

EX-ANTE HODNOCENÍ

DODATKU

OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

Evaluační tým
Ing. Věra Czesaná, CSc.
Ing. Zdeňka Matoušková, CSc.

Asistence
Mgr. Jiří Vymazal
Irena Dvořáková, DiS

Praha
září 2004



OBSAH:

SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ	5
I. ÚVOD	8
II. SOULAD MEZI JEDNOTLIVÝMI PROGRAMOVÝMI ÚROVNĚMI	9
II.1 Shoda opatření a priorit	9
II.2 Shoda cílů a činností v rámci jednotlivých opatření	10
II.2.1 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 1	10
II.2.2 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 2	11
II.2.3 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 3	11
II.2.4 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 4	12
II.2.5 Obsahový soulad v rámci priority 5	12
II.3 Vyhodnocení kvantifikace vybraných ukazatelů jednotlivých opatření	12
III. HODNOCENÍ ŘÍDÍCÍCH SYSTÉMŮ A KRITÉRIÍ PRO VÝBĚR PROJEKTŮ.	13
III.1 Řídící systémy	13
III.2 Kritéria pro výběr projektů	15
IV. HODNOCENÍ SYSTÉMU MONITOROVÁNÍ	16
IV.1 Soulad mezi monitorovacími ukazateli opatření a priorit	17
IV.2 Soulad mezi monitorovacími ukazateli PD a NAPZ	20
V. ZÁVĚR	20
PŘÍLOHY	21
Příloha č. 1 – Porovnání souladu specifických cílů opatření a typů činností.....	21
Příloha č. 2 – Implementační struktura OP RLZ.....	31
Příloha č. 3 – Kritéria pro hodnocení projektů.....	32
Příloha č. 4 – Porovnání indikátorů ESZ a OP RLZ	33
Příloha č. 5 – Seznam použitých zkratk	37

SHRnutí A DOPORUČENí

1. Východiska

Předmětem hodnocení je Dodatek k Programu Rozvoj lidských zdrojů (PD), verze z 20. května, která byla schválena Monitorovacím výborem OP RLZ. Hodnocení se v souladu s požadavky stanovenými v příslušných nařízeních Rady a dokumentech EK zaměřuje na (i) posouzení souladu opatření s cíli programu a vnitřní konzistence mezi cíli a činnostmi uvnitř jednotlivých opatření, (ii) posouzení navržených řídicích systémů včetně kritérií pro výběr projektů a (iii) posouzení kvality monitorovacího systému. Součástí zprávy jsou také čtyři přílohy, které byly zpracovány jako metodický nástroj hodnocení a příloha obsahující seznam použitých zkratk.

2. Vnitřní konzistence opatření a soulad s prioritami

V souladu s nařízením EK 1260/1999 rozpracovává PD jednotlivá opatření, která povedou k naplnění priorit stanovených programem. U každého opatření jsou vymezeny dvě úrovně cílů, cíl globální a specifický, cíle operační jsou nahrazeny popisem typu činností. **V PD je zcela zabezpečen soulad mezi prioritami a jejich opatřeními.**

K posouzení shody uvnitř opatření, tedy mezi specifickým cílem opatření a typy činností byly evaluačním týmem zpracovány tabulky (viz Příloha č. 1), ve kterých jsou znázorněny vzájemné vazby, tzn. jaké činnosti budou naplňovat stanovené specifické cíle. Tabulky usnadňují vyhodnocení toho, (a) zda se všechny typy činností vztahují k určitému cíli, zda některá z činností nepřekračuje rámec opatření a (b) zda se ke každému cíli vztahuje alespoň jedna činnost.

Jak je z tabulek zřejmé, **většina uvedených typů činností má vazbu na stanovené specifické cíle opatření a směřuje k jejich naplnění.** Určité **nedostatky** byly nalezeny u čtyř opatření, a sice opatření 1.1; 1.2; 2.1 a 3.1. U opatření 1.1 není jeden z jeho specifických cílů naplňován explicitně žádnou z vymezených činností, lze se však domýšlet, že určité činnosti budou nepřímou přispívat k dosahování i tohoto cíle. Pokud se však počítá se specifickou činností, měla by být doplněna. U opatření 1.2 naopak jedna z činností není přiřaditelná k žádnému ze specifických cílů. Bylo by vhodné přeformulovat jeden z cílů, neboť realizace dané činnosti je významná. U opatření 2.1 může za určitých okolností dojít k tomu, že jeden ze specifických cílů nebude naplněn žádnou z činností. Tento nedostatek lze odstranit rozšířením záběru jednoho z typu činností. Daleko závažnější nedostatek se objevil u opatření 3.1, kdy jedna z činností nevyhovuje zaměření podpor poskytovaných ESF. Další z činností tohoto opatření není zcela jednoznačně formulována a její zařazení je tudíž velmi diskutabilní. I tento nedostatek by měl být odstraněn.

Pokud jde o **kvantifikaci specifických cílů opatření** byla pozornost ex-ante hodnocení zaměřena na shodu mezi kvantifikacemi na úrovni opatření a na úrovni priorit. Byly nalezeny určité **nesrovnalosti** v případě priority 1 (1 ukazatel výstupů), priority 3 (2 ukazatele výstupů, 1 ukazatel výsledků a 1 ukazatel dopadů) a priority 4 (2 ukazatele výstupů). Nesrovnalosti mohly být způsobeny pouhou nepozorností, zaokrouhlováním nebo změnou předpokladů, na základě kterých byly kvantifikace provedeny. Nesrovnalosti je třeba odstranit.

