD 3. Další významné vazby se týkají programů, které se zabývají podobnými tématy: k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), vypracovanému pro oblast Cíle 1, a k Programu iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL). Těsná koordinace všech tří programů je zajištěna tím, že v rámci MPSV byl zřízen odbor pro řízení pomoci z ESF, který plní úlohu tří řídicích orgánů pro tyto programy spolufinancované z ESF. Dalším programem, kde se předpokládá koordinace, je Společný regionální operační program (SROP), vytvořený pro oblast Cíle 1 a navržený jako program, čerpající z více fondů: z ERDF a ESF. Jeho opatření 3.2 (Podpora sociální integrace v regionech) je zaměřeno na podporu místních iniciativ v oblasti lidských zdrojů a má vazbu na opatření 2.1 JPD 3. Řídicím orgánem SROP je Ministerstvo pro místní rozvoj, které také odpovídá za koordinaci JPD 2 a celého rámce pomoci ze strukturálních fondů.

5.3.1 Vazby a koordinace s Jednotným programovým dokumentem pro Cíl 2

JPD 3 je sektorový program, který pokrývá celé území hlavního města Prahy, zatímco Jednotný programový dokument pro Cíl 2 (dále jen JPD 2) pokrývá území, na němž žije necelých 31% obyvatel. Toto území je vymezeno na úrovni devíti NUTS 4 z celkového počtu 22 NUTS 4. Jedná se o správní obvody Praha 1, 8, 9, 12, 14, 15, 19, 20, 21.

Hlavním posláním JPD 2 je odstranění nejvážnějších slabých stránek a rozvojových bariér regionu, především zkvalitněním městského prostředí a rozvinutím potenciálu města tak, aby Praha byla schopna plnit očekávanou roli dynamické metropole členské země Evropské unie.

Ke splnění tohoto globálního cíle byly v JPD 2 vytyčeny 3 priority a 9 opatření:

Priorita 1 *Revitalizace a rozvoj městského prostředí*

Opatření 1.1. Dopravní systémy podporující přeměnu městského prostředí

Opatření 1.2. Regenerace poškozených a nevyužívaných ploch

Opatření 1.3. Veřejná infrastruktura zlepšující kvalitu života zejména na velkých sídlištích

Priorita 2 *Vytvoření podmínek pro další prosperitu vybraných oblastí*

Opatření 2.1. Zvýšení kvality partnerství veřejného a soukromého, neziskového sektoru, vědy a výzkumu

Opatření 2.2. Podpora malého a středního podnikání; příznivé podnikatelské prostředí

Opatření 2.3. Rozvoj strategických služeb na podporu informační společnosti v Praze

Priorita 3 *Technická pomoc*

Opatření 3.1. Technická pomoc I

Opatření 3.2. Technická pomoc II

V rámci JPD 2 není zahrnuto využití ESF. Kdekoliv to bude možné a proveditelné, budou implementována opatření z obou programů ve vzájemném úzkém vztahu a bude tak docíleno synergického efektu kombinací investic na rozvoj infrastruktury a lidských zdrojů. Proto budou potřeby investic do lidských zdrojů v oblasti JPD 2 zabezpečovány pomocí JPD 3 s ohledem na činnosti JPD 2 zaměřené na rozvoj ekonomických aktivit, zaměstnanosti a profesního vzdělávání a ovlivní tak proces vysídlování území. Řadu aktivit, na které bude zaměřen JPD 3, bude vhodné umístit na území podporovaná v rámci JPD 2. Pro minimalizaci možnosti sociální exkluze na daných územích se aktivity JPD 3 zaměří na podporu problémových skupin a s tím spojené snížení kriminality. Koncentrace prostředků JPD 3 na území JPD 2 je očekávána ve výši 35% a předpokládá se zvýšené využití prostředků zvláště v rámci priorit 1, 2 a 4.

Nezbytná koordinace bude zabezpečena prostřednictvím Komise Rady hlavního města Prahy pro dokončení a implementaci JPD 2 a JPD 3, důslednou aplikací principu partnerství a prostřednictvím Monitorovacích výborů.

Tabulka 31: Očekávané synergické efekty mezi vybranými opatřeními JPD 2 a JPD 3

Synergické efekty mezi JPD 2 a JPD 3		JPD 3							
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3
JPD 2	1.1.	-	-	-	-	-	-	-	-
	1.2.	-	-	-	-	-	-	-	-
	1.3.	-	+	-	-	-	-	-	-
	2.1.	+	-	+	++	++	++	++	-
	2.2.	++	+	+	-	++	+++	++	++
	2.3.	++	++	+	++	+++	+++	++	++

+++ silná přímá vazba, ++ střední přímá vazba, + slabá přímá vazba, - nepřímá vazba

Největší synergický efekt mezi JPD 3 a JPD 2 na úrovni opatření se očekává především mezi aktivitami v následujících opatřeních :

-3.2 JPD 3 (Podpora dalšího vzdělávání) a 2.3 JPD 2 (Rozvoj strategických služeb na podporu informační společnosti v Praze)

Projekty implementované v rámci opatření 3.2 JPD 3 v oblasti vybrané pro podporu JPD 2, které budou zaměřené na rozvoj školení v souladu se specifickými potřebami na trhu práce v Praze, zlepšení přístupu k informacím o možnostech dalšího vzdělávání a školení za pomoci efektivního a výkonného poradenského a informačního systému, zavedení systému na podporu inovačních aktivit a výzkumu v oblasti budoucího/dalšího vzdělávání a školení, budou podporovány a koordinovány příslušnými projekty v rámci opatření 2.3 JPD 2. Projekty v rámci JPD 2 by mohly poskytnout rozšířené informační a komunikační možnosti pro veřejnou správu, podnikatele, zvláště malé a střední podniky a pro veřejnost.

- 4.1 JPD 3 (Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti) a 2.2 JPD 2 (Podpora malého a středního podnikání; příznivé podnikatelské prostředí), a také 2.3 JPD 2 (Rozvoj strategických služeb na podporu informační společnosti v Praze)

Implementace projektů v rámci opatření 2.2 JPD 2 by mohla vytvořit potřebu specifických činností, které by mohly být realizovány v JPD 3 v rámci opatření 4.1 ve vybraných

oblastech Prahy pokrytých JPD 2. Zaměstnavatelé a zaměstnanci podporovaní v rámci JPD 2 by mohli vyžadovat speciální znalosti a odbornosti potřebné ke zvládnutí pracovních, strukturálních a technologických změn. Opatření v rámci JPD 3 jako je budování standardních a transparentních systémů v organizacích včetně řízení lidských zdrojů a nových forem zaměstnání, by mohly podpořit zlepšení podnikatelského prostředí, zvláště v oblastech malého a středního podnikání a ve vybraných oblastech inovačního potenciálu. S obdobnými vazbami se počítá také mezi opatřením 4.1 JPD 3 a opatřením 2.3 JPD 2.

- 4.2 JPD 3 (Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací) a 2.1 JPD 2 (Zlepšení kvality partnerství veřejného a soukromého, neziskového sektoru, vědy a výzkumu).

Opatření 4.2 v rámci JPD 3 a opatření 2.1 v rámci JPD 2 jsou zaměřena na výzkum a vývoj. Činnosti v rámci JPD 3 poskytnou zaměstnavatelům a zaměstnancům znalosti potřebné ke zvládnutí problémů spojených se zaváděním nových technologií, dále poskytnou základ školicího systému se zvláštním ohledem na studenty, postgraduální studenty a mladé vědce, podpoří společné inovační programy univerzit, výzkumných ústavů a podniků, vybudují základ efektivního a účinného systému školicích a poradenských center a podnikatelských „inkubátorů“. Tyto činnosti budou podporovány ve vybraných oblastech JPD 2 založením nových technologických a vědeckých parků, inkubátorů, inovačních center a poradenských center.

Na území Cíle 3, které není pokryto Cílem 2, není naopak možno projekty v oblasti rozvoje lidských zdrojů zároveň podpořit investicemi do zlepšení infrastruktury.

5.3.2 Vazby a koordinace s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů

JPD 3 a Operační program rozvoje lidských zdrojů (OP RLZ) připravovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí s partnery a využívalo pracovních skupin vzniklých za tímto účelem. Tím byla zajištěna koordinace obsahu obou programů ve fázi programování. Očekává se, že v rámci JPD 3 budou realizovány na území Prahy podobné typy aktivit, s nimiž se počítá v OP RLZ pro ostatní regiony České republiky. Vzájemné propojení strategií obou programů je zajištěno tím, že oba programy jsou založeny na stejných strategických dokumentech (Referenční rámec politiky pro podporu lidských zdrojů, Evropská strategie zaměstnanosti, Společný hodnotící dokument, Memorandum o celoživotním vzdělávání, Národní plán zaměstnanosti 1999, Národní akční plán zaměstnanosti 2002, Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy v České republice). JPD 3 je také zaměřený na specifické oblasti Prahy, které velmi často tvoří rozvojovou základnu pro celou Českou republiku (podpora univerzit, výzkumu a vývojových kapacit). Trendy podporování těchto oblastí, specifikované v regionálních dokumentech, respektují národní i evropské strategické dokumenty.

Ve fázi realizace bude koordinace obou programů zajištěna na dvou úrovních. Ministerstvo práce a sociálních věcí je řídicím orgánem obou programů, čímž bude zajištěna efektivní výměna důležitých informací. Obdobná spolupráce je očekávána také mezi Monitorovacími výbory obou programů, kterým MPSV předsedá. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti bude koordinace na úrovni zprostředkujících subjektů zajištěna prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti, která je zprostředkujícím subjektem pro příslušná opatření obou programů. U dalších opatření JPD 3, pro které je zprostředkujícím subjektem hlavní město Praha, bude výměna informací prováděna ve spolupráci s příslušnými zprostředkujícími subjekty OP RZL a prostřednictvím Monitorovacích výborů.

5.3.3 Vazby a koordinace s Programem iniciativy Společenství EQUAL

JPD 3 má také vazbu na Program iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL). CIP EQUAL byl rovněž vypracován Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jeho řídicí orgán (v rámci MPSV) zajistí, aby byly dostatečné informace o implementaci CIP EQUAL dostupné všem dalším orgánům a aby fungovala potřebná koordinace. Významné vazby existují mezi prioritou 1 CIP EQUAL (Zaměstnatelnost) a prioritami 1 a 2 JPD 3, mezi prioritou 2 CIP EQUAL (Podnikání) a Prioritou 2 JPD 3, mezi prioritou 3 CIP EQUAL (Adaptabilita) a prioritami 3 a 4 JPD 3, mezi prioritou 4 CIP EQUAL (Rovné příležitosti) a prioritou 2 JPD 3. Navíc, CIP EQUAL má těsnou vazbu nejen na JPD 3, ale též na OP RLZ a dokonce i na Operační program Průmysl a podnikání a SROP. Na druhé straně, rozdíly mezi CIP EQUAL a příslušnými hlavními formami pomoci jsou zdůrazněny v hlavních cílech těchto programů a v rámci těchto programů budou podporovány jiné typy aktivit. CIP EQUAL představuje laboratoř, ve které jsou vyvíjeny a testovány nové a inovační přístupy, které budou následně podporovány prostřednictvím hlavních forem pomoci v příštím programovacím období.

6. FINANČNÍ RÁMEC

Finanční rámec pro JPD 3 byl vypracován na základě článků 28 a 29 Nařízení¹⁵ (ES) č. 1260/1999 a vychází z údajů, které byly stanoveny na základě dohod v Kodani a následně zapracovány do Národního rozvojového plánu v mil. Kč a mil. EUR a jsou uvedeny v běžných cenách.

Finanční rámec udává celkový přiděl finančních prostředků pro JPD 3. Každé prioritě je přiřazena určitá částka z celkového objemu. Rozdělení prostředků na jednotlivá opatření bude obsahem programového dodatku. Finanční prostředky, spadající do oblasti podpory financované ze strukturálních fondů, náležející pod Cíl 3, budou poskytovány pouze z ESF.

Tabulka 32: Rozdělení pomoci z ESF ve vazbě na alokaci SF

Rozdělení pomoci z ESF ve vazbě na alokaci SF				(mil. EUR)
	2004	2005	2006	Celkem
SF celkem	410.0	560.9	714.1	1,685.0
Cíl 3	19.2	19.6	20.0	58.8
				(mil. Kč)
	2004	2005	2006	Celkem
SF celkem	12,710,0	17,387,9	22,137.1	52,235.0
Cíl 3	595,2	607,6	620,0	1 822,8

Zdroj: Rámec podpory ES pro Českou republiku pro rok 2004-2006. Použitý kurz 31 Kč/EUR.

Příděl pro JPD 3 je v rámci zkráceného programovacího období 2004 - 2006 stanoven na 58,8 mil. EUR. Při přepočtu na českou měnu vychází příspěvek z ESF pro JPD 3 na 1 822,8 mil. Kč.

Financování z národních a z evropských zdrojů v rámci JPD 3 je stanoveno podílem 50:50, což vychází z čl. 29, odst. 3(b) Nařízení.

JPD 3 pokrývá rozvoj Prahy jako celku, takže tento program se zaměří na oblasti, které jsou pro Prahu zásadně důležité. Při stanovení výše finančních prostředků, alokovaných na jednotlivé priority (viz následující tabulka), se vycházelo z charakteristiky a potřeb regionu NUTS 2 Praha, uvedených v analytické kapitole, které jsou shrnuty ve SWOT analýze, i z expertních odhadů. Procentní vyjádření bylo projednáno se zástupci zúčastněných ministerstev, se sociálními partnery a s experty podílející se na přípravě JPD 3.

Tabulka 33: Procentní alokace na jednotlivé priority

PRIORITA	ROZDĚLENÍ
1	16
2	24
3	29
4	26
5	5
Celkem	100
Koncentrace na Cíl 2	35

¹⁵ Nařízení Rady (ES) 1260/1999 o Strukturálních fondech

Téměř jedna třetina (29 %) prostředků JPD 3 je určena pro Prioritu 3 – Celoživotní učení. Bereme-li v úvahu roli Prahy v terciárním vzdělávání, pak právě investice do vzdělávání mají klíčový význam pro budoucí prosperitu. V Praze se koncentruje podstatná část škol, zejména univerzit, školicích institucí, vědeckých a výzkumných středisek, z nichž mnohé mají celonárodní význam. Vezmeme-li v úvahu, že zde bydlí zhruba 10% populace České republiky, Praha nabízí vzdělání více než 40% z celkového počtu vysokoškolských studentů. Činnosti předpokládané v rámci této priority budou mít zásadní „spill-over“ účinek na zbytek země. Koncentrace prostředků na podporu systému vzdělávání bude mít pravděpodobně dlouhotrvající pozitivní účinek na kvalifikační úroveň a na strukturu obyvatelstva.

26 % prostředků JPD 3 je určeno pro Prioritu 4 – Adaptabilita a podnikání – na zvýšení konkurenceschopnosti pražské ekonomiky a na podporu těch specifík, které jsou na celonárodní úrovni jedinečné a které mohou ovlivnit vývoj země jako celku, zlepšit kvalitu spolupráce mezi podnikatelskou sférou a vědecko výzkumnými institucemi a zlepšit kvalifikaci pracovníků v oblasti cestovního ruchu, který je jednou z významných součástí pražské ekonomiky .

V Praze se nekoncentrují pouze ekonomické a politické aktivity, ale také negativní společenské jevy. Vzhledem k této skutečnosti a k sociální struktuře Prahy je 24% prostředků určeno pro prioritu 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti. Tato priorita je zaměřena především na pomoc skupinám a jednotlivcům ohroženým sociální exkluzí a na poskytování stejných šancí všem, kteří se chtějí podílet na životě společnosti, a také na praktické naplňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže.

Ačkoliv je aktivní politika zaměstnanosti jednou z prioritních oblastí ES, je na prioritu 1 (Aktivní politika zaměstnanosti) určeno, kvůli nízké nezaměstnanosti v Praze, 16% prostředků. Tato priorita přispěje k rozvoji flexibilního trhu práce se zvláštním zřetelem na ohrožené skupiny, prevenci nezaměstnanosti, zlepšení zaměstnatelnosti a na prevenci růstu dlouhodobě nezaměstnaných.

Podíl finančních prostředků na technickou pomoc tvoří 5% (priorita 5). Opatření, která se týkají podpory řízení programu, obdrží 2,5 % prostředků JPD 3, jak umožňuje nařízení Rady č. 1145/2003.