3. Hodnocení řídicích systémů a kritérií výběru projektů

Při implementaci OP bude jednoznačně oddělena linie realizační, platební a kontrolní, opatření budou realizována na principu partnerství. V PD jsou pro jednotlivá opatření stanoveny všechny **subjekty jejich implementační struktury**, tj. zprostředkující subjekty a koneční příjemci. Jedná se o poměrně složité struktury, které však vycházejí ze širokého záběru OP a z kompetencí orgánů veřejné správy. Příslušné orgány veřejné správy jsou určenými konečnými příjemci pro všechna opatření s výjimkou té části opatření, která bude realizována globálním grantem. Předností tohoto uspořádání je, že dává určitou záruku finanční disciplíny. Nevýhodou by mohlo být přehlcení kapacit s případným negativním dopadem na kvalitu realizace.

Jak je patrné z tabulky v Příloze č. 3 pět opatření bude realizováno více než jedním **implementačním schématem** (národní a systémové projekty, grantové projekty). Není zřejmé jaká část, či jaké činnosti v rámci opatření budou daným typem schématu implementovány. Podrobný popis implementace bude obsažen v Operačním manuálu.

V PD je rámcově popsáno rozdělení činností mezi základní subjekty řídicí struktury. Popis představuje kvalitní základ pro zpracování smluv mezi řídicím subjektem a zprostředkujícím orgánem.

Pro **posuzování projektů** vymezuje PD rámcově šest kritérií, která budou mít odlišný význam v celkovém posouzení vyjádřený maximálním počtem bodů, resp. jejich podílem na celkovém počtu bodů. Kritéria umožňují komplexní posouzení projektů, postižení všech důležitých aspektů. Z popisu kritérií je zřejmé, že se budou rozpadat na jednotlivá dílčí kritéria. Při jejich dopracování v příslušné příručce by měla být zajištěna jednoznačná věcná shoda mezi kritériem a jeho subkritérii. Týká se to kritéria „cílová skupina“ a kritéria „výsledky a výstupy“, kde by mohlo dojít k překrývání některých subkritérií.

Za nadbytečný považujeme požadavek, aby v rámci kritéria „zdůvodnění projektu“ byla vyhodnocena vazba na relevantní strategické dokumenty. Domníváme se, že bude dostatečné vyhodnotit vazbu na grantové zadání odvozené od příslušného opatření, neboť již v samotném OP musel být zajištěn soulad s těmito strategickými dokumenty. To usnadní práci jak navrhovatelům projektů, tak hodnotitelům.

Kritérium „realizace projektu“ zahrnuje jak administrativně-řídicí, tak obsahově-věcná hlediska (subkritéria) hodnocení. Jejich oddělení by přispělo k jednoznačnosti kritérií výběru. Obsahově-věcná subkritéria by mohla být začleněna do kritéria „zdůvodnění projektu“. Odpovídalo by to i vysoké váze tohoto kritéria v rámci celkového počtu bodů.

4. Systém monitorování

Ukazatele pro monitorování opatření jsou **v souladu s ukazateli na úrovni priorit**. Systém ukazatelů je poměrně členitý a **umožňuje dostatečně monitorovat vstupy, výstupy, výsledky a dopady opatření**. Podrobná definice ukazatelů a metodika výpočtu bude obsažena v příslušné příručce (manuálu). U podílových ukazatelů by však bylo vhodné již v jejich názvu uvádět, k jakému základu je ukazatel vztažen. Dalším formálním nedostatkem je skutečnost, že tabulky obsahující přehled indikátorů pro jednotlivá opatření nemají v rámci výčtu „vymezených skupin osob“ explicitně uvedeno, že všechny skupiny osob budou členěny na muže a ženy. Tato poznámka by měla být všude doplněna.

Navržené ukazatele vhodným způsobem monitorují **horizontální témata**. U ukazatelů monitorujících horizontální téma „Informační společnost“ doporučujeme ukazatel „Zaměstnanost v ICT sektoru“ nahradit ukazatelem „Použití osobního počítače jednotlivci“, který lépe odráží charakter opatření OP. Ukazatel „Zaměstnanost v ICT sektoru“ je možné využít jako kontextový ukazatel.

Dáváme na zvážení také určité návrhy na **úpravy** konkrétního ukazatele opatření 2.2; 3.2 a 3.3. Doporučujeme také, aby ukazatel „Počet podpořených pracovních míst“, který bude sledován celkem u pěti opatření (1.1; 2.1; 2.2; 4.1; 4.2) byl sledován v jednotné struktuře. Znamenalo by to, že se bude rozpadat na 3 dílčí ukazatele – počet míst, na které nastoupily ženy, počet nových (flexibilních) forem pracovního poměru, podle skupin organizací. Jednotná forma tohoto ukazatele by umožnila komplexní monitorování příspěvku opatření k rovným příležitostem žen a mužů a k zavádění nových forem zaměstnávání.

Dopady opatření budou ve většině případů vyhodnoceny v rámci sledovacích studií. Naplnění těchto indikátorů bude krátkém programovém období 2004-2006 závislé na tom, zda dané opatření nebo aspekt realizace programu budou evaluační jednotkou a Monitorovacím výborem stanoveny jako priority pro hodnocení.

Jednotný systém pro elektronické ukládání dat MSSF má tři úrovně (Central, Monit a Benefit), které jsou propojené. MSSF je propojen s informačním systémem Platebního orgánu (manažerský a účetní systém Viola). **Systém splňuje požadavky na dostatečnou míru decentralizace sběru dat, kontroly při jejich vkládání do systému a jednotnosti jejich zpracování.**

Součástí monitorovacího systému OP je celkem pět ze čtyřiceti ukazatelů navržených pro sledování ESZ. Dále je možné eventuálně využít devatenáct ukazatelů ESZ jako kontextových ukazatelů programu, čtyři jako ukazatele dopadu programu a jeden jako ukazatel dopadu opatření. Ostatních jedenáct ukazatelů nepovažuje evaluační tým za vhodné pro monitorování OP.

Přes uvedené dílčí nedostatky ex ante evaluační tým konstatuje, že PD splňuje požadavky kladené Nařízením 1260/1999.

I. ÚVOD

Dodatek k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) byl zpracováván do značné míry současně s OP RLZ. Souběh prací byl nezbytný vzhledem k doporučení Evropské komise (EK), aby kandidátské země předložily návrh Dodatku zároveň s OP¹. OP RLZ byl schválen EK 16.7. 2004. Finální verze návrhu Dodatku byla dokončena v květnu 2004 a schválena Monitorovacím výborem OP RLZ dne 20.5. 2004.

Vzhledem k tomu, že OP zahrnoval mnohem podrobnější informace, než je tomu ve standardních dokumentech (zejména rozpracování specifických cílů jednotlivých opatření, definice cílových skupin, monitorovací ukazatele), měl evaluační tým příležitost se v rámci ex-ante hodnocení OP vyjádřit k některým aspektům konzistence mezi jednotlivými úrovněmi cílů v rámci priorit i opatření a k monitorovacímu systému. Na závěry ex-ante hodnocení programového dokumentu reagoval Řídící orgán jak v konečné verzi OP, tak PD. Průběh zpracování konečné verze PD však evaluační tým neměl možnost komentovat.

Předmětem ex-ante hodnocení je schválená verze Dodatku. Hodnocená verze Dodatku k programu OP RLZ obsahuje vedle úvodní kapitoly následujících sedm kapitol:

- podrobnější popis opatření
- monitorovací indikátory a kvantifikované cíle
- finanční rámec
- řízení a implementace
- postupy při výběru projektů
- informace a publicita
- výměna dat

Východiska ex-ante hodnocení

Ex-ante hodnocení respektuje požadavky stanovené v následujících nařízeních, směrnících a pracovních materiálech EK:

- Council Regulation 1260/99 laying down provision on the Structural Funds
- Council Regulation 1784/99 on the European Social Fund
- Guidelines for Systems of Monitoring and Evaluation of ESF Assistance in the Period 2000 – 2006
- The New Programming Period 2000-2006: methodological working papers (Working Paper No1)
- The Ex-Ante Evaluation of the Structural Funds Interventions (Working Paper No2)
- Indicators for Monitoring and Evaluation: An Indicative Methodology (Working Paper No 3)

Ex-ante hodnocení vychází z článku 41, bod 3 nařízení Rady (ES) č. 1260/1999/ES, které stanovuje obecné požadavky na hodnocení **opatření** obsažených v dodatku programu. Toto hodnocení musí obsahovat

- vyhodnocení shody opatření dodatku s cíli stanovenými příslušnými prioritami programu,
- vyhodnocení kvantifikace specifických cílů jednotlivých opatření priorit,
- ověření vhodnosti kritérií pro výběr operací financovaných v rámci každého opatření.

¹ Komise navrhla kandidátským zemím mapu cesty přípravy na strukturální fondy založené na třech krocích. Součástí jednoho z těchto kroků bylo i naléhavé doporučení EK předat návrh programového dodatku společně s návrhem JPD nebo operačního programu. (...Commission strongly recommends submission of the draft programme complement together with the draft DPD or operational programmes).

Směrnice pro systémy monitorování a evaluace pomoci z ESF v období 2000 - 2006 vyžadují, aby se ex-ante hodnocení zaměřilo vedle (a) vyhodnocení **konzistentnosti** mezi jednotlivými programovými úrovněmi (tj. na konzistentnost mezi OP a jeho dodatkem) také na (b) vyhodnocení **implementačního systému**. Zde se má pozornost soustředit na

- řídicí systémy (zda jsou v souladu se strukturou opatření, se zamýšlenými cíli a nástroji, zda jsou stanovena kritéria pro výběr projektů, zda jsou prostředky určené na řízení odpovídající a dostatečné)
- monitorovací systémy (do jaké míry jsou využívány národní systémy, zda existuje specifický ESF systém, zda je systém decentralizovaný, jak je zajištěna koordinace, zda existuje seznam jasných definic, zda existuje vazba na monitorování NAPZ, jaká je frekvence sběru dat, jaká je důvěryhodnost informací, jaká je míra pokrytí, kvalita definice systému indikátorů včetně klíčových indikátorů, vyhodnocení celkového systému)
- časování a řazení (na základě minulých zkušeností vyhodnotit implementační kalendář jednotlivých opatření).