Koncentrace prostředků pro území Cíle 2 (31% populace Prahy) je ve výši 35%. Toto území čelí některým problémům sociální konverze a předpokládá se větší využití prostředků v rámci priority 1, 2 a 4.

JPD 3 bude spolufinancován z EU (ESF) a ze strany ČR v poměru 50% : 50%. Příspěvek ESF je vázán na celkové veřejné výdaje. Spolufinancování z národních zdrojů bude zajištěno MPSV (43,31%) a Hlavním městem Prahou (6,69%).

Tabulka 34: Souhrnná tabulka JPD pro Cíl 3 podle priorit na období 2004-2006 (EUR)

Priorita/ rok	Celkové náklady	Veřejné											Soukromé	Kohезní fond	Jiné finanční nástroje	Půjčky EIB
		Celkem	Účast společenství				Národní veřejná účast									
			Celkem	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Celkem	centrální	region	místní	jiné				
Priorita 1	18 813 876	18 813 876	9 406 938	0	9 406 938	0	0	9 406 938	9 406 938	0	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	6 147 522	6 147 522	3 073 761	0	3 073 761	0	0	3 073 761	3 073 761	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	6 270 472	6 270 472	3 135 236	0	3 135 236	0	0	3 135 236	3 135 236	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	6 395 882	6 395 882	3 197 941	0	3 197 941	0	0	3 197 941	3 197 941	0	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
Priorita 2	28 220 812	28 220 812	14 110 406	0	14 110 406	0	0	14 110 406	11 006 641	3 103 765	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	9 221 282	9 221 282	4 610 641	0	4 610 641	0	0	4 610 641	3 596 471	1 014 170	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	9 405 708	9 405 708	4 702 854	0	4 702 854	0	0	4 702 854	3 668 401	1 034 453	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	9 593 822	9 593 822	4 796 911	0	4 796 911	0	0	4 796 911	3 741 769	1 055 142	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																

Priorita/ rok	Celkové náklady	Veřejné											Soukromé	Kohезní fond	Jiné finanční nástroje	Půjčky EIB
		Celkem	Účast společenství					Národní veřejná účast								
			Celkem	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Celkem	Centrální	Region	Místní	Jiné				
Priorita 3	34 100 152	34 100 152	17 050 076	0	17 050 076	0	0	17 050 076	13 470 166	3 579 910	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	11 142 384	11 142 384	5 571 192	0	5 571 192	0	0	5 571 192	4 401 440	1 169 752	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	11 365 232	11 365 232	5 682 616	0	5 682 616	0	0	5 682 616	4 489 468	1 193 148	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	11 592 536	11 592 536	5 796 268	0	5 796 268	0	0	5 796 268	4 579 258	1 217 010	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
Priorita 4	30 572 552	30 572 552	15 286 276	0	15 286 276	0	0	15 286 276	14 369 254	917 022	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	9 989 724	9 989 724	4 994 862	0	4 994 862	0	0	4 994 862	4 695 221	299 641	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	10 189 518	10 189 518	5 094 759	0	5 094 759	0	0	5 094 759	4 789 125	305 634	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	10 393 310	10 393 310	5 196 655	0	5 196 655	0	0	5 196 655	4 884 908	311 747	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																

Priorita/ rok	Celkové náklady	Veřejné											Soukromé	Kohezní fond	Jiné finanční nástroje	Půjčky EIB
		Celkem	Účast společenství				Národní veřejná účast									
			Celkem	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Celkem	Centrální	Region	Místní	Jiné				
Priorita 5	5 879 334	5 879 334	2 939 667	0	2 939 667	0	0	2 939 667	2 675 141	264 526	0	0	0	0	0	0
2004																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	1 921 100	1 921 100	960 550	0	960 550	0	0	960 550	874 115	86 435	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2005																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	1 959 522	1 959 522	979 761	0	979 761	0	0	979 761	891 597	88 164	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
2006																
Celkem za ERDF																
Celkem za ESF	1 998 712	1 998 712	999 356	0	999 356	0	0	999 356	909 429	89 927	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
Celkem	117 586 726	117 586 726	58 793 363	0	58 793 363	0	0	58 793 363	50 928 140	7 865 223						
Celkem za ERDF																
Celkem ESF	117 586 726	117 586 726	58 793 363	0	58 793 363	0	0	58 793 363	50 928 140	7 865 223	0	0	0	0	0	0
Celkem za EAGGF																
Celkem za FIFG																
Podíl pro území Cíle 2	41 155 354	41 155 354	20 577 677	0	20 577 677	0	0	20 577 677	17 824 849	2 752 828	0	0	0	0	0	0
Přechodná podpora Regiony nepřijímající přechodnou podporu																
Regiony přijímající přechodnou podporu																
Celkem																
Regiony nepřijímající přechodnou podporu																
Regiony přijímající přechodnou podporu																

7. MONITOROVACÍ UKAZATELE A PLÁNOVANÉ VÝSTUPY

V souladu s článkem 36 Nařízení Rady (ES)1260/1999 byl navržen systém pro měření plnění celkových cílů JPD 3 v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Systém je vytvořen na principu stanovení měřitelných ukazatelů, které umožňují monitorovat realizaci programu a hodnotit jeho výkonnost vzhledem ke stanoveným cílům. Indikátory byly stanoveny na úrovni celého programu a pro jednotlivé priority.

Podrobná desagregace ukazatelů a jejich cílů na jednotlivá opatření v rámci priorit bude obsažena v Programovém dodatku. Celý systém bude předložen ke schválení Monitorovacímu výboru programu. Všechny změny v systému ukazatelů musí být schváleny Monitorovacím výborem, na základě návrhu Řídícího orgánu.

Kontextové ukazatele byly také stanoveny na úrovni programu a charakterizují prostředí, ve kterém budou realizovány programové aktivity. Ukazatele kontextu byly specifikovány pro ekonomickou, demografickou a vzdělávací sféru a pro zaměstnanost. K těmto ukazatelům jsou přiřazeny výchozí hodnoty, ke kterým budou doplněny na konci programového období hodnoty nové, aby bylo možné určit změny v socio-ekonomickém prostředí.

Tabulka 35: Kontextové ukazatele pro JPD 3

Ukazatel	Jednotka	Výchozí hodnota (2002)	Zdroj
HDP na hlavu (parita kupní síly)	\$	30 667 (2001)	ČSÚ (VŠPS)
Míra ekonomické aktivity • podle pohlaví	Podíl pracovní síly na celkové populaci 15+ (%) (podle pohlaví)	62,5 • 70,9 (M ¹⁶) • 55,2 (Ž)	ČSÚ (VŠPS)
Míra ekonomické aktivity 50 +	Podíl pracovní síly na celkové populaci 50+ (%) (podle pohlaví)	46,3 • 58,6 (M) • 36,9 (Ž)	ČSÚ (VŠPS)
Struktura zaměstnanosti podle sektoru (podle pohlaví) • primér • sekundér • terciér	Podíl zaměstnanců ve specifikovaných sektorech na celkové zaměstnanosti (%)	• 0,5 (0,4 M, 0,7 Ž) • 21,2 (30,1 M, 10,9 Ž) • 78,3 (69,5 M, 88,4 Ž)	ČSÚ (VŠPS)
Podíl podnikatelů na zaměstnanosti	Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti (%)	22,5	ČSÚ (VŠPS)
Struktura obyvatel podle věku • 0 – 14 • 15 – 59 • 60 +	Podíl obyvatelstva ve specifických věkových skupinách (%)	• 13,1 • 70,9 • 16,1	ČSÚ (VŠPS)
Struktura obyvatel podle nejvyššího dosaženého vzdělání (podle pohlaví)	Podíl obyvatelstva 15+ ve specifikovaných skupinách na celkové populaci 15+ (podle pohlaví)	• 13,1 (9,8 M, 15,9 Ž) • 65,4 (63,8 M, 66,8 Ž) • 21,5 (26,4 M, 17,3 Ž)	ČSÚ (VŠPS)

¹⁶ M – muži, Ž - ženy

Pro JPD 3 byly, v souladu s požadavky indikativní metodiky EK, pro monitorování stanoveny čtyři typy ukazatelů – (1) vstupu, (2) výstupu, (3) výsledku a (4) dopadu.

Ukazatel **vstupu** – vyjadřuje částku alokovanou na jednotlivé priority/opatření, vyjádřenou v EUR a proplacené oprávněné výdaje.

Ukazatel **výstupu** – postihuje objem aktivit projektů, které je možno sledovat již v rámci monitorování projektu. Nejčastěji je tímto ukazatelem počet podpořených osob, organizací a projektů.

Ukazatel **výsledku** – vyjadřuje okamžité pozitivní efekty, např. počet osob, které úspěšně dokončily vzdělávání, počet osob, které získaly práci, počet nově vytvořených vzdělávacích/informačních produktů.

Ukazatel **dopadu** – se vztahuje k dlouhodobým efektům projektů. Hodnotí se udržitelnost a čisté efekty podpory, a to v delším časovém období po ukončení podpory (12 měsíců). U jednotlivců se sledují **specifické dopady** na jejich další dráhu, např. udržení nově získaného pracovního místa po 12 měsících od ukončení podpory, zlepšení pracovní pozice atd.

Na úrovni programu se ukazatele dopadu zaměřují na celospolečenské **globální dopady** jako je míra nezaměstnanosti, podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných, podíl samostatně podnikajících na zaměstnanosti, podíl MSP na zaměstnanosti a míra účasti na dalším vzdělávání.

Tyto ukazatele jsou běžně statisticky sledované na úrovni regionu. Je zcela zřejmé, že nejde o čisté efekty programu, ale že jsou ovlivněny celkovou ekonomickou situací regionu a dalšími vlivy. Kvantifikace čistých dopadů programu je se současnými metodickými nástroji neproveditelná.

Pro **podrobnější sledování výstupů a výsledků** budou ukazatele vztahující se k osobám vždy členěny na muže a ženy a odděleně budou sledování klienti služeb a poskytovatelé služeb. Důvodem je výrazné zastoupení systémových opatření v programu, v jejichž rámci se počítá s vyškolením poměrně rozsáhlého počtu osob.

Klienti služeb jsou dále sledováni podle specifických skupin. Tyto skupiny respektují stanovené společné jádro ukazatelů. Skupiny jsou stanoveny hlavně podle postavení na trhu práce. Podrobnější specifikace jsou uvedeny vždy pod tabulkou monitorovacích indikátorů. V rámci jednotlivých priorit však budou sledovány pouze skupiny relevantní pro příslušné zaměření priority.

Počet podpořených organizací bude odděleně monitorován podle různých hledisek, podle „typu organizace“, tj. podle toho, zda se jedná o MSP apod., či podle charakteru organizace, tj. organizace poskytující sociální služby, služby zaměstnanosti apod..

Jedním z ukazatelů výsledků je souhrnný ukazatel podíl klientů, u kterých podpora splnila svůj účel“. Splněním účelu podpory se rozumí vstup do pracovního poměru, do samostatné výdělečné činnosti, udržení zaměstnání, úspěšné dokončení kurzu, pokračování ve vzdělávání, nastoupení na kvalifikačně náročnější pracovní pozici. V případě poskytovatelů služeb se sleduje úspěšné absolvování kurzů, stáží.

Efektivnost kurzů a účinnost tohoto typu podpory vůči jednotlivým cílovým skupinám bude sledována prostřednictvím vazby mezi příslušnými ukazateli výstupu a výsledku (počet účastníků kurzů – klientů služeb a počet úspěšných absolventů kurzů - klientů služeb), které budou shodně strukturovány. To umožní vyhodnotit úspěšnost různých typů kurzů pro jednotlivé cílové skupiny klientů a lépe zaměřit budoucí programy.

Dopady na úrovni priority budou monitorovány pomocí ukazatele: “Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob” (Celkový počet osob, které díky podpoře získaly zaměstnání, nebo se sebezaměstnaly, udržely si zaměstnání, zlepšily si postavení v zaměstnání, pokračují ve vzdělávacích a integračních programech a tuto pozici si udržely i po 12 měsících od skončení podpory) v případě priorit 1, 2 a 4. Z této definice vyplývá, že dopadový ukazatel je

vlastně složen z několika sub-ukazatelů, v závislosti na cílové skupině. V případě priority 3 budou dopady monitorovány pomocí ukazatele "Počet studentů v nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programech" (celkový počet účastníků nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programů po 12 měsících po skončení podpory).

Detailní definice všech ukazatelů na úrovni programu, priority a opatření budou uvedeny v Operačním manuálu pro JPD 3.

Sběr dat

Zdrojem dat pro naplňování ukazatelů vstupů, výstupů a výsledků jsou formuláře o zahájení a ukončení projektů a pravidelné monitorovací zprávy zprostředkujících subjektů/konečných příjemců.

Žadatel si vybere ukazatele, jejichž plnění bude vykazovat během průběhu programu, již v žádosti.

Ukazatele dopadů na úrovni priorit a opatření budou naplňovány daty získanými ze sledovacích studií a ze specifických šetření zajišťovaných evaluační jednotkou. Ukazatele globálních dopadů na úrovni programu budou zjišťovány na základě běžných statistických dat sledovaných Českým statistickým úřadem.

Periodicita sběru dat vychází jednak z potřeb sledování a jednak z dostupnosti relevantních dat v takto krátkém programovém období. Sběr indikátorů vstupů (finanční data) a indikátorů výstupů bude probíhat čtvrtletně, protože zde bude docházet k nejrychlejší obměně dat. Indikátory výsledků budou sbírány jednou ročně ve spojitosti s přípravou výročních zpráv. Indikátory dopadů jsou většinou závislé na údajích ze sledovacích studií. Proto budou tyto indikátory vzhledem ke krátkému období programu a s ohledem na potřebu zajistit údaje pro závěrečné hodnocení, zjišťovány od konce roku 2005 do poloviny roku 2007.

Uchování dat

Údaje budou shromažďovány v centrální databázi MSSF (Monitorovací systém strukturálních fondů), která je společná pro všechny programy financované strukturálními fondy a Fondem soudržnosti. Zprostředkující subjekty a Určení koneční příjemci budou využívat pro monitorování projektů vrstvu MSSF – Monit. Vybraná data za všechny projekty budou převedena do vrstvy MSSF - Central, využívané Řídicím orgánem. V rámci struktury řídicího orgánu bude věnována náležitá pozornost zajišťování úkolů spojených s monitorováním a hodnocením. Řídicí orgán také zajistí maximální flexibilitu při získávání informací z databáze MSSF v libovolných časových průřezech, a dle vybraných monitorovacích aspektů včetně požadavků pro hodnocení.

Jádro ukazatelů

Jádro ukazatelů představuje určitý minimální počet výstupních indikátorů, pro které byla definována jednotná metodika, způsob měření a sčitatelnost z úrovně opatření až do úrovně programu. Jádro ukazatelů bylo sestaveno tak, aby umožňovalo monitorování počtu podpořených osob, organizací a projektů.

Detailní členění podpořených osob umožňuje rozlišovat mezi klienty služeb na jedné straně a poskytovateli služeb a osobami podporujícími poskytování služeb na straně druhé. Z důvodu charakteru podpory z ESF a na základě požadavků Evropské komise byla skupina klientů služeb dále rozdělena tak, aby bylo umožněno vyhodnocovat program z hlediska postavení osob na trhu práce a z hlediska povahy jejich handicapu při přístupu na trh práce.

Počet podpořených organizací je také monitorován v detailnějším členění. Samostatně jsou sledovány počty podpořených malých a středních podniků, orgánů veřejné správy, NNO atd.

Horizontální témata

Součástí společného jádra ukazatelů jsou také ukazatele umožňující monitorování plnění horizontálních témat. Pro monitorování aspektů rozvoje informační společnosti jsou sledovány podíly účastníků i podpořených kurzů obsahujících složku informačních technologií na celkovém počtu účastníků kurzů. Pro monitorování aspektů životního prostředí se sledují podíly účastníků či podpořených kurzů obsahujících komponentu životního prostředí na celkovém počtu účastníků kurzů. V případě systémových opatření půjde o ukazatel počtu nově vytvořených programů s příslušnými komponentami.

Pro sledování rovných příležitostí jsou v rámci všech indikátorů týkajících se osob, včetně údajů za specifické skupiny obyvatelstva, důsledně samostatně uváděny i počty žen. Rovnost příležitostí je chápána také v širším pojetí, sledovány jsou i osoby znevýhodněné v přístupu na trh práce. V rámci jádra ukazatelů jsou tedy sledovány počty osob – klientů služeb ve skupinách do 25 let, nad 50 let, nízkokvalifikovaní (maximálně se základním vzděláním) a osoby se změněnou pracovní schopností.