Vzhledem k tomu, že časování a implementační kalendář není příslušnými předpisy EK pro zpracování PD požadován, PD jej neobsahuje. Evaluační tým proto tomuto aspektu nevěnoval pozornost. Ostatní výše uvedené požadavky jsou zahrnuty do ex-ante hodnocení PD a jsou seskupeny do následujících částí: první část se soustředí na posouzení konzistence různých úrovní programu (věcný soulad mezi cíli priorit, opatření a aktivitami), druhá část se zabývá vyhodnocením řídicích systémů včetně kritérií pro výběr projektů, třetí část je zaměřena na posouzení monitorovacích systémů.

II. SOULAD MEZI JEDNOTLIVÝMI PROGRAMOVÝMI ÚROVNĚMI

II.1 Shoda opatření a priorit

Programový dodatek (PD) v souladu s požadavky obsaženými v článku 18, odstavce 3. a) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999/ES konkretizuje opatření, která povedou k naplnění stanovených priorit. Návrh opatření v PD je zcela shodný s opatřeními obsaženými ve finální verzi OP RLZ (listopad 2003). Ve srovnání s nimi jsou opatření podrobněji zdůvodněna a konkretizována prostřednictvím typů činností, kterými budou cíle priorit a tím i cíl celého programu naplňovány.

V rámci Ex-ante hodnocení OP RLZ (verze prosinec 2002) byla posouzena vnitřní konzistence programu prostřednictvím vyhodnocení hierarchické provázanosti globálního cíle a specifických cílů programu. Bylo konstatováno, že na úrovni programu je vnitřní konzistence a tím i obsahový soulad zcela zabezpečen (soulad mezi globálním a specifickými cíli programu).

Obsahový soulad v rámci jednotlivých priorit, to je mezi prioritou a jejími opatřeními, byl v rámci Ex-ante hodnocení OP RLZ rovněž posuzován. Určité nedostatky byly shledány v případě priority 2 a 4. Formulace globálního cíle priority byla příliš úzká, takže u každé z priorit jedno navržené opatření překračovalo stanovený rámec. Tento nedostatek byl ve finální verzi OP RLZ (listopad 2003) odstraněn a neobjevuje se tudíž ani v PD. Ex-ante hodnocení OP RLZ upozornilo také na určité nedostatky v případě vazby mezi globálním a specifickými cíli u opatření 3.2 a 3.3. I v tomto případě je ve finální verzi OP RLZ zajištěn věcný soulad mezi těmito dvěma úrovněmi cílů. Lze tedy konstatovat, že **věcný soulad mezi prioritami a jejich opatřeními je v PD zcela zabezpečen.**

Ex-ante hodnocení PD se proto zaměřuje pouze na posouzení věcného souladu mezi specifickými cíli jednotlivých opatření a typy činností, které mají charakter operačních cílů těchto opatření.

II.2 Shoda cílů a činností v rámci jednotlivých opatření

PD vymezuje jednotlivé typy činností pro každé opatření, tyto typy činností však nejsou přiřazeny ke konkrétním specifickým cílům. Lze usuzovat, že od většiny z navržených činností se očekává, že budou přispívat k naplnění více než jednoho specifického cíle.

Pro posouzení věcné shody mezi opatřeními a typy činností zpracoval evaluační tým přehled jejich vzájemných vazeb. K jednotlivým cílům byly přiřazeny typy činností (viz Příloha č. 1). Je zřejmé, že intenzita těchto vazeb nebude stejně silná, že určité činnosti přispějí k naplnění určitého opatření větším a k jiné menším dílem. Tato skutečnost v tabulce zohledněna není. V rámci každého opatření je barevně odlišeno, které typy činností budou naplňovat jednotlivé specifické cíle příslušného opatření. Jak ukazuje tabulka, některé specifické cíle budou naplňovány větším počtem typů činností, jiné menším. Tato skutečnost je do určité míry ovlivněna stupněm konkrétnosti stanoveného specifického cíle. Čím je specifický cíl konkrétnější, tím menším počtem typů činností je naplňován.

U těch opatření, která zahrnují jak podporu jednotlivců, tak podporu systémů, existují i nepřímé vazby mezi činnostmi a specifickými cíli opatření. Činnosti vedoucí ke zlepšení systému budou mít pozitivní dopad i na cíle zaměřené na podporu jednotlivců. V tabulce tyto nepřímé vazby nejsou zahrnuty, jsou ilustrovány pouze vazby přímé. Zvolený metodický nástroj neslouží ke komplexnímu postihu všech možných vazeb, ale pouze k odhalení případných obsahových nesrovnalostí. K odhalení případů, kdy k určitému specifickému cíli nelze přiřadit žádnou z činností a tohoto cíle tudíž nemůže být dosaženo nebo naopak, kdy určitou činnost nelze přiřadit k žádnému z vymezených specifických cílů a tato činnost jde za rámec stanoveného opatření.

II.2.1 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 1

Priorita 1 – Aktivní politika zaměstnanosti bude naplňována prostřednictvím dvou opatření.

Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání si stanovuje celkem pět specifických cílů, které mají být naplněny devíti typy činností. V rámci prvního opatření je zajištěna věcná shoda mezi jeho cíli a typem činností s výjimkou cíle „Podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi“. K tomuto cíli se explicitně nevztahuje žádný z typů činností. Lze však usuzovat, že v rámci některých typů činností se bude prohlubovat spolupráce rozhodujících aktérů trhu práce (např. při zajišťování rekvalifikací, zprostředkování, doprovodných opatření)². Pokud se však počítá se specifickou činností, měla by být do přehledu typů činností doplněna.

K naplnění pěti specifických cílů **opatření 1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti (VSZ)** je vymezeno čtrnáct typů činností. Většina těchto činností je zaměřena na zvýšení kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací, tedy k dosažení v pořadí prvního specifického cíle. Některé činnosti budou mít pozitivní dopad i na specifické cíle opatření 1.1. Například „Tvorba nových nástrojů a

² V tabulce jsou tyto vazby naznačeny přerušovanou čarou, aby bylo zřejmé, že tato vazba není explicitně vyjádřena typem činnosti.

programů APZ, zpracování metodiky k jejich aplikaci a jejich pilotní ověřování“ bude přispívat i k naplnění specifického cíle opatření 1.1 „Zavádění nových nástrojů APZ...“.

Věcná shoda je v rámci opatření 1.2 zajištěna, nejasné je pouze zařazení činnosti „Rozvoj systému řízení VSZ, včetně zefektivnění vnitřní koordinace všech jejích složek“. Tato činnost je jistě nezbytná, souvisí s modernizací VSZ, nicméně v globálním cíli ani ve specifických cílech se o změnách v systému řízení a o zefektivnění vnitřní koordinace nehovoří. Aby byl zajištěn obsahový soulad mezi činnostmi a specifickými cíli, bylo by vhodné přeformulovat cíl uváděný na posledním místě například následujícím způsobem: „Zvýšení efektivity systému řízení VSZ“ a typy činností, které by tento cíl naplňovaly by byly následující (a) rozvoj systému řízení veřejných SZ včetně zefektivnění vnitřní koordinace všech jejích složek, (b) propojení a zkvalitnění informačních systémů, (c) rozvoj statistik nezaměstnanosti a procesu monitorování a vyhodnocování účinnosti programů, poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských opatření.

II.2.2 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 2

Priorita 2 - Sociální integrace a rovnost příležitostí bude realizována třemi opatřeními. **Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí** si stanovuje šest specifických cílů, které budou dosahovány prostřednictvím sedmi typů činností. Obsahová shoda mezi nimi je zajištěna. Jediná nejistota zůstává u cíle „Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školitelů...“. Pokud těmito školiteli nebudou přímo pracovníci sociálních služeb, potom pro tento cíl chybí příslušný typ činnosti³. Tento případný dílčí nedostatek je možné odstranit rozšířením typu činnosti „odborné vzdělávání pracovníků sociálních služeb“ o dodatek „a jejich školitelů“.

Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce si stanovuje osm specifických cílů, k jejichž naplnění dojde prostřednictvím jedenácti typů činností. Existuje mezi nimi naprostá obsahová shoda, stejně jako u **opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb**. Toto opatření si stanovuje celkem tři specifické cíle, ke kterým je přiřazeno šest typů činností.

II.2.3 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 3

Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení bude naplňována prostřednictvím tří opatření. **Opatření 3.1 Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání** vymezuje sedm specifických cílů. Tyto cíle budou naplňovány prostřednictvím šestnácti typů činností. Činnosti obsahově souhlasí se specifickými cíli s výjimkou dvou následujících činností.

Činnost „Organizování činností zaměřených na vzdělávací a výchovné potřeby v daném místě (programy multikulturní spolupráce, využití školy jako společenského centra, jazykové a další kurzy) je třeba vypustit nebo zásadním způsobem upravit její obsah tak, aby odpovídala možnostem spolufinancování z ESF⁴. Nařízení EK č. 1784/1999 jasně uvádí, že podporovány budou takové aktivity, které jsou spojeny s trhem práce. Vzdělávací aktivity

³ Je samozřejmé možné, že typ činnosti „vzdělávání“ je chápán obecně jako vzdělávání uživatelů služeb i poskytovatelů služeb. Potom by však nadbytečnou činností byla činnost „odborné vzdělávání pracovníků sociálních služeb“.

⁴ Viz Regulation (EC) No 1784/1999 of the European Parliament and of the Council of 12 July 1999 on the European Social Fund, Article 2 and 3

tedy musí být zaměřeny tak, aby zlepšovaly přístup na trh práce, usnadňovali integraci do trhu práce, zvýšily zaměstnatelnost a podobně. Programy multikulturní spolupráce a využití školy jako společenského centra nejsou v souladu se zaměřením ESF.

Do určité míry problematické je zařazení činnosti „Realizace počátečního a dalšího vzdělávání v oblasti kariérového rozhodování a orientace ve světě práce“. Vzhledem k tomu, že se jedná o činnost zaměřenou na systém, půjde zřejmě o vzdělávání učitelů a studentů pedagogických fakult v těchto oblastech. V tom případě by tato činnost byla zařaditelná do cíle „Rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství“, pokud by tento cíl byl rozšířen o rozvoj jejich počátečního vzdělávání. Je však také možné, že autoři tuto činnost chápali jinak. Bylo by vhodné zpřesnit formulaci této činnosti tak, aby byla zřejmá obsahová shoda s některým ze specifických cílů.

Opatření 3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje je zaměřeno na dosažení čtyř specifických cílů prostřednictvím šesti typů činností. V rámci tohoto opatření existuje plná obsahová shoda, všechny navržené činnosti vycházejí ze specifických cílů.

Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání vymezuje pět specifických cílů, které budou naplňovány pěti typy činností, které v sobě zahrnují celou řadu dílčích činností. Obsahová shoda mezi cíli a činnostmi je dodržena.