Tabulka 36: Jádrové ukazatele

Indikátor	Členění	Detailní členění
Počet podpořených osob		
Počet podpořených osob – klientů služeb	Dle postavení na trhu práce	Zaměstnaní a sebezaměstnaní
		Dlouhodobě nezaměstnaní
		Ostatní nezaměstnaní
		Ostatní
	Dle handicapu na trhu práce	Osoby do 25
		Osoby nad 50
ZPS Nízkokvalifikovaní		
Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	Dále nečleněno	
Počet podporovaných organizací		
Počet podpořených organizací	Dle jejich „typu“	Velké podniky
		Malé a střední podniky
		Orgány veřejné správy
		Ostatní veřejné instituce
		NNO Ostatní
	Dle jejich zaměření	Vzdělávací a poradenské organizace
		Instituce poskytující služby zaměstnanosti
		Instituce poskytující sociální služby
		Instituce podporující poskytování těchto služeb
		Ostatní
Počet podpořených projektů	Dále nečleněno	

Tabulka 37: Ukazatele horizontálních témat

Typ	Indikátor	Definice	Počáteční hodnota (2002)	Zdroj
Rovné příležitosti				
Výstup	Všechny indikátory týkající se osob budou v členění za muže a ženy pro monitorování rovnoměrných měř účasti		-	KP
	Indikátor "Počet podpořených osob – klientů služeb" bude členěn podle znevýhodnění v přístupu na trh práce		-	KP
Výsledek	Všechny indikátory týkající se osob budou v členění za muže a ženy pro monitorování rovnoměrných měř účasti		-	KP
	„Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel“ bude členěn podle znevýhodnění v přístupu na trh práce		-	KP
Dopad	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob bude v členění za muže a ženy	Podíl osob, které díky podpoře získaly zaměstnání, sebezaměstnaly se, zlepšily si postavení v zaměstnání, udržely si zaměstnání nebo pokračují ve vzdělávání a tento status si udržely i po 12 měsících od ukončení podpory, na celkovém počtu podpořených osob	-	Evaluační studie
	Dopadové ukazatele na úrovni programu budou členěny za muže a ženy		-	ČSÚ
Informační společnost				
Výstup	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	Podíl účastníků kurzů, ve kterých je problematice informačních technologií věnován tématický celek výuky, v rozsahu minimálně 40 hodin, na všech účastnících kurzů.	-	KP
Výsledek	Počet nově vytvořených kurzů s komponentou informačních technologií	Celkový počet nově vytvořených kurzů, ve kterých je problematice informačních technologií věnován tématický celek v rozsahu minimálně 40 hodin výuky.	-	KP
Dopad	Zaměstnanost v ICT sektoru <ul style="list-style-type: none"> podle pohlaví 	Počet osob zaměstnaných v profesích informačních a komunikačních technologií (podle pohlaví) Podíl zaměstnanosti v ICT sektoru na celkové zaměstnanosti (%) (podle pohlaví)	38 100 31 300 (M) 6700 (F) 6,3% 9,6 (M) 2,4 (F)	ČSÚ (VŠPS) ¹⁷
Životní prostředí				
Výstup	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	Podíl účastníků kurzů, ve kterých je problematice životního prostředí věnován tématický celek výuky, v rozsahu minimálně 5 % výukového času a minimálně jedné výukové hodiny, na všech účastnících kurzů.	-	KP
Výsledek	Počet nově vytvořených kurzů s komponentou životního prostředí	Celkový počet nově vytvořených kurzů, ve kterých je problematice životního prostředí věnován tématický celek v rozsahu minimálně 5% výuky a minimálně jedna hodina.	-	KP
Dopad	<i>Není relevantní</i>			

¹⁷ Data pro Prahu, ICT profese: ISCO – 88 klasifikace (skupiny profesí číslo 213, 312, 313, 724)

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

Tabulka 38: Kontextové horizontální ukazatele

Téma	Indikátor	Definice	Počáteční hodnota (2002)	Zdroj
Rovné příležitosti	Podíl žen podnikatelek	Podíl žen na celkovém počtu podnikatelů (%)	30,5	ČSÚ (VŠPS)
Informační společnost	Procento obyvatel pravidelně využívajících internet	Podíl populace ve věku 16-74 používajících internet alespoň jednou týdně na celkové populaci 15+ (%)	21,7 ¹⁸	ČSÚ
Životní prostředí	Podíl tříděného odpadu	Podíl tříděného odpadu (papír, sklo, plasty) na celkovém množství komunálního odpadu (%)	8,8 ¹⁹	VÚV - CeHO ²⁰

⁷ Data pro celou ČR z pilotního šetření „Využívání ICT v domácnostech a jednotlivci 2002“ Na počátku roku 2004 budou k dispozici regionálně členěná data.

⁸ Pro rok 2001

⁹ Výzkumný ústav vodohospodářský – Centrum pro hospodaření s odpady

Kvantifikace cílů

Kvantifikace cílů byla provedena na úrovni priorit a programu, kvantifikace opatření je součástí Programového dodatku. Kvantifikované cíle však nepokrývají celou strukturu zvolených monitorovacích indikátorů. Jsou kvantifikovány pouze některé z ukazatelů typu výstupů, výsledků a dopadů.

Pro stanovení plánovaných cílů programu byly jednotlivé typy aktivit oceněny na základě dílčích údajů ze statistiky cen rekvalifikačních kurzů Správy služeb zaměstnanosti, dalších podpor poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, výběrového šetření o dalším vzdělávání dospělých, normativů studijních programů stanovených MŠMT pro akreditované vzdělávací programy, expertních odhadů na tvorbu modulárních programů, průměrných cen poradenských služeb, poskytovaných BIC (Podnikatelská a inovační centra, členové Evropské sítě European Business and Innovation Centre Network) a RPIC (Regionální poradenská a informační centra) a průměrných nákladů rozvojových projektů v oblasti sociální péče. Dále byly provedeny odhady počtu projektů v rámci jednotlivých typů aktivit, jejichž ceny jsou odlišné. Vzhledem k tomu, že Česká republika se připravuje na využití ESF poprvé, není možno využít statistiku předchozích období jako je tomu ve „starších“ členských zemích EU. Proto je třeba stanovené cíle považovat spíše za expertní odhady než za extrapolaci cílů dosahovaných v minulosti. Dále je třeba vzít v úvahu, že některá navrhovaná opatření jsou nově zaváděna, či nejsou statisticky podchycena a proto jejich ceny nelze stanovit.

Navrhované monitorovací ukazatele se snaží postihnout rozličné úhly pohledu na vytvořené výstupy, které v budoucnu umožní analýzu vhodnosti a efektivnosti jednotlivých typů podporovaných aktivit. Podrobný seznam navrhovaných ukazatelů je uveden dále. Na druhé

straně u takto podrobných ukazatelů není možno předem s dostatečnou mírou pravděpodobnosti odhadnout jejich plnění a proto se při kvantifikaci cílů omezujeme na agregované ukazatele na úrovni programu i jednotlivých priorit.

Globální dopady na úrovni programu jsou vykazovány v hodnotách charakterizujících počáteční (výchozí) stav, převážně v roce 2001. V závěrečném roce programu - 2006 - budou doplněny konečné dosažené hodnoty. Změna hodnoty těchto ukazatelů bude dokumentovat úspěšnost naplnění cílů definovaných v programu, i když je zřejmé, že posun jejich hodnot nebude ovlivněn pouze programem, ale i celou řadou dalších okolností.

Tabulka 39: Ukazatele na úrovni programu

Typ ukazatele	Indikátor	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet	JPD 3
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> • <i>vymezené skupiny</i>¹⁾ • <i>účastníci krátko-, středně- a dlouhodobých kurzů</i>²⁾ 	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet podpořených organizací <ul style="list-style-type: none"> • <i>vymezené skupiny</i>³⁾ 	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených pracovních míst	KP
Výsledky	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	KP
Dopady	Míra zaměstnanosti	ČSÚ
	Míra nezaměstnanosti	ČSÚ
	Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové míře nezaměstnanosti	ČSÚ
	Podíl podnikajících osob na zaměstnanosti	ČSÚ
	Podíl malých a středních podniků na zaměstnanosti	ČSÚ
	Míra účasti na dalším vzdělávání	ČSÚ

1) Vymezené skupiny osob:

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

- 2)** Krátkodobé kurzy – do 40 hodin
Střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
Dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin

3) Vymezené skupiny organizací:

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

Tabulka 40: Kvantifikované cíle na úrovni programu

Indikátor	Cílová hodnota (2006)
Vstupy	
Celkový rozpočet	117 566 868 EUR
Výstupy	
Počet podpořených osob	32 150
Počet podpořených organizací	2 140
Počet podpořených pracovních míst	1 100
Dopady	
Výchozí hodnota (2001)	
Míra zaměstnanosti ²¹	60,2
• <i>z toho specifická míra zaměstnanosti žen</i>	• 53,0
Míra nezaměstnanosti ²²	3,38 %
• <i>z toho specifická míra nezaměstnanosti žen</i>	• 3,77%
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ²³	24,0%
• <i>z toho specifický podíl žen</i>	• 25,3%
Podíl podnikajících osob na zaměstnanosti ²⁴	20,7%,
• <i>z toho specifický podíl žen</i>	• 13,3%
Podíl malých a středních podniků na zaměstnanosti	69,1
Míra účasti na dalším vzdělávání	Prozatím není dostupné
• <i>z toho specifická míra účasti žen</i>	

²¹ Míra zaměstnanosti je počítána jako počet zaměstnaných ve věkové skupině 15+ na celkové populaci 15+. Hodnota indikátoru je uvedena pro kraj Praha. Zdroj: ČSÚ, VŠPS.

²² Metodika výpočtu registrované míry nezaměstnanosti - číselník tvořen počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných na UP ve sledovaném měsíci, jmenovatel je součtem zaměstnaných osob podle VŠPS (tj. klouzavý průměr za poslední čtyři šetření bez osob pobírajících rodičovský příspěvek (na další mateřské dovolené, s formální vazbou k zaměstnavateli) a průměrného počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ve stejném období (klouzavý roční průměr). Zde uvedena průměrná roční míra za rok 2001. Zdroj: statistiky SSZ MPSV.

²³ Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných (podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen na celkovém počtu nezaměstnaných žen), údaj za hl. m. Praha celkem. Zdroj: statistiky SSZ MPSV. (Od roku 2004 bude možno respektovat metodiku EK, která za dlouhodobě nezaměstnané považuje osoby nezaměstnané déle než 6 měsíců u osob do 25 let a déle než 12 měsíců u osob nad 25let.)

²⁴ Podíl podnikajících osob (podnikatelé se zaměstnanci, podnikatelé bez zaměstnanců a pomáhající rodinní příslušníci) na celkovém počtu zaměstnaných osob v hl. m. Praha. Zdroj VŠPS ČSÚ 4. čtvrtletí 2001.

Tabulka 41: Ukazatele pro prioritu 1

Typ ukazatele	Ukazatel	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet	JPD 3
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny¹⁾ 	KP
	Podíl podpořených osob - klientů služeb na celkovém počtu nezaměstnaných	KP
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny¹⁾ účastníci krátko-, středně- a dlouhodobých kurzů²⁾ 	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet podpořených organizací <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny³⁾ 	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených pracovních míst	KP
	Počet podpořených vzdělávacích programů	KP
Výsledky	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny¹⁾ 	KP
	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> účastníci krátko-, středně- a dlouhodobých kurzů²⁾ 	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	KP
	Počet nově vytvořených / inovovaných produktů	KP
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	Evaluační studie

1) Vymezené skupiny osob:

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

- 2)** Krátkodobé kurzy – do 40 hodin
Střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
Dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin

3) Vymezené skupiny organizací:

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

Tabulka 42: Kvantifikované cíle pro prioritu 1

Typ	Indikátor	Cílová hodnota (2006)
Vstupy	Celkový rozpočet	18 810 700 EUR
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	9 500
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	8 300
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	400
	Počet podpořených pracovních míst	1 100
Výsledky	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	70 %
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	87 %
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %

Tabulka 43: Ukazatele pro prioritu 2

Typ ukazatele	Ukazatel	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet	JPD 3
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny¹⁾ 	KP
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny¹⁾ krátko-, středně- a dlouhodobé kurzy²⁾ 	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet podpořených organizací <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny³⁾ 	KP
	Počet podpořených projektů	KP
Výsledky	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel <ul style="list-style-type: none"> vymezené skupiny¹⁾ 	KP
	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> účastníci krátko-, středně- a dlouhodobých kurzů²⁾ 	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	KP
	Počet nově vytvořených programů zaměřených na společenskou integraci osob sociálně exkludovaných nebo ohrožených sociální exkluzí	KP
	Počet nově vytvořených/ inovovaných produktů	KP
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	Evaluační studie

1) Vymezené skupiny osob:

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

2) Krátkodobé kurzy – do 40 hodin
Střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
Dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin
3) Vymezené skupiny organizací:

- Velké podniky, MSP, orgány veřejné správy, ostatní veřejné instituce, nestátní neziskové organizace, ostatní
- Vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování těchto služeb, ostatní

Tabulka 44: Kvantifikované cíle pro prioritu 2

Typ	Indikátor	Cílová hodnota (2006)
Vstupy	Celkový rozpočet	28 216 050 EUR
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb	7 050
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	850
	Počet podpořených organizací	270
Výsledky	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	50 %
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	76 %
	Počet nově vytvořených programů zaměřených na společenskou integraci osob sociálně exkludovaných nebo ohrožených sociální exkluzí	40
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	40 %

Tabulka 45: Ukazatele pro prioritu 3

Typ ukazatele	Ukazatel	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet	JPD 3
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb • <i>vymezené skupiny</i> ¹⁾	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Počet podpořených organizací • <i>specifikované skupiny</i> ²⁾	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených vzdělávacích programů	KP
Výsledky	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel • <i>vymezené skupiny</i> ¹⁾	KP
	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programů	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných programů/ kurzů s komponentou IT	KP
	Počet nově vytvořených/inovovaných programů/ kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet vzdělávacích institucí, které rozšířily svou nabídku	KP
	Počet nově vytvořených partnerství	KP
	Počet nově vytvořených/ inovovaných produktů	KP
Dopady	Počet studujících v nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programech	Evaluační studie

1) Vymezené skupiny osob:

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

2) Vymezené skupiny organizací:

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

Tabulka 46: Kvantifikované cíle pro prioritu 3

Typ	Indikátor	Cílová hodnota (2006)
Vstupy	Celkový rozpočet	34 094 392 EUR
Výstupy	Počet podpořených osob	3 850
	Počet podpořených organizací	170
Výsledky	Počet vzdělávacích institucí, které rozšířily svou nabídku	60
	Počet nově vytvořených/inovovaných programů/ kurzů s komponentou IT	150
Dopady	Počet studujících v nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programech	nekvantifikováno

Tabulka 47: Ukazatele pro prioritu 4

Typ ukazatele	Ukazatel	Zdroj
Vstupy	Celkový rozpočet	JPD 3
	Výše proplacených prostředků	PJ
Výstupy	Počet podpořených osob – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> • <i>vymezené skupiny</i>¹⁾ 	KP
	Počet účastníků kurzů – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> • <i>vymezené skupiny</i>¹⁾ • <i>krátko-, středně- a dlouhodobé kurzy</i>²⁾ 	KP
	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií	KP
	Podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí	KP
	Počet podpořených organizací <ul style="list-style-type: none"> • <i>vymezené skupiny</i>³⁾ 	KP
	Počet podpořených projektů	KP
	Počet podpořených vzdělávacích programů	KP
	Výsledky	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel <ul style="list-style-type: none"> • <i>vymezené skupiny</i>¹⁾
Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb <ul style="list-style-type: none"> • <i>krátko-, středně- a dlouhodobé kurzy</i>²⁾ 		KP
Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb		KP
Počet organizací, které zavedly nově vytvořené/inovované programy rozvoje lidských zdrojů		KP
Počet organizací, jejichž pracovníci byli vyškoleni		KP
Počet nově vytvořených inovačních subjektů		KP
Počet nově vytvořených partnerství		KP
Počet nově vytvořených/ inovovaných produktů		KP
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	Evaluační studie

1) Vymezené skupiny osob:

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

- 2)** Krátkodobé kurzy – do 40 hodin
Střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin
Dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin

3) Vymezené skupiny organizací:

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

Tabulka 48: Kvantifikované cíle pro prioritu 4

Typ	Indikátor	Cílová hodnota (2006)
Vstupy	Celkový rozpočet	30 567 384 EUR
Výstupy	Počet podpořených osob	10 500
	Počet podpořených organizací	1 700
Výsledky	Počet nově vytvořených / inovovaných produktů	850
	Počet organizací, jejichž pracovníci byli vyškoleni	150
Dopady	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %

8. PŘEDBĚŽNÉ HODNOCENÍ ADICIONALITY JPD 3

Hodnocení adicionality je prováděno na základě článku 11 Nařízení a je nezbytnou součástí JPD 3, jakožto prokázání skutečnosti, že evropské finanční prostředky nebudou nahrazovat finanční prostředky z veřejných zdrojů státu. Hodnocení adicionality je zpracováno samostatně pro JPD 3, neboť v rámci JPD 2 nejsou alokovány prostředky z ESF. Pro předběžné hodnocení adicionality byly použity náklady na aktivní politiku zaměstnanosti na národní úrovni, tj. za celou ČR.

ČR v předchozím programovacím období nečerpala finanční prostředky ze strukturálních fondů a pomoc využitá v rámci předvstupní pomoci byla čerpána na aktivní politiku zaměstnanosti z programu Palmif. Pro výpočet adicionality byla použita data za prostředky skutečně vynaložené v letech 1999 – 2001 a předpokládané prostředky na roky 2004 – 2006.

Pro předběžné hodnocení adicionality byla použita data za vynaložené finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR úřady práce a SSZ MPSV ČR v této struktuře:

- veřejné služby zaměstnanosti – platy a pojistné, věcné výdaje, kapitálové (investiční) výdaje;
- školení trhu práce – rekvalifikační a motivační kurzy, kurzy u zaměstnavatele, státní rekvalifikační kurzy, věcné výdaje na rekvalifikace;
- dotace na náklady na pracovní sílu – veřejně prospěšné práce;
- dotace na náklady na pracovní sílu – společensky účelná pracovní místa, tj. dotace, úroky, půjčky u zaměstnavatelů a jednotlivců;
- opatření pro mládež – odborná praxe absolventů;
- opatření pro zdravotně postižené – provoz a zřízení chráněných dílen, pracovní rehabilitace a ostatní prostředky;
- prostředky pro zaměstnavatele – zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Od roku 2002 je finanční podpora poskytována na základě ustanovení § 24a) zákona č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se ZPS jsou poskytovány příspěvky;
- ostatní opatření trhu práce – podpora zaměstnavatelů při náhradě části mezd ve vazbě na nový podnikatelský záměr, zavádění programů pro registrované uchazeče o práci, informační materiály o národním a regionálním trhu práce, implementace trhu práce, semináře a konference zaměřené na rozvoj zaměstnanost a rozvoj lidských zdrojů, zabezpečení diagnostické rovnováhy, funkčnost pracovních míst, regionální průzkumy, expertní a externí zprávy o zaměstnanosti, realizace seminářů pro přípravu a implementaci opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti zaměřené na subjekty ovlivňující trh práce, zabezpečení národních průzkumů/šetření, specifické studie, expertní a externí zprávy o situaci na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že prokázání adicionality je zpracováno na národní úrovni, objem finančních prostředků na léta 2004 – 2006 v sobě zahrnuje zároveň prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti z celého ESF, tzn. nejen finanční prostředky určené pro Cíl 3, tedy JPD 3, nýbrž i pro Cíl 1, a to prostředky pro OP RLZ. Finanční prostředky národní i z ESF na jednotlivé roky jsou převzaty z finančních plánů, které jsou součástí kapitoly 6 – Finanční rámec u JPD 3 a kapitoly 3 – Finanční rámec u OP RLZ. Zde jsou uvedeny pouze prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti.

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 2004 – 2006 jsou výdaji, které jsou nárokovány MPSV ve střednědobém výhledu a budou záviset na rozpočtu ČR zpracovávaném Ministerstvem financí.

Finanční prostředky vykazované v následujících tabulkách pro léta 1999 – 2001 a 2004 - 2006 jsou přepočteny jednotně na ceny roku 1999.

Tabulka 49: Veřejné výdaje – rok 1999

Veřejné výdaje – rok 1999					(mil. Kč)
	Celkem	Phare		spolufinancování EU	CELKEM
		Národní + EU	**EU		
Veřejné služby zaměstnanosti	1 736,4	0,0	0,0	1 736,4	1 736,4
Školení trhu práce (rekvalifikace)	242,7	6,5	0,0	236,2	236,2
Dotace na náklady na pracovní sílu - VPP	481,9	0,0	0,0	481,9	481,9
Dotace na náklady na pracovní sílu - SÚMP	534,9	9,3	0,0	525,6	525,6
Opatření pro mládež (absolventi)	304,8	0,0	0,0	304,8	304,8
Opatření pro zdravotně postižené	168,6	2,8	0,0	165,8	165,8
Zaměstnavatelé zaměstnávající ZPS občany	0,0	0,0	0,0	*0,0	0,0
Ostatní opatření trhu práce	27,5	0,0	0,0	27,5	27,5
Celkem	3 496,8	18,6	0,0	3 478,2	3 478,2

Zdroj: Materiál MPSV Výdaje na státní politiku zaměstnanosti za rok 1999 a interní materiály MPSV.

* zaměstnavatelům zaměstnávajícím ZPS občany byla poskytnuta dotace v souladu se Zásadami MF ČR uveřejněnými ve Finančním zpravodaji č. 1/1999 „Zásady pro poskytování dotací ze státního rozpočtu ČR v roce 1999 podnikatelským subjektům zaměstnávajícím občany se ZPS“ – tyto finanční prostředky však nebyly MPSV sledovány.

** prostředky vynaložené v rámci předvstupní pomoci v programu Phare - Palmif

Tabulka 50: Veřejné výdaje – rok 2000

Veřejné výdaje – rok 2000					(mil. Kč)
	Celkem	Phare		spolufinancování EU	CELKEM
		Národní + EU	**EU		
Veřejné služby zaměstnanosti	1 560,6	0,0	0,0	1 560,6	1 560,6
Školení trhu práce (rekvalifikace)	337,9	5,0	0,0	332,9	332,9
Dotace na náklady na pracovní sílu - VPP	730,8	0,0	0,0	730,8	730,8
Dotace na náklady na pracovní sílu - SÚMP	959,6	7,1	0,0	952,6	952,6
Opatření pro mládež (absolventi)	344,6	0,0	0,0	344,6	344,6
Opatření pro zdravotně postižené	190,0	2,1	0,0	187,9	187,9
Zaměstnavatelé zaměstnávající ZPS občany	0,0	0,0	0,0	*0,0	0,0
Ostatní opatření trhu práce	30,4	0,0	0,0	30,4	30,4
Celkem	4 154,0	14,2	0,0	4 139,8	4 139,8

Zdroj: Materiál MPSV Výdaje na státní politiku zaměstnanosti za rok 2000 a interní materiály MPSV.

* zaměstnavatelům zaměstnávajícím ZPS občany byla poskytnuta dotace v souladu se Zásadami MF ČR uveřejněnými ve Finančním zpravodaji č. 2/2000 „Zásady pro poskytování dotací ze státního rozpočtu ČR v roce 2000 podnikatelským subjektům zaměstnávajícím občany se ZPS“ - tyto finanční prostředky však nebyly MPSV sledovány.

** prostředky vynaložené v rámci předvstupní pomoci v programu Phare - Palmif

Tabulka 51: Veřejné výdaje – rok 2001

Veřejné výdaje – rok 2001					(mil. Kč)
	Celkem	Phare		Bez spolufinancování EU	CELKEM
		Národní + EU	**EU	Národní	Národní
Veřejné služby zaměstnanosti	1 488,6	0,0	0,0	1 488,6	1 488,6
Školení trhu práce (rekvalifikace)	358,7	7,0	0,0	351,8	351,8
Dotace na náklady na pracovní sílu - VPP	849,8	0,0	0,0	849,8	849,8
Dotace na náklady na pracovní sílu - SÚMP	968,3	9,9	0,0	958,3	958,3
Opatření pro mládež (absolventi)	357,0	0,0	0,0	357,0	357,0
Opatření pro zdravotně postižené	197,1	3,0	0,0	194,2	194,2
Zaměstnavatelé zaměstnávající ZPS občany	346,3	0,0	0,0	*346,3	346,3
Ostatní opatření trhu práce	59,0	0,0	0,0	59,0	59,0
Celkem	4 624,9	19,9	0,0	4 605,0	4 605,0

Zdroj: Materiál MPSV Výdaje na státní politiku zaměstnanosti za rok 2001 a interní materiály MPSV.

* V souladu se Zásadami MPVS pro poskytování dotací a návratných finančních výpomocí podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se ZPS byla v roce 2001 poskytnuta dotace neinvestičního charakteru na úhradu zvýšených osobních nákladů práce při zaměstnávání občanů se ZPS.

V souladu s § 24 a) zákona č. 1/1991 Sb., O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 1. 1. 2002, jsou zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se ZPS poskytovány příspěvky. Tyto příspěvky nahradily dotace neinvestičního charakteru, které byly poskytovány podle Zásad pro poskytování dotací a návratných finančních výpomocí podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se ZPS. Tyto příspěvky jsou zde uvedeny v tabulkách za roky 2004 – 2006.

** Prostředky vynaložené v rámci předvstupní pomoci v programu Phare – Palmif

Tabulka 52: Předběžné hodnocení adicionality pro Cíl 3

Předběžné hodnocení adicionality pro Cíl 3

Veřejné výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (v milionech EUR a cenách roku 2001)

	Roční průměr 1999 - 2001					Roční průměr 2004 - 2006				
	Celkem	Phare		Bez spolufinancování EU	CELKEM	Celkem	ESF		Bez spolufinancování EU	CELKEM
		Národní + EU	EU	Národní	Národní		Národní	Národní + EU	EU	Národní
Aktivní politiky trhu práce	132,0	0,6	0,0	131,4	131,4	178,9	25,3	9,4	144,2	153,6
Veřejné služby zaměstnanosti	51,5	0,0	0,0	51,5	51,5	58,8	1,6	0,6	56,5	57,1
Školení trhu práce	10,1	0,2	0,0	9,9	9,9	27,0	9,5	3,5	14,0	17,6
Dotace na náklady na pracovní sílu	48,7	0,3	0,0	48,4	48,4	38,0	7,1	2,7	28,2	30,9
Opatření pro mládež	10,8	0,0	0,0	10,8	10,8	18,5	4,7	1,8	12,0	13,8
Opatření pro zdravotně postižené	6,0	0,1	0,0	5,9	5,9	9,9	2,4	0,9	6,6	7,5
Zaměstnavatelé zaměstnávající ZPS občany	3,7	0,0	0,0	3,7	3,7	18,0	0,0	0,0	18,0	18,0
Ostatní opatření trhu práce	1,3	0,0	0,0	1,3	1,3	8,7	0,0	0,0	8,7	8,7
Celkem	132,0	0,6	0,0	131,4	131,4	178,9	25,3	9,4	144,2	153,6

Použitý kurz 31 Kč/EUR

9. IMPLEMENTAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ

9.1 Úvod

V souladu se článkem 18, odst. 2., písm. d) Nařízení, je v této kapitole popsán implementační rámec programu, struktura institucí a orgánů, procedury a opatření pro věcné a finanční řízení JPD 3 pro region Praha zařazeného do Cíle 3.

Do řízení a kontroly programu se rovněž promítají relevantní právní normy ČR, usnesení vlády ČR a rozhodnutí Platebního orgánu pro příjem pomoci ze strukturálních fondů.

Partnery při vymezení obsahu JPD 3 a jeho priorit a při jeho přípravě se staly: věcně příslušné útvary MPSV, hlavní město Praha, MŠMT a Úřad práce hl. m. Prahy. Současně byli do přípravy programu zapojeni sociální partneři i zástupci neziskové sféry. Partnerský princip je plně respektován ve struktuře řízení a je zárukou transparentnosti rozhodovacích procesů při realizaci programu.

Ve smyslu čl. 15, odst. 6 a v souladu s čl. 18, odst. 3 Nařízení má být EK do tří měsíců po schválení JPD 3 předložen Programový dodatek, který blíže specifikuje podmínky řízení na úrovni opatření, typy konečných příjemců, procedury výběru projektů, opatření k monitorování realizace a opatření k věcné a finanční kontrole JPD 3, v souladu s Nařízením EK č. 438/2001. Prakticky však bude Programový dodatek předán EK po schválení Monitorovacím výborem spolu s JPD 3 tak, aby se urychlila procedura schvalování JPD 3 a program bylo možno začít realizovat v co nejkratším termínu po vstupu ČR do EU.

9.2 ORGÁNY ŘÍZENÍ JPD 3

V souladu s vymezením obsahu JPD 3 bude řízení programu zajišťováno těmito orgány:

- V souladu s článkem 18 odst. 2d Nařízení bylo Usnesením vlády č.102/2002 určeno MPSV ČR jako Řídící orgán pro JPD 3
- V souladu s článkem 9 odst. o Nařízení a s Usnesením vlády č.102/2002 bylo určeno jako jediný Platební orgán (Paying Authority) pro realizaci pomoci ze SF a CF Ministerstvo financí ČR
- V souladu s článkem 35 odst.1 Nařízení bude do 3 měsíců od rozhodnutí o poskytnutí prostředků z ESF vytvořen Monitorovací výbor JPD 3, sestavený na principu partnerství.

9.2.1 Řídící orgán

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

Na základě Usnesení vlády ČR č.102/2002 pověřil ministr práce a sociálních věcí výkonem funkce Řídícího orgánu JPD 3 Odbor pro řízení pomoci ESF Ministerstva práce a sociálních věcí, který je odpovědný za evropskou integraci a přípravu na ESF.

Tabulka 53: Řídící orgán pro JPD 3

JPD 3 Řídící orgán	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky Odbor pro řízení pomoci ESF
Sídlo	Na Poříčnickém právu 1, Praha 2, 128 01, Česká republika
Zodpovědná osoba	Iva Šolcová, ředitelka odboru
Telefon	+420 221 922 844
Fax	+420 221 923 128
E-mail	iva.solcova@mpsv.cz

Podle čl. 34 Nařízení ŘO zodpovídá zejména za:

- shromažďování statistických údajů o věcném a finančním plnění JPD 3 podle požadavků kladených na monitorování programu a předávání příslušných informací v souladu s mechanismy dohodnutými mezi ČR a EK při využití informačních systémů k tomuto určených²⁵;
- vypracování výroční zprávy (resp. závěrečné zprávy) o plnění programu, která je po schválení Monitorovacím výborem předložena EK;
- včasnou reakci na doporučení EK a Platebního orgánu, která vyplynou z přezkoumání výroční zprávy těmito orgány;
- předkládání žádostí o platby z ESF Platebnímu orgánu v souladu s procedurami stanovenými tímto orgánem; plnění delegovaných funkcí v rámci platebního mechanismu;
- zajištění jednotného, samostatného účetního systému užívaného subjekty, které se podílejí na řízení a provádění pomoci;
- zajištění správného provádění projektů financovaných v rámci pomoci, zejména zavedením interních kontrolních opatření, dodržováním zásad řádné správy finančních prostředků a reagováním na každý požadavek na nápravná opatření ze strany EK, resp. národních orgánů určených k vrcholnému řízení pomoci ze Strukturálních fondů – PO, ústřední kontrolní orgán (MF);
- zajištění shody s politikami Společenství zejména v oblastech: hospodářské soutěže, zadávání veřejných zakázek, ochrany a zlepšování životního prostředí a odstraňování nerovností mezi muži a ženami;
- zpracování komunikační strategie a komunikačního akčního plánu pro JPD 3; plnění povinností v oblasti informací a propagace JPD 3;
- zpracování návrhu Programového dodatku, resp. jeho úpravu iniciovanou Monitorovacím výborem či samotným Řídícím orgánem; předložení Programového dodatku, resp. změn Monitorovacímu výboru ke schválení. Programový dodatek, resp. upravený Programový dodatek je do jednoho měsíce po schválení Monitorovacím výborem předán EK;
- zpracování jednotné metodiky pro řízení procesu implementace programu (operační směrnice, zadávací dokumentace, manuály) a zajištění jejího jednotného provádění na území NUTS 2 Praha, zařazeném pod Cíl 3;
- ustavení Monitorovacího výboru a zřízení jeho sekretariátu, vypracování návrhu statutu a jednacího řádu MV;
- v souladu s principy subsidiarity deleguje Řídící orgán některé ze svých činností na své partnery, zejména při přípravě a uzavření dohod s partnerskými organizacemi o spolupráci při implementaci JPD 3 - se zprostředkujícími subjekty či konečnými příjemci;

²⁵ MPSV zodpovídá za zavedení MSSF všemi partnery v souladu s potřebou transparentního a úplného monitoringu a vyhodnocování ve všech etapách plnění programu.