II.2.4 Shoda cílů opatření a typů činností v rámci priority 4

Priorita 4 Adaptabilita a podnikání bude realizována dvěma opatřeními. **Opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti** je vymezeno pěti specifickými cíli, které budou naplňovány prostřednictvím osmi typů činností. V rámci tohoto opatření je zajištěna věcná shoda mezi specifickými cíli a typy činností stejně jako u **opatření 4.2 Specifické vzdělávání**.

II.2.5 Obsahový soulad v rámci priority 5

Priorita 5 Technická pomoc bude naplňována prostřednictvím dvou opatření. Činnosti vedoucí k naplnění opatření jsou plně v souladu s nařízením EK č. 1260/1999 a 1685/2000.⁵ Vzhledem ke specifickému charakteru této priority nebyla pro prokázání obsahového souladu vypracována tabulka jako v případě ostatních priorit.

II.3 Vyhodnocení kvantifikace vybraných ukazatelů jednotlivých opatření

Kvantifikace vybraných ukazatelů jednotlivých priorit byla obsažena v OP RLZ a jejich reálnost byla předmětem Ex-ante hodnocení OP RLZ. Při kvantifikaci byl použit postup „zdola nahoru“, to znamená, že nejprve byly kvantifikovány vybrané ukazatele na úrovni opatření a následně nasčítány do úrovně priorit. Závěr Ex-ante hodnocení OP RLZ zněl, že „Při kvantifikaci byl dodržen logický postup. Je třeba ocenit, že bylo využito všech dostupných zdrojů a že kvantifikace byla provedena na základě předpokladů o nákladech na jednotlivé typy činností. S ohledem na to, že jde o první program typu ESF, není v současné

⁵ Council Regulation (EC) No 1260/1999 laying down general provision on the Structural Funds, Commission Regulation (EC) No 1685/2000 laying down detailed rules for the implementation of Council Regulation (EC) No 1260/1999 as regards eligibility of expenditure of operations co-financed by the Structural Funds

době možné provést přesnější kalkulace.“ Se stávajícími podkladovými informacemi a zkušenostmi mohou kvantifikace představovat pouze hrubé odhady. Skutečně dosažené hodnoty jednotlivých ukazatelů budou nenahraditelným východiskem pro kvantifikace ukazatelů programu pro další období.

Ex-ante hodnocení PD se zaměřuje na porovnání toho, zda kvantifikace zde uváděné jsou shodné s kvantifikacemi obsaženými ve finální verzi OP RLZ⁶. Jak ukazuje následující tabulka, byly nalezeny určité nesrovnalosti u ukazatelů výstupů priority 1, 3 a 4 a ukazatelů výsledků a dopadů u priority 3.

Tabulka č. 1 – Přehled nesrovnalostí v kvantifikacích ukazatelů mezi OP a PD

priorita	ukazatele výstupů	hodnota		rozdíl
		OP	PD	OP - PD
1	Počet podpořených osob – klientů služeb	60 600	60 660	- 60
3	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	17 000	17 650	- 650
3	Počet podpořených osob – klientů služeb	21 000	21 680	- 680
4	Počet podpořených osob – klientů služeb	59 000	59 100	- 100
4	Počet podpořených pracovních míst	2 500	2 520	- 20
	ukazatele výsledků			
3	Počet nově vytvořených/inovovaných vzdělávacích programů	1 800	1 820	- 20
	ukazatele dopadů			
3	Počet studujících v nově vytvořených/inovovaných programech dalšího vzdělávání	6 300	2 050	4 250

Vzhledem k dříve uvedeným skutečnostem považuje evaluační tým za racionální, aby kvantifikace, tam kde je to možné, byly zaokrouhlovány na řád stovek. Je však nezbytné, aby kvantifikace byly shodné v OP a PD nebo aby byly v PD vysvětleny důvody, které vedly ke změně odhadu výše ukazatelů.

III. HODNOCENÍ ŘÍDÍCÍCH SYSTÉMŮ A KRITÉRIÍ PRO VÝBĚR PROJEKTŮ

III.1 Řídící systémy

Popis řídicího systému je v PD prezentován poměrně podrobně, ale roztržštěně ve třech různých kapitolách. V kapitole 5 „Řízení a implementace“ jsou popsány základní implementační úrovně, včetně činností, které zde budou zajišťovány. V kapitole 6 „Postupy při výběru projektů“ je vysvětlen postup při realizaci grantových, národních a systémových projektů. V kapitole 2 je u každého opatření uveden zprostředkující subjekt, konečný příjemce, konečný uživatel a rámcový přehled o subjektech, které se budou podílet na realizaci projektů, činností a poskytování služeb.

⁶ Jsou porovnávány pouze ty ukazatele, jejichž kvantifikace jsou uvedeny na úrovni jednotlivých priorit v OP RLZ. Vzhledem k tomu, že ukazatele priorit byly kvantifikovány nasčítáním odpovídajících ukazatelů jednotlivých opatření příslušné priority, měla by existovat shoda těchto kvantifikací v OP a PD.

Kapitola 5 dokumentuje, že při implementaci OP bude jednoznačně **oddělena linie realizační, platební a kontrolní**. Celkovou zodpovědnost za OP RLZ nese Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) jako řídicí orgán (ŘO). Výkonem funkcí ŘO byl ministrem práce a sociálních věcí pověřen odbor pro řízení pomoci z ESF (odbor 72), výkonem funkce platební jednotky odbor platební jednotky (odbor 65) a výkonem kontrolní funkce odbor interního auditu a kontroly (odbor 12).

Při implementaci jednotlivých opatření bude naplňován **princip partnerství**. Odpovědnost za implementaci jednotlivých opatření bude delegována na **zprostředkující subjekty**, tj. na MŠMT a na věcně příslušné úseky MPSV, které se podílely na návrhu opatření. Zprostředkujícím subjektem (ZS) pro opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb je Nadace pro rozvoj občanské společnosti.

Jediným opatřením, pro které nebyl stanoven ZS je opatření 4.2 Specifické vzdělávání. Na jeho návrhu se podílela tři ministerstva – Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO), Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR) a Ministerstvo životního prostředí (MŽP), která byla ŘO určena jako **koneční příjemci**. Smlouvu o realizaci příslušné části opatření s nimi ŘO uzavře na základě předloženého projektu (MMR) nebo grantového schématu (MPO, MŽP). Koneční příjemci jsou v obecné poloze určeni i pro všechna ostatní opatření, nejsou zde specifikovány příslušné odbory, pouze je konstatováno, že půjde o příslušný odborný útvar. U několika opatření (1.2; 3.1; 3.3) jsou určeni i **koneční uživatelé**.

Celkovou představu o implementační struktuře podává schéma uvedené v PD v kapitole 5. Pro potřeby evaluací evaluační tým zpracoval schéma implementační struktury podle jednotlivých opatření včetně formy realizace (viz Příloha č. 2). Z jednotlivých popisů i z těchto schémat je zřejmé, že se nejedná o jednoduchou strukturu, ve které by bylo snadné se zorientovat. Cestu k jejímu pochopení si musí každý čtenář nalézt sám. K usnadnění této cesty napomáhají informace uvedené v kapitole 6 Postupy při výběru projektů, ze kterých je evidentní, že implementační struktura se odvíjí od typů projektů, kterými budou jednotlivá opatření naplňována. V PD by měl být vymezen rozdíl mezi grantovým schématem a centrálním grantovým schématem.

Z informací uvedených v PD lze shrnout, že řízení bude mít následující rámcovou podobu. **Národní projekty a systémové projekty** budou předkládány určenými konečnými příjemci ZS nebo ŘO (v případě že ZS není určen). Po jejich schválení (na základě schválených hodnotících kritérií) budou tento projekt naplňovat samy nebo prostřednictvím dodavatelů služeb a činností, kteří budou vybráni v souladu se zákonem o zadávání veřejných zakázek. V případě těchto projektů je konečný příjemce shodný s konečným uživatelem.

Grantová schémata budou předkládána také určenými konečnými příjemci ZS nebo ŘO. Po jejich schválení bude konečný příjemce na základě výzvy k předkládání projektů vybírat konečné uživatele podle schválených hodnotících kritérií. Konečný příjemce tedy nebude totožný s konečným uživatelem. Není zřejmé, zda konečný uživatel bude moci kontrahovat určité činnosti, zda i v tomto případě bude součástí realizačních struktur i dodavatel služeb a činností či nikoli. Tato otázka bude zřejmě vyjasněna ve znění výzev.

Implementační struktury jsou poměrně složité a rozvětvené. Jsou však v souladu s obsahem opatření, kterými budou naplňovány cíle programu a v souladu s odvětvovými kompetencemi orgánů státní správy a územní samosprávy. Rámcový přehled implementačních struktur bude dopracován a konkretizován v Operačním manuálu, kde budou již stanoveny i příslušné odborné útvary jak u zprostředkujících subjektů, tak u konečných příjemců.

Předností implementační struktury je skutečnost, že s výjimkou části opatření realizované prostřednictvím globálního grantu, jsou konečnými příjemci orgány veřejné správy. To

představuje záruku vyšší finanční disciplíny, na druhou stranu však může dojít k přehlcení kapacit.

V PD je rámcově popsáno rozdělení činností mezi základní subjekty řídicí struktury. Tento popis představuje kvalitní základ pro zpracování smluv mezi ŘO a ZS, ve kterých bude rozdělení činností mezi ŘO a ZS podrobně konkretizováno.

III.2 Kritéria pro výběr projektů

Kritériím pro hodnocení projektu je věnována kapitola 6 Postupy při výběru projektů. Na začátku kapitoly je konstatováno, že u tří základních typů projektů (grantové, národní a systémové projekty) „budou uplatněny odlišné postupy při jejich výběru a implementaci“ a je podána charakteristika těchto tří typů projektů. Z dalšího textu kapitoly je zřejmé, že samotné hodnocení projektů bude mít mnoho společných prvků. Vždy se bude skládat ze dvou na sebe navazujících částí, nejprve bude realizováno formální hodnocení a následně hodnocení věcné. Při věcném hodnocení budou uplatňována shodná kritéria⁷ vymezená v PD a schválená Monitorovacím výborem. Bude respektována zásada transparentnosti a rovného zacházení.

Formálnímu hodnocení projektů není v PD věnována bližší pozornost. Je pouze konstatováno, že proběhne podle předem stanovených kritérií, která nejsou blíže specifikována. Předpokládá se zřejmě, že název tohoto hodnocení je dostatečně ilustrativní, že jeho obsah je názvem vymezený. Půjde o kontrolu toho, zda předkládaný projekt obsahuje všechny náležitosti stanovené formulářem žádosti.