- vytvoření plně funkčních útvarů provádějících operativní řízení programu – Odbor pro řízení pomoci z ESF, platební jednotka (PJ), Odbor kontroly a auditu, které jsou v rámci MPSV organizačně odděleny;
- proškolení útvarů určených k operativnímu řízení JPD 3;
- zajištění kvalifikované a zkušené technické pomoci pro správnou a efektivní implementaci JPD 3.

Na základě Usnesení vlády č.102/2002 byl určen útvar MPSV – Národní jednotka ESF (NJ ESF), který je pověřen výkonem funkce ŘO. Tuto funkci plní odbor pro evropskou integraci a přípravu na ESF č. 72.

9.2.2 Platební orgán

V souladu s Nařízením komise (EK) a Usnesením vlády č.102/2002 bylo určeno jako jediný platební orgán (PO) pro provádění pomoci ze SF a CF Ministerstvo financí ČR, které pověřilo výkonem funkce platebního orgánu odbor Národního fondu.

MF v návaznosti na Nařízení a nařízení č.438/2001 a č. 448/2001 rozpracovalo Návrh metodiky finančních toků a kontroly strukturálních fondů a Fondu soudržnosti, který byl projednán vládou v srpnu 2002 (viz Usnesení vlády č. 822/2002). Uvedená metodika je závazná pro všechny ŘO programů.

V souladu s principy subsidiarity Platební orgán deleguje výkon některých platebních funkcí na útvar MPSV pověřený funkcí Platební jednotky (PJ). Rozsah těchto delegovaných funkcí je stanovený v dohodě mezi PO a PJ.

PO nevykonává rozhodovací funkce ve smyslu alokací prostředků na projekty, výběr projektů, uzavírání kontraktů na projekty, apod.

Platební orgán v souladu s články 32 a 39 Nařízení zodpovídá za:

- předložení odhadu výdajů na běžný a následující rok EK, nejpozději do 30.4. každého roku;
- vypracování a předložení žádostí o platby a přijímání plateb od EK;
- certifikaci výkazů uskutečněných výdajů podle článku 9 Nařízení Komise 438/2001 a vydávání certifikací výdajů, na základě skutečně čerpaných prostředků konečnými příjemci
- zajištění co nejrychlejšího převodu příspěvku EU ke konečným příjemcům;
- navrácení nevyužitých a neoprávněně vyplacených prostředků EK.

9.2.3 Platební jednotka

Usnesením vlády ČR č. 822/2002 bylo stanoveno delegování některých činností z PO na platební jednotky (PJ). PJ pro JPD 3 byl pověřen Odbor platební jednotky ESF MPSV (odbor 65). Funkce platební jednotky nebudou již dále delegovány. Aby byla zaručena věcná nezávislost, je platební jednotka JPD 3 v rámci MPSV organizačně oddělená od Řídicího orgánu.

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

- příjem žádostí o platby konečným příjemcům od řídicího orgánu za celý JPD 3;
- ověření žádostí o platby před provedením platby;
- předkládání PO žádostí o převod prostředků z ESF pro JPD 3;
- provedení plateb konečným příjemcům;

- poskytnutí informací řídicímu orgánu o všech transferech prostředků ESF konečným příjemcům
- zasilání souhrnných výkazů platebnímu orgánu o uskutečněných platbách konečným příjemcům a vkládání dat do MSSF;
- vypracování informace o neoprávněně nebo nesprávně vyplacených částkách a její předání PO a ŘO a odborům finanční kontroly MF a MPSV.

9.2.4 Monitorovací výbor

Na návrh ŘO se nejpozději do 3 měsíců od schválení pomoci zřizuje Monitorovací výbor JPD 3 (MV).

MV je vytvořen na principu partnerství a sestává ze zástupců partnerských ministerstev (včetně Ministerstva informatiky), zástupců hlavního města Prahy, pověřených Zastupitelstvem hlavního města Prahy, zástupců dalších partnerů včetně sociálních, zástupců PO a ústředního kontrolního orgánu. Počet členů MV a jeho působnost se stanoví v jeho Statutu a v Jednácím řádu; při určení členů jednotlivých zastupovaných subjektů bude zohledněno podle možnosti rovné zastoupení mužů a žen. Členy MV jmenuje ministr práce a sociálních věcí na základě návrhů jednotlivých orgánů a sociálních partnerů. Předsedou MV je vedoucí pracovník ŘO, jmenovaný ministrem práce a sociálních věcí.

Jednání MV se účastní zástupce EK jako pozorovatel; dále jsou na jednání MV dle potřeby přizváni zástupci instituce poskytující technickou pomoc a zástupci nestátních neziskových organizací.

V souladu s článkem 35 Nařízení je MV povinen sledovat plnění programu - jeho účinnost a správnost provádění pomoci z ESF, a to zejména:

- zajištění souladu navrhovaných postupů a opatření s předpisy EU a legislativou ČR;
- pokrok v dosažení cílů programu;
- efektivnost vynaložených veřejných prostředků (ESF a národních).

MV posuzuje a schvaluje:

- Programový dodatek, včetně věcných a finančních ukazatelů užívaných k monitorování pomoci;
- úpravy Programového dodatku v průběhu plnění programu (MV rozhoduje o realokaci prostředků mezi jednotlivými opatřeními a navrhuje realokaci mezi jednotlivými prioritami, která podléhá schválení EK);
- kritéria pro výběr projektů financovaných v rámci jednotlivých opatření;
- návrhy na reakci ze strany ŘO na doporučení EK a Platebního orgánu, které se týkají plnění programu;
- výroční a závěrečné zprávy o provádění programu.

V případě zjištěných nedostatků navrhuje ŘO postupy a opatření k jejich odstranění.

9.2.5 Zprostředkující subjekty

Zprostředkující subjekty jsou v programu určeny v souladu s principem subsidiarity. Zprostředkující subjekty vykonávají pravomoci delegované řídicím orgánem na základě písemné dohody. Jsou určeny pro jednotlivá opatření programu následovně:

- Pro priority 1 a 2 je zprostředkujícím subjektem Správa služeb zaměstnanosti MPSV.
- Pro priority 2, 3 a 4 bude zprostředkujícím subjektem hlavní město Praha. Pro tento účel byl zřízen odbor fondů EU Magistrátu hlavního města Prahy (podle rozhodnutí Rady hlavního města Prahy č. 952 z 24. června 2003). Tento odbor bude také působit jako zprostředkující subjekt pro JPD 2.
- Pro globální grant bude plnit funkci zprostředkujícího subjektu Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS), která má dlouholeté zkušenosti v řízení grantů v oblasti podpory neziskového sektoru, zaměřeného na sociální integraci. Kromě toho, že NROS bude zprostředkujícím subjektem, je považován také za konečného příjemce a nebude mu poskytována technická pomoc. Koneční příjemci, kteří budou zodpovědní za zajištění realizace projektů, budou předkládat projektové žádosti zprostředkujícím subjektům, se kterými následně uzavřou smlouvu o poskytnutí pomoci a budou zprostředkujícím subjektům poskytovat veškeré relevantní informace o věcném plnění projektu a použití prostředků. Musí zabezpečit, aby finanční prostředky pomoci byly vydány v souladu se stanovenými pravidly. Musí zajistit transparentní a přesné výkazy pro audit, včetně žádostí o platby doplněné daňovými (resp. relevantními) doklady. Pro prioritu 1 je určeným konečným příjemcem Úřad práce hl. m. Prahy, neboť tento je státem určeným subjektem k provádění aktivní politiky zaměstnanosti, která bude z ESF podpořena. Typy konečných příjemců u ostatních priorit budou určeny na úrovni opatření v programovém dodatku.

9.2.6 Principy výběru projektů

Přesný popis postupu výběru projektů bude poskytnut v programovém dodatku a v operačních směrnicích. Výběr projektů bude probíhat na úrovni zprostředkujících orgánů nebo určených konečných příjemců, výběr dodavatelů služeb bude provádět konečný příjemce. Výběr projektů bude probíhat na základě vyhlášení kola výzvy k předkládání projektů dle následujících rámcových kritérií:

- Relevance projektu z hlediska obsahu programu a potřeb regionu
- Metodika realizace a proveditelnost
- Kvalifikace a kapacita projektového týmu
- Kvalita, přiměřenost a reálnost rozpočtu projektu

O výběru projektů k realizaci budou rozhodovat výběrové komise, sestavené na úrovni zprostředkujících subjektů nebo určených konečných příjemců.

9.3 MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ JPD 3

9.3.1 Proces monitorování

V návaznosti na obsah JPD 3, Programového dodatku a metodických pokynů EK zpracuje ŘO operační směrnici, ve které budou podrobně uvedeny postupy monitorování programu a věcné a finanční ukazatele (s detailními popisy) podléhající monitorování.

ŘO plně zodpovídá za řádné, včasné a efektivní provádění monitorování programu. V souladu s podepsanými dohodami o spolupráci deleguje ŘO část své působnosti v monitorování na své partnery (zprostředkující subjekty a konečné příjemce).

ŘO zodpovídá za zavedení jednotného informačního systému (MSSF) pro shromažďování spolehlivých finančních a statistických údajů a informací o provádění pomoci z ESF u všech subjektů monitorujících plnění programu.

Účelem informačního systému je:

- zabezpečení sběru věcných a finančních údajů o realizaci projektů;
- sledování monitorovacích ukazatelů na úrovni jednotlivých opatření a priorit programu;
- agregace výsledků monitorování za účelem vyhodnocení pomoci z ESF v souladu s požadavky ŘO, MV, PO a EK v jednotlivých fázích plnění programu;
- zajištění bezpečné komunikace mezi jednotlivými řídicími a platebním orgánem nebo útvary těchto orgánů.

ŘO na základě informací, údajů a průběžných zpráv o plnění programu, vytvořených zprostředkujícími subjekty a konečnými příjemci, sestavuje zprávy pro MV, PO, orgány kontroly a EK. Informace a údaje o plnění programu jsou poskytovány ŘO v dohodnuté struktuře partnerským ministerstvům a regionálním orgánům NUTS 2 region Praha za účelem hodnocení vlivu pomoci z ESF na plnění národních politik.

9.3.2 Výroční a závěrečné zprávy

Řídicí orgán JPD 3 zajišťuje v souladu s čl. 37 Nařízení vypracování výročních zpráv a závěrečné zprávy o provádění pomoci z ESF, včasné a řádné projednání zpráv a jejich schválení MV, předložení zpráv EK v termínech k tomu určených.

Podklady k vypracování zpráv sestavené v souladu s požadavky ŘO zpracovávají a předkládají na základě smluv zprostředkující subjekty a koneční příjemci.

Harmonogram zpracování a předkládání zpráv na jednotlivých úrovních monitoringu respektuje podmínku předložení výročních zpráv a závěrečné zprávy o provádění pomoci do šesti měsíců od skončení kalendářního roku, resp. do šesti měsíců po závěrečném datu způsobilosti výdajů v případě závěrečné zprávy.

Po projednání a schválení zpráv MV jsou tyto zprávy postoupeny EK, PO a ústřednímu kontrolnímu orgánu.

Výroční zprávy a závěrečná zpráva obsahují závazně informace požadované článkem 37 odst. 2 Nařízení.

Jestliže EK po přezkoumání výroční zprávy předloží doporučení pro změny zaměřené na zlepšení účinnosti monitorování nebo řízení pomoci, ŘO projedná tyto doporučení a návrhy na zlepšení s MV a poté přijme příslušná opatření.

9.3.3 Hodnocení programu

Za účelem měření účinnosti provádění pomoci z ESF a v souladu s články 40-43 Nařízení podléhá program předběžnému hodnocení (ex-ante evaluation), hodnocení v polovině období (mid-term evaluation), závěrečnému hodnocení a následnému hodnocení (ex-post evaluation). Tato hodnocení jsou určena pro analýzu účinku pomoci na specifické strukturální problémy a následně též pro posouzení dopadu této pomoci. Zároveň bude Řídicí orgán užívat níže zmíněných postupů, které umožní zajistit systematický přístup, kvalitní úroveň hodnocení a vznik expertních kapacit.

Otázkami rozvoje metodik a postupů hodnocení, posuzováním výsledků hodnocení i rozvíjením expertní kapacity hodnotitelů se zabývá pracovní skupina pro hodnocení, která byla v červnu 2002 ustavena při Monitorovacím výboru.

V případě JPD 3 bude vzhledem ke zkrácenému období realizace provedeno předběžné, závěrečné a následné hodnocení.

Účinnost projektů je měřena podle:

- jejich dopadu na cíle stanovené v čl. 158 Smlouvy o Evropském společenství, zejména na posílení hospodářské a sociální soudržnosti Společenství;
- dopadu priorit navržených v JPD 3.

ŘO zodpovídá za sběr dat, zejména za sledování monitorovacích ukazatelů, včetně jejich vývoje v čase tak, aby hodnocení bylo provedeno co nejúčinnějším způsobem.

Kromě toho bude provedeno (i) kvantitativní monitorování jednotlivých projektů a programu, (ii) sledovací studie k získání doplňkových dat a dalších kvalitativních údajů o výsledcích a dopadu opatření programu, (iii) průřezové studie, které zjistí, zda byly splněny horizontální témata a (iv) šetření na ověření kvality a kapacity implementačních a řídicích procesů.

Hodnocení bude provedeno nezávislými hodnotiteli v součinnosti s ŘO a MV (v případě následného hodnocení také ve spolupráci s EK).

Výsledky hodnocení jsou na požádání veřejně přístupné tak, aby byl zabezpečen transfer získaných zkušeností.

Byla vypracována strategie detailního hodnocení a je zahrnuta v dodatku programu jako příloha.

9.3.3.1 Typy hodnocení

Předběžné hodnocení (ex – ante)

Účelem předběžného hodnocení je ověřit vhodnost navrhovaných strategií, priorit a opatření, včetně finančních alokací. Předběžné hodnocení bylo provedeno v rámci přípravy programových dokumentů (JPD 3 a Programového dodatku).

Hodnocení zahrnuje analýzu předností a slabých stránek, potenciálu NUTS 2 regionu Praha z hlediska RLZ. Posoudí shodu zvolené strategie a konkrétních cílů se specifickými charakteristikami regionu NUTS 2 Praha a očekávané dopady priorit programu. V hodnocení se bere do úvahy zajištění souladu s politikami Společenství. Dále se ověří relevantnost navrhovaných realizačních a monitorovacích mechanismů vůči cílům programu.

Zajištění hodnocení je povinností ŘO.

Kompletní předběžné hodnocení bylo provedeno v roce 2002 a na začátku roku 2003. Shrnutí předběžného hodnocení je uvedeno v kapitole 10.

Závěrečné hodnocení

ŘO zpracuje závěrečnou hodnotící zprávu v roce 2005 včetně závěrečného hodnocení programu. Hodnocení musí zahrnovat posouzení úrovně dosažení stanovených cílů programu, využití finančních zdrojů a kvalitu monitorování a implementace programu.

Dosažené efekty budou zhodnoceny s ohledem na jednotlivé priority. Co se týče hodnocení dopadu, bude provedeno do míry umožněné v té době dostupnými daty – bude se jednat o částečné hodnocení dopadů opatření na jednotlivce. Splnění horizontálních témat bude také částečně vyhodnoceno. Podrobně bude vyhodnocena funkčnost monitorovacího systému a účinnost implementačního systému včetně způsobu výběru projektu a dále rozsah a kvalita technické pomoci.

Základní účel závěrečného hodnocení je formulování závěrů a doporučení pro další programové období. Současně bude konečné hodnocení použito jako zdroj informací pro následné hodnocení včetně přípravy a testování struktury vhodných dat.

Následné hodnocení (ex – post)

Účelem následného hodnocení je posoudit výsledky a dopady JPD 3.

Na základě výsledků již provedených hodnocení posoudí následné hodnocení využití prostředků, účinnost a efektivitu pomoci a její dopad na hospodářskou a sociální soudržnost. Vyhodnocují se jak úspěchy, tak nedostatky v provádění pomoci, dosažení cílů, resp. dopady pomoci a úroveň jejich trvalé udržitelnosti.

ŘO ve spolupráci s EK a zodpovědnými orgány ČR zajistí následné hodnocení.

Hodnocení provádějí nezávislí hodnotitelé a musí být dokončeno do tří let od konce programového období.

Předběžné ex- ante hodnocení pro další programové období

Vzhledem k tomu, že má být do konce roku 2006 připraven programový dokument pro další programové období, proces ex – ante hodnocení bude muset začít probíhat také v roce 2006.

9.3.3.2 Organizační rámec hodnocení

Řídicí orgán ve spolupráci s Evropskou komisí je zodpovědný za hodnocení (vyjma následného hodnocení). Monitorovací výbor projednává výsledky hodnotících zpráv a na jejich základě přijímá rozhodnutí.

Organizační rámec pro hodnocení respektuje fakt, že hodnotící činnosti potřebují expertní zázemí a odborné znalosti v oblasti analýz a znalosti jak národních tak i evropských politik. Současně je třeba zajistit nezávislost mezi přípravou programu a jeho implementací na jedné straně a vyhodnocování programu na straně druhé. Je také nutné respektovat, že program pokrývá pouze krátké období (2004 – 2006) a je tedy nutné zajistit kontinuitu a hladký průběh hodnocení pro další programové období.

Řídicí orgán - bude zodpovědný za celý hodnotící proces a jeho organizaci. ŘO bude dohlížet na implementaci strategie hodnocení²⁷. ŘO bude zodpovědný za formulaci zadání (TOR), za výběr nezávislých externích hodnotitelů, za monitoring plnění úkolů v rámci hodnocení. ŘO bude projednávat potřebné záležitosti s Monitorovacím výborem a s Evropskou komisí a bude spolupracovat s Pracovní skupinou pro hodnocení.

²⁷ Strategie hodnocení je připojena jakožto příloha Programového Dodatku.

Pracovní skupina pro hodnocení programů RLZ a zaměstnanosti byla podle doporučení Evropské komise²⁸ ustavena v červnu 2002. Pracovní skupina pro hodnocení je technickým orgánem pro zajištění jednotnosti a na podporu rozvoje metod hodnocení v rámci všech programů ESF. Pracovní skupina pro hodnocení bude ve svých činnostech nadále pokračovat.

²⁸ Směrnice pro systémy monitorování a hodnocení podpory ESF v období 2002 – 2006.

9.4 FINANČNÍ ŘÍZENÍ

9.4.1 Finanční toky JPD 3

Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 vymezuje požadavky legislativy EU vztahující se k systému metodiky finančních toků z rozpočtu EU. Ministerstvo financí vypracovalo Metodiku finančních toků a kontroly strukturálních fondů a Fondu soudržnosti EU (Usnesení vlády České republiky, červen 2003).

JPD3 stanovuje příspěvek z ESF jakožto víceletý závazek ve zkráceném programovacím období 2004 – 2006. Závazek plynoucí z JPD 3 bude transformován do ročních rozpočtových závazků EK na léta 2004, 2005 a 2006, zatímco zároveň musí být rozpočtové závazky EK z let 2004, 2005, 2006 vyčerpány do konce let 2006, 2007 a 2008. Všechny platby z a do EU budou probíhat v eurech.

9.4.2 Finanční toky mezi EK a Českou republikou

Fondy vyčleněné pro financování v rámci ESF budou alokovány v souladu s finančním plánem JPD 3 (připojeným k rozhodnutí Komise).

Výši ročního závazku pro JPD 3 stanovuje Evropská komise každý rok nejpozději k 30. dubnu. Platební orgán zašle Evropské komisi aktualizovanou předpověď žádostí o platby na běžný i následující rok¹⁵. Řídicí orgán JPD 3 předloží tudíž Platebnímu orgánu předpovídanou výši žádostí o platbu z fondů ESF nejpozději do 31. března daného roku.

Převody z fondů ESF Evropské komise budou probíhat v podobě zálohových plateb (plateb na účet), průběžných plateb a platby konečného zůstatku dle Článku 32 Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999

- *Platba na účet* bude provedena dle rozhodnutí Komise o JPD 3. Bude použita pro podporu nastartování programu včetně zálohových plateb konečným příjemcům v případě, že ji Platební orgán uzná za oprávněné a schválí ji. Celou platbu na účet, anebo její část musí Platební orgán vrátit Komisi, jestliže do 18 měsíců po jejím rozhodnutí udělit příspěvek z fondů není zaslána žádná žádost o platbu z ESF¹⁶
- *Průběžné platby* budou prováděny na základě žádosti Platebního orgánu na Evropskou komisi o doplnění zůstatku příslušného účtu třikrát ročně. Poslední žádost o průběžnou platbu v kalendářním roce musí být doručena Komisi nejpozději 31. října. EK převede požadované prostředky na účet JPD 3 do dvou měsíců po obdržení žádosti o platbu. Celkový součet zálohové platby a průběžných plateb nesmí překročit 95% celkové alokace EU na JPD 3, což bude ověřovat ŘO.
- *Platba konečného zůstatku* bude vyplacena v případě, že EK obdrží (i) certifikované prohlášení o uskutečněných výdajích do 6 měsíců ode dne konečného termínu pro provádění plateb; (ii) závěrečnou zprávu o implementaci JPD 3, kterou vypracuje ŘO a Evropská komise zprávu schválí; (iii) prohlášení při ukončení pomoci (winding-up) vystavené příslušným odpovědným orgánem¹⁷.

¹⁵ Článek 32 (7) Nařízení Komise (ES) č. 1260/1999.

¹⁶ Článek 32 (2) Nařízení Komise (ES) č. 1260/1999.

¹⁷ Viz Článek 38 (1) (f) Nařízení Komise (ES) č. 1260/1999.

9.4.3 Vracení prostředků do rozpočtu EU

Nevyužité prostředky¹⁸ či ty prostředky, které nebyly poskytnuty v souladu s platnými právními předpisy či s uzavřenými smlouvami nebo dohodami, budou vráceny do rozpočtu EU. Platební orgán rozhodne o nakládání s nevyužitými či nesprávně využitými prostředky dle Nařízení o strukturálních fondech. Platební orgán bude také evidovat databázi částek vrácených do rozpočtu EU a připraví výroční zprávu o částkách, které mají být vráceny k datu vypracování této zprávy.

9.4.4 Finanční toky mezi Platebním orgánem a Konečným příjemcem

Ve výjimečných případech může PO schválit použití platby na účet pro financování nákladů projektu před uskutečněním výdaje Konečným příjemcem vždy na základě dohody mezi Platebním orgánem a Řídicím orgánem JPD 3. Nicméně tyto zálohové platby nemohou být považovány za vzniklé náklady a nemohou být součástí žádostí o platby adresovaných Komisi.

Koneční příjemci zasílají své žádosti o provedení platby z ESF Řídicímu orgánu JPD 3 prostřednictvím zprostředkujících subjektů, tam kde je to relevantní, v intervalech, jež jsou specifikovány ve smlouvě mezi Řídicím orgánem, či zprostředkujícím subjektem a konečným příjemcem (např. měsíčně či čtvrtletně).

ŘO/ZS ověří žádost o platbu a oprávněnost fakturace a v případě schválení jí předá Platební jednotce JPD 3. PJ musí ověřit, zda je žádost řádně schválená a poté pošle žádost o provedení platby Platebnímu orgánu. PO převede finanční prostředky na účet PJ (náležící Ministerstvu financí) do pěti pracovních dnů od obdržení této žádosti.

Po převodu požadovaných prostředků provede Platební jednotka JPD 3 platby Konečným příjemcům z běžného účtu. Platby jsou Konečným příjemcům převáděny v korunách českých a pouze na bankovní účet, který je specifikován ve smlouvě mezi Řídicím orgánem či Zprostředkujícím subjektem a Konečným příjemcem. Hotovostní platby ani šeky nejsou přípustné.

Řídicí orgán bude předkládat Platební jednotce žádosti o provedení plateb jednou měsíčně. Součástí každé žádosti musí být požadované dokumenty, především příslušné faktury a osvědčení o provedené práci.

¹⁸ Prostředky budou považovány za nevyužité, nebude-li v průběhu 18 měsíců ode dne schválení příspěvku zaslána Evropské komisi žádná žádost o platbu.

9.5 FINANČNÍ KONTROLA

9.5.1 *Obecná ustanovení*

Finanční kontrola operačního programu JPD 3 bude prováděna v souladu s Článkem 38 Nařízení Komise (EK) číslo 1260/1999, Nařízením Komise (EK) číslo 438/2001 a příslušnými národními předpisy, tj. Zákon číslo 320/2001 sbírky o finanční kontrole, metodologické směrnice pro finanční toky a kontrolu strukturálních fondů přijaté vládou České republiky a metodologické směrnice vydané Ministerstvem financí.

Hlavní zásadou pro systém finanční kontroly JPD 3 je jasné oddělení kontroly řízení podle Článku 4 Nařízení 438/2001 (kontrola ověřování) od nezávislé kontroly v souladu s Článkem 10 tohoto Nařízení (kontrola vzorku operací).

9.5.2 *Řídící a kontrolní systémy JPD 3*

Platební orgán, Platební jednotka, Řídící orgán a zprostředkující subjekty musí zavést všechny nezbytné řídicí a kontrolní systémy (kontrola řízení ve smyslu Článku 26 a 27 Zákona číslo 320/2001 Sb. O finanční kontrole), aby bylo možné zjistit administrativní, systémové nebo funkční nesrovnalosti a zajistit předcházení vzniku těchto nesrovnalostí.

Vnitřní kontrolní systém JPD 3 musí zohledňovat následující obecné požadavky:

- manuál bude vypracován na všech úrovních řízení a bude zahrnovat podrobné písemné pracovní postupy vykonávaných činností;
- působení řídicích a kontrolních systémů bude předmětem auditu (může být prováděn vnitřním odborem auditu vytvořeným v rámci implementačních subjektů JPD 3).

Musí být zajištěny následující klíčové požadavky:

- užívání systému dvojího podpisu;
- spolehlivé, přesné a včasné podvojně účetnictví;
- schvalovací, platební a účetní funkce musí být oddělené;
- bezpečné využívání informačních systémů.

9.5.3 *Finanční kontrola na úrovni ministerstva financí*

Ministerstvo financí jako ústřední správní úřad pro finanční kontrolu v souladu s ustanovením Zákona č. 320/2001 Sb. o finanční kontrole, metodicky řídí a koordinuje výkon celého systému finanční kontroly strukturálních fondů.

Ministerstvo financí vykonává následující kontrolní funkce:

- provádí kontroly podle Článku 9 (3) 438/2001 ve vztahu k Platební jednotce, Řídícímu orgánu a zprostředkujícím subjektům JPD 3 zaměřené na jejich řídicí a kontrolní systémy;
- zpracovává a předkládá pravidelné zprávy v souladu s Články 5, 6, 7, 8 a 13 Nařízení EK č. 438/2001, zejména informace o organizaci řídicích, platebních a zprostředkujících orgánů, o vyhodnocení funkčnosti jejich řídicích a kontrolních systémů, o provádění a výsledcích kontrol vzorku operací atd.;
- metodicky řídí a koordinuje činnost odboru interního auditu MPSV provádějícího kontrolu vzorku operací na místě.

9.5.4 Finanční kontrola prováděná na úrovni Řídícího orgánu JPD 3

Řídící orgán JPD 3 ponese konečnou odpovědnost za správnost věcného využití poskytnutých peněžních prostředků v souladu s pravidly Evropských společenství, tedy i odpovědnost za provádění nezávislé finanční kontroly (podle části 8 zákona č. 320/2001 Sb. o finanční kontrole) a dodržování pravidel vnitřního kontrolního systému na všech úrovních řízení. Předběžné, průběžné a následné kontroly zahrnují věcné a finanční prověření jednotlivých projektů, a to buď přímo na místě realizace projektů nebo u orgánů, které jsou povinny uchovávat veškeré originály svých technických postupů a výdajových dokladů.

Řídící orgán JPD 3 je odpovědný především za následující kontrolní funkce:

- přezkoumání žádostí o proplacení uskutečněných výdajů předložených konečnými příjemci podpory (soulad se stanovenými výkonovými cíly a s finančním plánem projektu, souladu s politikami EU, uznatelnosti výdajů atd.);
- provádění kontrol fyzické realizace projektů (podle Článku 4 Nařízení EK 438/2001) s cílem ověřit, že spolufinancované výrobky a služby byly dodány a požadované výdaje byly skutečně vynaloženy a jsou ve shodě s podmínkami smlouvy o financování;
- vydávání osvědčení o provedené práci;
- zajištění provádění kontroly vzorku operací a projektů na místě (podle Článku 10 Nařízení EK 438/2001) prostřednictvím nezávislého útvaru z hlediska řídicích a platebních funkcí programu, tj. odboru interního auditu a kontroly MPSV (odbor 12);
- splnění podmínek stanovených v Článku 7 Nařízení EK 438/2001, které vyžadují, aby řídicí a kontrolní systém ve všech jeho úrovních poskytoval dostatečnou pomůcku pro audit v oblasti finančních toků a kontroly (tzv. audit trail);
- předkládání veškerých změn provedených v písemných postupech řízení Platebnímu orgánu a Platební jednotce.

9.5.5 Kontrola Nejvyšším kontrolním úřadem

Nejvyšší kontrolní úřad je oprávněn vykonávat nezávislou kontrolní činnost JPD 3 ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu.

9.5.6 Kontrolní činnosti prováděné Komisí a Evropským účetním dvorem

EK je oprávněna podle článku 38 (2) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, po předchozím minimálně jednodenním upozornění, provádět kontroly na místě, včetně kontrol vzorků operací financovaných strukturálními fondy a řídicích a kontrolních systémů. EK může požádat členský stát, aby provedl kontrolu na místě k ověření správnosti jedné nebo více transakcí; těchto kontrol se mohou zúčastnit i zástupci EK.

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

9.5.7 Kontrola fyzické realizace projektů

Kontrolu fyzické realizace projektu podle článku 4 Nařízení EK 438/2001 uskutečňuje:

- Konečný příjemce - je povinen před provedením platby konečnému uživateli/dodavateli provést věcnou a formální kontrolu každé faktury. Pro účely této kontroly používá kontrolní seznam (checklist);
- Zprostředkující subjekt - ověřuje aby závazky ze smlouvy s KP byly naplněny. Zprávy z provedených kontrol obsahují zhodnocení souladu se smlouvou a opatření navržená pro odstranění případných nesrovnalostí;

- Řídící orgán - jestliže se na realizaci opatření nepodílí zprostředkující subjekt, je za provádění kontrol fyzické realizace projektu zodpovědný řídicí orgán. V případě, že se zprostředkující subjekt podílí na realizaci projektu, musí řídicí orgán ověřit, že byl proveden požadovaný počet kontrol. Pokud řídicí orgán uzná, že byly veškeré požadované kontroly provedeny, vydá formální osvědčení.

9.5.8 Kontrola vzorku operací a projektů

V rámci systému finanční kontroly JPD 3 podle Článku 10 Nařízení EK 438/2001 budou prováděny kontroly vzorku operací odborem vnitřního auditu a kontroly MPSV (odbor 12), který je věcně oddělen od řídicích a platebních funkcí programu. Systém kontrol a namátkové kontroly budou prováděny za použití kombinace kontrolních metod a účetních postupů.

Systém kontrol a namátkové kontroly budou vždy prováděny nezávisle na kontrole řízení (článek 4) - kontrola ověřování prováděná řídicím orgánem anebo zprostředkujícími subjekty.

9.5.9 Prohlášení při ukončení pomoci JPD 3

Vystavení prohlášení při ukončení pomoci je nutnou podmínkou pro zaslání žádosti o platbu konečného zůstatku Evropské komisi. Toto prohlášení je vystaveno po ukončení programovacího období.

Prohlášení při ukončení pomoci bude vystaveno Centrální harmonizační jednotkou Ministerstva financí. Podle článku 15 Nařízení EK 438/2001 je Centrální harmonizační jednotka nezávislá na:

- Řídicím orgánu JPD 3;
- Platebním orgánu (tj. Národní fond) zodpovědným za provádění certifikace výdajů podle článku 9 Nařízení EK 438/2001;
- Zprostředkujících subjektech

Prohlášení při ukončení pomoci bude založeno na pravidelných zprávách o řídicích a kontrolních systémech a o hodnocení a výsledcích kontrol prováděných během trvání Programu.

9.6 INFORMACE A PUBLICITA

Řídící orgán zodpovídá za zajištění realizace nařízení Evropské komise č.1159/2000 k propagaci a informování o pomoci ze strukturálních fondů, v souladu s článkem 46 Nařízení (ES) 1260/1999.

Řídící orgán zodpovídá za zajištění publicity o JPD 3 a zvláště pak za informování:

- Potenciálních a konečných příjemců;
- Regionální a místní správy a dalších složek veřejné správy;
- Odborových organizací a obchodních kruhů;
- Ekonomických a sociálních partnerů
- Nestátních organizací, zejména subjektů podporujících rovnoprávnost mužů a žen a subjektů zaměřených na ochranu a zlepšení životního prostředí
- Propagátory projektu.

Řídící orgán bude veřejnost informovat o roli a příležitostech společné pomoci Evropské unie a České republiky realizované Evropským sociálním fondem a českými národními zdroji

tak, aby byla zajištěna transparentnost takovéto pomoci. Poskytované informace budou také zahrnovat obecné informace o Evropské unii a její politice soudržnosti.

Zprostředkující subjekty a koneční příjemci pomoci zodpovídají za implementaci informací a publicity na úrovni zvláštních programových opatření a specifických projektů.

Řídící orgán připraví ve spolupráci s hlavními partnery dokumentu Komunikační akční plán, který bude podrobně popsán v Programovém dodatku. Řídící orgán je také zodpovědný za realizaci plánu.

Činnosti v oblasti informací a publicity budou obsaženy ve výročních a závěrečných zprávách vypracovaných řídicím orgánem. Tato zpráva bude schválena monitorovacím výborem a bude následně k dispozici široké veřejnosti. Náklady na Komunikační akční plán budou spolufinancovány v rámci opatření technické pomoci.

Opatření pro informace a publicitu budou implementovány zejména za použití následujících nástrojů:

- Internet;
- Informační schůzky (semináře, konference, výstavy atd.);
- Tištěné materiály (letáky, buletiny, brožury atd.);
- Propagační materiály;
- Spolupráce s celostátními a regionálními médii (rozhovory, tiskové konference, tiskové zprávy atd.);
- Další nástroje (CD-ROMy, informační telefonní linky).

10. POPIS KONZULTAČNÍHO PROCESU

Proces přípravy JPD 3 byl zahájen v dubnu roku 2002. Při jeho tvorbě se vycházelo ze zkušeností s tvorbou OP RLZ a JPD 2. Harmonogram konzultačního procesu byl následující:

Tabulka 54: Konzultační proces

Termín	Aktivita	Účastníci
duben 2002	Konzultace o složení pracovní skupiny pro přípravu JPD 3	MPSV, hl. m. Praha, expertní tým NVF
6. května	1. setkání pracovní skupiny, diskuse nad prioritami a opatřeními programu, sestavování pracovních podskupinek pro jednotlivá opatření	MPSV – zástupci vrcholové skupiny pro programování, hl. m. Praha, sociální partneři, odborníci pro jednotlivé oblasti
polovina května	Zadání úkolu pro přípravu podkladů pro analýzu a popis situace, popis strategií a návrhy obsahu jednotlivých opatření	Pracovní podskupiny, sestavené na základě doporučení pracovní skupiny pro programování ESF, se zastoupením pracovníků MPSV, NVF a expertů pro jednotlivé priority
květen - červen	Konzultace v pracovních podskupinách a příprava podkladových materiálů	Pracovní podskupiny
konec června	Konzultace se zástupcem EK	MPSV, NVF, pracovní skupina
8. července	Diskuse o stavu přípravy JPD 3 a vazba na JPD 2	MPSV, hl. m. Praha, NVF
červenec	Sestavení programu v souladu s požadavky na obsah JPD 3, obsaženými v Nařízení, doplňování chybějících analytických údajů	Expertní tým NVF s podporou pracovních skupin
22. července	Předání 1. verze JPD 3 k připomínkám a diskusi	MPSV, hl. m. Praha, evaluační tým
srpen	Příprava připomínek k 1. verzi JPD 3	Pracovní skupina
27. srpna	Vypořádání připomínek pracovní skupiny a 1. doporučení evaluačního týmu	Pracovní skupina
4. září	Představení obsahu JPD 3 Monitorovacímu výboru	MPSV, Monitorovací výbor
1. týden v září	Konzultace v pracovních podskupinách	Pracovní podskupiny
září	Dopracování ve skupinách, včetně monitorovacích ukazatelů	Pracovní podskupiny, NVF
začátek října	Zveřejnění JPD 3 na internetu	MPSV, hl. m. Praha
říjen	Vnitřní připomínkové řízení	MPSV
listopad	Vypořádání připomínek vnitřního připomínkového řízení Příprava podkladů pro programový dodatek	Pracovní skupina
začátek prosince	Vnější připomínkové řízení + 2. doporučení evaluačního týmu	Mezirezortní + otevřené partnerům, evaluační tým
13. prosince	Vypořádání připomínek vnějšího připomínkového řízení a 2. doporučení evaluačního týmu	Pracovní skupina, evaluační tým

poslední týden prosince	Předložení vládě ČR Požadání ÚOHS o rozhodnutí	MPSV
leden 2003	Schválení JPD 3 vládou Rozhodnutí o změně finančního rámce na základě Kodaňského summitu a zpracování ex-ante hodnocení	Vláda ČR
30. ledna	Diskuse pracovní skupiny pro programování o dopracování programových dokumentů a implementačních strukturách	Pracovní skupina pro programování
30. ledna	Projednání JPD 3 Monitorovacím výborem	Monitorovací výbor
Únor	Zpracování nezávislého ex-ante hodnocení	Evaluační tým
	Zpracování změn, vyplývajících z Kodaňského summitu a ex-ante hodnocení, do JPD 3 Dopracování 1. návrhu Dodatku	Pracovní skupina
	Překlad do angličtiny, korektury	Překlad. agentura, MPSV, NVF
Konec února	Předložení EK – spolu s Nár. rozvoj. Plánem	Vláda ČR

V procesu tvorby JPD 3 byli na základě dohody MPSV a hlavního města Prahy zapojeni partneři z následujících institucí (pracovní skupina):

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Hlavní město Praha
Rada hl. m. Prahy
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Ministerstvo pro místní rozvoj
Úřad práce hl. m. Prahy
Hospodářská komora ČR
Hospodářská komora hl. m. Prahy
Městské centrum sociálních služeb
Informační centrum neziskových organizací
České vysoké učení technické
Akademie věd ČR
Centrum pro studium vysokých škol
Filosofická fakulta UK
Pražská informační služba

Expertní podporu pracovní skupiny zajišťoval Národní vzdělávací fond.

Výstupy z pracovní skupiny byly průběžně konzultovány s pověřenými pracovníky hl. m. Prahy, ex-ante evaluačním týmem, Monitorovacím výborem programů rozvoje lidských zdrojů, všemi odbory MPSV v rámci vnitřního připomínkového řízení, s ostatními ministerstvy v rámci vnějšího připomínkového řízení. Pracovní skupina zapracovala připomínky, které postupně vzešly z pracovní skupiny samotné i z vnitřního a vnějšího připomínkového řízení a ze dvou sad doporučení ex-ante evaluačního týmu. Kromě toho pracovní skupina zohlednila

podněty z dalších institucí (např. NNO), které byly reakcí na uveřejnění pracovní verze JPD 3 na internetových stránkách MPSV.

Doporučení evaluačního týmu byla zpracována k 1. a 3. pracovní verzi dokumentu, konečná verze ex-ante hodnocení byla zpracována k materiálu schválenému vládou.

Nejdůležitější doporučení evaluačního týmu byla následující:

1. doporučení:

- doplnit analýzu – ekonomická situace, specificky MSP, rovnost příležitostí mezi muži a ženami, spolupráce vědy a výzkumu s podnikatelskou sférou.
- upravit další části analýzy - sociální prostředí – název i obsah, problematiku sociální integrace
- celoživotní učení ve SWOT analýze
- doplnit některé národní politiky (státní informační politiku)
- rozšířit popis problematiky Romů
- formulace strategického cíle by měla být primárně zaměřena na lidské zdroje, vazbu na dokumenty neuvádět v definici strategického cíle
- specifické cíle řadit v pořadí odpovídajícím prioritám programu, zpřesnit formulace
- zlepšit popis priorit a jejich zdůvodnění
- přepracovat popis opatření – rozvedení aktivit
- popis horizontálních témat upravit dle doporučení EK
- zpracovat finanční rámec
- doplnit kapitolu řízení programu o bližší podmínky řízení na úrovni opatření
- při formulaci monitorovacích indikátorů brát v úvahu krátké období realizace programu
- doplnit ukazatele dopadů na úrovni priorit
- podrobněji popsat vazbu na JPD 2

Připomínky z 1.doporučení evaluačního týmu byly většinou zapracovány. Analýza byla upravena a doplněna (ekonomická situace), pokud byly k dispozici údaje. Nebylo zahrnuto srovnání s ostatními zeměmi či městy Evropské unie, neboť pracovní skupina se shodla na tom, že každé porovnání bude v určitých aspektech zavádějící. SWOT analýza byla upravena v pracovních skupinách. Popis priorit a opatření byl doplněn, horizontální témata upravena.

2. doporučení:

- doplnit popis informační strategie a propagace
- implementační uspořádání doplnit o obecné principy výběru projektů
- do kontextu národních strategií a politik doplnit širší popis Národního akčního plánu zaměstnanosti
- přepracovat kapitolu strategie rozvoje regionu a priority
- přeformulovat strategický cíl
- při formulaci operačních cílů priorit znovu zvážit jejich počet vzhledem k finančnímu objemu i krátké době realizace programu
- do popisu priorit explicitně zařadit vazbu na horizontální témata
- doplnit kvantifikaci plánovaných cílů

Většina připomínek z 2.doporučení evaluačního týmu byla do programového dokumentu zapracována. V popisu současné situace byly zahrnuty veškeré připomínky a několik tabulek a grafů bylo vynecháno. K doporučení zhutnit a sloučit některé položky SWOT analýzy nebylo přihlédnuto, protože pracovní skupina si za touto analýzou stojí a nepřála si ji měnit. Do Kontextu národních strategií bylo zapracováno srovnání s Národní aktivní politikou zaměstnanosti. Kapitola Strategie rozvoje regionu a priority byla přejmenována a její struktura byla do značné míry upravena v souladu s doporučením evaluačního týmu. V části

dokumentu týkající se priorit a opatření bylo mnoho doporučení zapracováno, některé návrhy ale pracovní skupina odmítla. Většina doporučení k monitorování a hodnocení zapracována byla. Celkově lze říci, že zapracování připomínek evaluačního týmu přispělo ke zpřehlednění struktury a zkvalitnění obsahu předkládaného dokumentu.

Ex-ante hodnocení materiálu schváleného vládou je v samostatném dokumentu. Jeho doporučení byla zapracována do stávající verze JPD3.

SEZNAM ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
AV ČR	Akademie věd České republiky
BIC	podnikatelská a inovační centra
CF	Cohesion Fund (kohezní fond)
CR	cestovní ruch
ČSÚ	Český statistický úřad
ČVUT	České vysoké učení technické
EK	Evropská komise
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
ICT	informační a komunikační technologie
JAP	Joint Assessment of the Employment Policy
JPD 3	Jednotný programový dokument pro cíl 3
KZAM	Klasifikace zaměstnání
LZ	lidské zdroje
MF ČR	Ministerstvo financí České republiky
MO ČR	Ministerstvo obrany České republiky
MPO ČR	Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	malé a střední podniky
MSSF	Monitorovací systém strukturálních fondů
MŠ	mateřské školy
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Monitorovací výbor
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MZ	maturitní zkouška
NJ ESF	Národní jednotka Evropského sociálního fondu
NNO	nestátní neziskové organizace
NUTS	nomenklaturní územní jednotka
NRP	Národní rozvojový plán
NVF	Národní vzdělávací fond
PA	Paying Authority (platební orgán)
PU	Paying Unit (platební jednotka)
RLZ	rozvoj lidských zdrojů
RPIC	regionální poradenská a informační centra
ŘO	řídící orgán
SF	strukturální fondy
SOP RLZ	Sektorový operační program Rozvoj lidských zdrojů
SOŠ	střední odborné školy
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
SŠ	střední školy
SURM MHMP	sekce Útvar rozvoje hlavního města Prahy Magistrátu hlavního města Prahy
ÚIV	Ústav pro informace a vzdělávání
ÚOHS	Úřad na ochranu hospodářské soutěže
ÚP	Úřad práce
VOŠ	vyšší odborné školy
VPP	veřejně prospěšné práce
VŠ	vysoké školy
ZPS	změněná pracovní schopnost

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Výkony podle odvětví (hrubá přidaná hodnota)	14
Tabulka 2: Rozdělení malých a středních podniků na území města Prahy do skupin podle počtu zaměstnanců – ke 30. červnu 2003 (v tisících)	17
Tabulka 3: Personální struktura ve výzkumu a vývoji v Praze v roce 2000	20
Tabulka 4: Struktura obyvatelstva Prahy v porovnání s celou ČR v roce 2001	23
Tabulka 5: Vývoj populace dle věkových skupin (v %)	25
Tabulka 6: Počty středních škol, na kterých jsou vyučovány vzdělávací programy k 30. 6. 2002	27
Tabulka 7: Počty žáků ve vzdělávacích programech středních škol (bez nižších ročníků víceletých gymnázií) 2001/2002	28
Tabulka 8: Počet vyšších odborných škol a studentů k 30.6.2002	29
Tabulka 9: Počet vysokých škol, fakult, učitelů a studentů ve školním roce 2001/2002	30
Tabulka 10: Vývoj celkového počtu studentů na veřejných vysokých školách v Praze	30
Tabulka 11: Rozložení vzdělávacích institucí v ČR v roce 2000	32
Tabulka 12: Ekonomická aktivita obyvatelstva Prahy v roce 2000 v %	34
Tabulka 13: Počty zařízení MHMP a výše neinvestičního příspěvku v tis. Kč	36
Tabulka 14: Odvětvová struktura zaměstnanosti v Praze v roce 2001	39
Tabulka 15: Podíly skupin zaměstnání podle klasifikace (bydlící obyvatelstvo)	40
Tabulka 16: Postavení zaměstnání v sektorech (v tis. osob)	40
Tabulka 17: Vývoj nezaměstnanosti – evidovaná míra nezaměstnanosti a evidované počty nezaměstnaných	40
Tabulka 18: Struktura volných pracovních míst podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)	42
Tabulka 19: Tok nezaměstnanosti	43
Tabulka 20: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	44
Tabulka 21: Věková struktura uchazečů o zaměstnání	44
Tabulka 22: Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých podle stupně vzdělání	45
Tabulka 23: Vývoj počtu uchazečů se změněnou pracovní schopností	46
Tabulka 24: Počty uchazečů, kteří nově nastoupili na místa vytvořená, resp. do rekvalifikace v rámci nástrojů APZ (vyjma „chráněných dílen – provoz“) v Praze	47
Tabulka 25: Ekonomická neaktivita z důvodu péče o rodinu v ČR v tis. osob	51
Tabulka 26: Struktura neúplných rodin v ČR	51
Tabulka 27: Vývoj postavení v hlavním zaměstnání v civilním sektoru v ČR	52
Tabulka 28: Granty přidělené hlavním městem Praha	67
Tabulka 29 Informace o veřejné podpoře	115
Tabulka 30: Vztahová matice mezi prioritami JPD 3 a národními politikami a Strategickým plánem rozvoje hl. m. Prahy	129
Tabulka 31: Očekávané synergické efekty mezi vybranými opatřeními JPD 2 a JPD 3	132
Tabulka 32: Rozdělení pomoci z ESF ve vazbě na alokaci SF	135
Tabulka 33: Procentní alokace na jednotlivé priority	135
Tabulka 34: Souhrnná tabulka JPD pro Cíl 3 podle priorit na období 2004-2006 (EUR)	137
Tabulka 35: Kontextové ukazatele pro JPD 3	140
Tabulka 36: Jádrové ukazatele	143
Tabulka 37: Ukazatele horizontálních témat	144

Tabulka 38: Kontextové horizontální ukazatele	145
Tabulka 39: Ukazatele na úrovni programu	146
Tabulka 40: Kvantifikované cíle na úrovni programu	147
Tabulka 41: Ukazatele pro prioritu 1	148
Tabulka 42: Kvantifikované cíle pro prioritu 1	148
Tabulka 43: Ukazatele pro prioritu 2	149
Tabulka 44: Kvantifikované cíle pro prioritu 2	149
Tabulka 45: Ukazatele pro prioritu 3	150
Tabulka 46: Kvantifikované cíle pro prioritu 3	150
Tabulka 47: Ukazatele pro prioritu 4	151
Tabulka 48: Kvantifikované cíle pro prioritu 4	151
Tabulka 49: Veřejné výdaje – rok 1999	153
Tabulka 50: Veřejné výdaje – rok 2000	153
Tabulka 51: Veřejné výdaje – rok 2001	154
Tabulka 52: Předběžné hodnocení adicionality pro Cíl 3	155
Tabulka 53: Řídící orgán pro JPD 3	157
Tabulka 54: Konzultační proces	171

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj počtu registrovaných ekonomických subjektů na území hl. m. Prahy.....	15
Graf 2: Celkové výdaje na výzkum a vývoj v procentech HDP v letech 1995 -1999	19
Graf 3: Podíl jednotlivých typů výzkumu na celkových nákladech na výzkum a vývoj v Praze	19
Graf 4: Počet obyvatel Prahy v letech 1991 až 2001	24
Graf 5: Vývoj věkových skupin.....	25
Graf 6: Průměrná velikost základních škol v roce 2001.....	26
Graf 7: Podíl zaměstnaných osob dle stupně dosaženého vzdělání v roce 2000.....	31
Graf 8: Vývoj počtu uchazečů a evidovaných volných pracovních míst v letech 1997 až 2001	41
Graf 9: Vývoj počtu uchazečů dlouhodobě evidovaných v letech 1997 až 2001.....	43
Graf 10: Podíl nezaměstnaných z počtu absolventů (duben 2001)	46
Graf 11: Priority a cíle JPD 3.....	79

JPD 3 A ROMSKÉ KOMUNITY

JPD 3 reflektuje potřeby znevýhodněných skupin obyvatel, mezi které patří i členové romských komunit. Romské komunity představují zvláštní skupinu ohroženou sociálním vyloučením, přičemž etnický aspekt chudoby v tomto případě kromě závažného sociálního problému způsobuje také problémy politické povahy.

Je třeba zdůraznit, že ve srovnání s ostatními regiony v České republice nemá region Praha významnější problémy týkající se soužití většinové společnosti a romských komunit, protože koncentrace Romů v Praze je ve srovnání s regiony Severozápad a Moravskoslezsko relativně nízká a jejich integrace je větší. Na druhou stranu to také znamená, že problémy romské populace nejsou tak viditelné a nejsou chápány tak palčivě. Znevýhodnění členů romských komunit je však ve skutečnosti stejné po celé zemi a specifické aktivity, podobné aktivitám vytvořeným v rámci JPD 3, mohou být úspěšně uplatňovány také v ostatních regionech.

Předpokládá se, že JPD 3 bude mít kladný vliv na situaci romských komunit v regionu Praha. Tento dopad je možno posoudit pomocí hodnotících studií, protože přesná kvantifikace by byla obtížná.

Podle české legislativy (zákon 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů) je **státním orgánům zakázáno shromažďovat statistické údaje o etnických menšinách**. To znamená, že není ani možné získat relevantní statistické údaje o romské menšině, ani správně vytvořit (se zřetelem na budoucí hodnocení) speciální projekt pouze pro tuto jedinou cílovou skupinu, protože nikdo nesmí zjišťovat, jestli je daná osoba členem romské menšiny či nikoli. Přesněji, je možné vytvořit speciální cílený program, avšak je prakticky nemožné získat relevantní číselné údaje o přínosu, který z něj romská menšina získá. Zároveň se, jak vyplývá z analýzy a z příslušného politického dokumentu Koncepce romské integrace, zcela nekryjí termíny „romská komunita“ a „romská národnostní/etnická menšina“. Členem romské komunity je de facto kdokoli, koho většina identifikuje jako člena této sociálně a etnicky definované skupiny (např. osoby, které nejsou romského původu, ale které se integrovaly do romského prostředí a trvale v něm žijí). Mnozí členové romských komunit z různých důvodů neuvádějí při sčítání lidu romskou příslušnost. Dalším důvodem pro preferenci integrovaného přístupu k etnickým menšinám a sociálně znevýhodněným skupinám namísto speciálního akčního plánu zaměřeného pouze na romskou menšinu je také to, že existují i jiné menšiny a znevýhodněné skupiny, které mohou mít z takových programů přínos.

JPD 3 upřednostňuje tento integrovaný přístup k problémům romských komunit, protože pomoc znevýhodněným skupinám znamená také pomoc členům romských komunit, což platí i naopak. Integrované, etnicky neutrální priority a opatření je také možné uskutečnit prostřednictvím aktivit zaměřených na členy romských komunit a je možné vytvořit speciální programy vyhovující jejich potřebám, aniž by byly vyloučeny ostatní znevýhodněné skupiny. Je však třeba poznamenat, že na rozdíl od obecné praxe, týkající se ostatních cílových skupin, by vyhodnocení takových projektů neumožnilo kvantifikaci Romů mezi ostatními účastníky. K zajištění hodnocení dosažených výsledků se počítá s tím, že budou zahájeny speciální **hodnotící a sledovací studie** na posouzení dopadu JPD 3 na romské komunity.

Jak již bylo dříve uvedeno v JPD 3 (viz 2.2.4, 2.4.1.2), existuje zásadní dokument politiky vlády týkající se romské menšiny – Koncepce romské integrace. Vzhledem k tomu, že JPD 3 může pomoci členům romských komunit a podpořit tuto koncepci, uvádíme podrobnější popis Koncepce romské integrace a následných vládních opatření.

Česká vláda přijala **Koncepci politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti** v roce 2000. Tento dokument byl již dvakrát aktualizován (v letech 2002 a 2003) a přejmenován na **Koncepci romské integrace – základní dokument vládní politiky týkající se romských komunit**. Poslední verze Koncepce romské integrace byla přijata 12. března 2003 v rámci **usnesení vlády č. 234/2003**.

Toto usnesení také obsahuje stanovisko vlády k pravidelné zprávě o monitorování a hodnocení realizace předchozích usnesení vlády, týkajících se integrace romských komunit (cca 12 usnesení obsahujících 123 konkrétních opatření), stanovuje nové konkrétní úkoly pro jednotlivé členy vlády (14 konkrétních opatření) a vyzývá členy krajských a místních samospráv k aktivní účasti při naplňování Koncepce romské integrace.

Většina konkrétních opatření zahrnutých ve vládních usneseních a zaměřených na romské komunity je odvozena z Koncepce romské integrace. V cílové oblasti práce a sociálních věcí jsou v roce 2003 uvedena dvě nová opatření, z nichž jedno ukládá MPSV odpovědnost za program terénní sociální práce v romských komunitách. Z 18 přijatých opatření už bylo 7 splněno, přičemž většina ze zbývajících 11 jsou opatření dlouhodobé povahy, jako např. projekty „Terénní sociální práce v sociálně vyloučených romských komunitách“ a „Domy na půl cesty“. V oblasti vzdělávání jsou tři nová opatření, která zahrnují např. odpovědnost za program podpory romských žáků středních škol a vytvoření koncepce včasné péče o děti ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Z 28 přijatých opatření už byla 4 splněna, přičemž většina ze zbývajících 24 jsou opatření dlouhodobější povahy, jako např. zvýšení počtu přípravných tříd, vyškolení romských poradců, zajištění dalšího školení pracovníků ve vzdělávací sféře včetně problematiky menšin a etnických skupin, zavedení romských pedagogických asistentů, projekty umožňující dětem ze zvláštních škol pokračovat ve vzdělávání v rámci standardního školního programu atd.

Primárním cílem Koncepce romské integrace je dosáhnout pokojného soužití mezi členy romských komunit a ostatní společností. Existuje šest priorit:

1. **Odstranění vnějších překážek, které brání začlenění příslušníků romských komunit do společnosti**, tedy především odstranění všech forem diskriminace jednotlivců i celých skupin vymezených rasou, barvou pleti, národností, jazykem, příslušností k národu či etnické skupině;
2. **Pomoc při odstraňování vnitřních překážek, které brání začlenění příslušníků romských komunit do společnosti**, tedy především odstranění handicapu ve vzdělání a kvalifikaci;
3. **Sociální povznesení příslušníků romských komunit**, tedy především snížení nezaměstnanosti, zlepšení bytové situace a zdravotního stavu, předcházení sociálnímu vyloučení v romských komunitách a odstraňování jeho důsledků;
4. **Zajištění rozvoje romské kultury a romského jazyka**;
5. **Vytváření tolerantního prostředí bez předsudků**, v němž příslušnost ke skupině vymezené rasou, barvou pleti, národností, jazykem či příslušností k národu není důvodem k odlišnému posuzování jednotlivce;
6. **Zajištění bezpečí příslušníků romských komunit**.

Podstatná část Koncepce romské integrace se samozřejmě zabývá problematikou rozvoje lidských zdrojů. Podle ní by vyrovnávací postupy v oblasti zaměstnanosti měly zahrnovat kvalifikační a rekvalifikační kurzy (včetně rekvalifikačních kurzů pro romské asistenty a poradce, kurzů přípravy Romů na práci ve státní správě nebo ke službě v policejních sborech či v armádě) a speciální programy zaměřené na romské komunity nejen na základě etnicky neutrální definice „osob obtížně umístitelných na trhu práce“. Vyrovnávací postupy v oblasti sociální politiky vyžadují důraz na práci s klienty přímo v romské komunitě. Měly by být podpořeny projekty „Terénní sociální práce v sociálně vyloučených romských komunitách“ a „Domy na půl cesty“ (zaměřené na mladé lidi propuštěné z ústavní výchovy a

pěstounské péče, kteří jsou v nebezpečí, že skončí jako bezdomovci, a kteří potřebují pomoc, aby se mohli postupně začlenit do normálního života). Vyrovnávací postupy v oblasti vzdělávání by se měly zaměřit na změnu situace tam, kde vyšší počet romských dětí dosahuje pouze nejnižší možné úrovně vzdělání, přičemž mnohé z nich jsou i nadále umísťovány do zvláštních škol. Jednotlivé formy doporučené cílené pomoci zahrnují vytváření „přípravných tříd pro děti ze sociokulturně znevýhodněného prostředí“; individuální programy a vyrovnávací třídy zaměřené na to, aby bylo žákům umožněno pokračovat ve vzdělávání v rámci standardního školního programu; větší využívání pedagogických asistentů; projekty škol s celodenním programem, kde docházka na vyučovací část je dobrovolná; programy pro mladé lidi a dospělé, kteří navštěvovali pouze zvláštní školu nebo ukončili školní docházku, aniž by dokončili základní vzdělání; programy zaměřené na to, aby více romských studentů získalo středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání.

Veškerá doporučení týkající se Koncepce romské integrace jsou již obsažena v příslušných usneseních vlády a konkrétních opatřeních. Přesto však existuje naléhavá potřeba posílit stávající programy a pokračovat v nich a mnohé z nich převést z fáze malých pilotních projektů nebo projektů „pouze na papíře“ na účinné nástroje, které budou fungovat ve větším měřítku a dosáhnou viditelných efektů.

Další aktualizace Koncepce romské integrace a příští pravidelná zpráva o monitorování a hodnocení předchozích usnesení vlády týkajících se integrace romských komunit je plánována na **únor 2004**.

JPD 3 odráží potřeby romských komunit a některá opatření JPD 3 umožňují pozitivní přínos v dané oblasti. Zřetelně nejvýznamnější dopad na členy romské komunity lze očekávat od opatření 1.1, 2.1 a 3.1 JPD 3. Existují přímé vazby mezi JPD 3 a Koncepcí romské integrace, stejně tak jako vazby na celou řadu usnesení vlády, včetně konkrétních existujících opatření cílených na romské komunity.

Opatření 1.1 (Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti) zahrnuje širokou škálu aktivit, které mohou napomoci v boji proti nezaměstnanosti také mezi členy romských komunit: rekvalifikace, vytváření pracovních příležitostí, podpora ohrožených pracovních příležitostí, motivační kurzy, podpora vytváření pracovních míst v rámci samostatné výdělečné činnosti, podpora nových forem zaměstnanosti, související sociální aktivity, příprava zprostředkovatelských služeb a poradenských programů a příprava individuálních akčních plánů. Ačkoliv je opatření etnicky neutrální, jak upřednostňuje Správa služeb zaměstnanosti, a aktivity jsou integrované, členové romských komunit jsou fakticky zastoupeni ve většině cílových skupin. Opatření je také zaměřeno na osoby dlouhodobě nezaměstnané a na osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, mezi nimiž lze očekávat mnoho členů romských komunit. Je odhadováno, že v cílové skupině „osoby obtížně umísťitelné na trhu práce“ je přibližně 70% Romů. Dopad na členy romských komunit bude mít také školení a zvyšování dovedností pracovníků služeb zaměstnanosti pro práci s ohroženými skupinami.

Opatření 2.1 (Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí) bude mít s velkou pravděpodobností také významný dopad na romské komunity. Členové romských komunit jsou důležitou cílovou skupinou a přímo nebo nepřímo budou mít užitek z mnoha aktivit realizovaných v rámci daného opatření. Mezi tyto činnosti budou patřit přímé sociální služby pro členy znevýhodněných skupin nebo pro osoby ohrožené sociálním vyloučením, terénní práce v romských komunitách ohrožených sociálním vyloučením, rozvoj komunitních center poskytujících služby romským komunitám tak jako i jiným znevýhodněným skupinám z většinové populace a projekty domů na půl cesty. Nepřímé účinky je možno očekávat od činností jako je podpora rozvoje organizací nabízejících sociální služby znevýhodněným skupinám a systematické činnosti vedoucí k rozvoji nových a lepších způsobů poskytování sociálních služeb týkající se zvýšení jejich kvality.

Opatření 2.2 (Sladění rodinného a pracovního života) se primárně zaměřuje na rovné příležitosti pro ženy a muže. Očekává se, že aktivity budou integrovány a budou se

zaměřovat např. na prověřování, zda dohodnuté pracovní podmínky a organizace práce respektují potřeby lidí pečujících o nezaopatřeného člena rodiny, hodnocení a výměnu zkušeností, podporu zaměstnanosti osob vracejících se na trh práce po mateřské dovolené nebo po období, kdy pečovaly o nezaopatřeného člena rodiny, a zlepšování přizpůsobivosti těchto osob změnám na trhu práce, přičemž uvedené aktivity budou podpořeny doprovodnými opatřeními (proplácení nákladů na služby poskytované předškolním dětem, seniorům a osobám vyžadujícím speciální péči). Pokud se těchto činností a služeb budou účastnit také Romské ženy a jejich rodiny mohou, v případě jejich účasti na těchto činnostech a službách, být jimi kladně ovlivněni.

Opatření 3.1 (Rozvoj počátečního vzdělávání jako základu celoživotního učení z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí) by mělo mít významný dopad na romské komunity, které jsou také jednou z cílových skupin pro možné aktivity. Přímý dopad lze očekávat od aktivit jako např. integrace znevýhodněných studentů do běžných tříd (např. přípravné třídy pro děti ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, individuální programy pro postižené osoby, vyrovnávací třídy, které umožňují dětem za zvláštních škol pokračovat ve vzdělávání v rámci standardního školního programu), programy na dokončení základního vzdělání pro mládež a dospělé, kteří navštěvovali pouze zvláštní školu nebo školní systém opustili bez ukončeného základního vzdělání, což znamenalo, že pro ně bylo jakékoliv další vzdělávání nedostupné; zavedení romských pedagogických asistentů. Nepřímý přínos lze očekávat od aktivit jako např. příprava a realizace pilotních vzdělávacích programů, zlepšování kvality praktické přípravy a odborného výcviku ve středních a vyšších odborných učilištích, další vzdělávání učitelů, ředitelů škol, školních inspektorů a pracovníků veřejné správy zapojených do vzdělávací sféry, podpora spolupráce mezi školami při inovaci výuky a podpora budování konzultačních a odborných kapacit.

Opatření 3.2, 4.1, 4.2 a 4.3 JPD 3 nemají přímou vazbu na Konceptci romské integrace a nepředpokládá se, že by měly viditelný dopad na romské komunity. Opatření 2.3 (**Globální grant**), které se zaměřuje na budování kapacit nevládních organizací poskytujících sociální služby, bude mít nepřímý dopad na romské komunity ohrožené sociální exkluzí.