Věcné hodnocení projektů bude založeno na šesti kritériích, která byla schválena Monitorovacím výborem. Jednotlivá kritéria nemají z hlediska výběru projektu pro financování stejný význam. Je to vyjádřeno odlišným maximálním počtem bodů (procentuální podíl na celkovém počtu bodů), které je možné v rámci každého kritéria získat. Z tohoto hlediska je nejvýznamnější „zdůvodnění projektu“, za které je možné získat 30 bodů⁸, dále „realizace projektu“ (16 bodů), stejnou váhu (15 bodů) mají kritéria „cílová skupina“ a „specifické požadavky“, následuje kritérium „výsledky a výstupy“ (14 bodů) a „horizontální témata“ (10 bodů).

Z popisu věcné náplně těchto kritérií je zřejmé, že se budou rozpadat na kritéria dílčí. Tento záměr je patrný i z toho, že je stanoven požadavek, aby vyhlášvatelé výzev při stanovování věcné náplně kritéria „specifické požadavky“ stanovili maximálně pět jeho částí.

Vymezená kritéria umožňují komplexní posouzení projektů, postihují všechny důležité aspekty, zaměřují se nejenom na samotnou kvalitu projektu, jestli splňuje všechny nároky kladené na příslušný typ projektu (věcný soulad s příslušnou prioritou a opatřeními, cílová skupina, horizontální témata, výstupy), ale vyhodnocují také předpoklady navrhovatele kvalitně projekt realizovat (zkušenost s řízením obdobných projektů). PD dává dobrý přehled o základních hlediscích, která budou uplatňována při hodnocení projektů.

Pro podrobnější vyhodnocení výběrových kritérií zpracoval evaluační tým na základě příslušných pasáží přehled těchto dílčích kritérií (viz Příloha č. 2). Následující připomínky jsou proto míněny jako podněty pro další detailnější rozpracování hodnotících kritérií již mimo samotný PD, aby byl vytvořen kvalitní podklad pro činnost hodnotících komisí.

V rámci kritéria „**zdůvodnění projektu**“ je navrženo, aby byla vyhodnocena také vazba na relevantní strategické dokumenty. Domníváme se, že tento požadavek je nadbytečný

⁷ Výjimku představuje kritérium „specifické požadavky“, které bude konkretizován vyhlášvatелеm.

⁸ Za předpokladu, že maximální počet bodů bude 100.

vzhledem k tomu, že samotný OP a tudíž i PD musí být v souladu s relevantními národními i evropskými strategiemi. Proto za dostatečné považujeme vyhodnocení, zda předkládaný projekt je v souladu s grantovým zadáním odvozeným od příslušného opatření. Tento požadavek bude klást menší nároky na kapacitu předkladatele projektu, kterou bude moci využít pro zpracování dalších částí projektu a tím snížit svoje náklady, sníží to i časovou náročnost hodnocení projektů.

V rámci kritéria „**cílová skupina**“ má být posuzováno také zapojení partnerů a zda byla provedena analýza cílové skupiny s ohledem na rovné příležitosti. Tato dvě hlediska jsou však obsažena v kritériu „horizontální témata“ (místní iniciativy, rovné příležitosti). Pokud by zůstala zařazena v kritériu cílová skupina, znamenalo by to, že horizontální témata budou mít v konečném hodnocení vyšší váhu, než původně zamýšlených 10 %. Obdobné konstatování platí i v případě kritéria „výsledky a výstupy“, kde je navrženo vyhodnocení příspěvku výstupů a výsledků k principu rovných příležitostí.

Kritérium „**realizace projektu**“ zahrnuje příliš širokou škálu hledisek, a to jak administrativně-řídící (způsob řízení projektu, monitorování, propagace) tak věcná (klíčové aktivity a stadia realizace, udržitelnost projektu). Bylo by vhodnější je oddělit, aby byla zajištěna jednoznačnost tohoto kritéria. Aby nemusel být rozšiřován počet hodnotících kritérií, mohly by být aspekty věcného posouzení začleněny do kritéria „zdůvodnění projektu“. Odpovídalo by to i vysoké váze tohoto kritéria v rámci celkového počtu bodů.

Do kritéria „**výsledky a výstupy**“ je také nevhodně zařazeno vyhodnocení kroků „k dosažení navrhovaných výsledků resp. výstupů, výskyt možných problémů a návrh jejich řešení“. Tato hlediska jsou velmi důležitá, věcně však spadají do kritéria „realizace projektu“. Navrhujeme proto jejich přeřazení a případně i přehodnocení váhy těchto kritérií (zvýšení u kritéria „realizace projektu“ a snížení u kritéria „výsledky a výstupy“). V rámci kritéria „výsledky a výstupy“ by měla být posuzována především reálnost jejich stanovení, přiměřenost nákladů na jejich dosažení a míra, jakou přispívají k dosažení hodnot příslušných ukazatelů stanovených v PD.

IV. HODNOCENÍ SYSTÉMU MONITOROVÁNÍ

Směrnice pro ex-ante hodnocení stanovují vysoké požadavky na vyhodnocení monitorovacího systému (do jaké míry jsou využívány národní systémy, zda existuje specifický ESF systém, zda je systém decentralizovaný, jak je zajištěna koordinace, zda existuje seznam jasných definic indikátorů, zda existuje vazba na monitorování NAPZ, jaká je frekvence sběru dat, jaká je důvěryhodnost informací, jaká je míra pokrytí, vyhodnocení celkového systému). Tyto požadavky však nejsou v souladu s požadavky na zpracování PD, podle kterých (nařízení Rady č. 1260/1999, článek 18 b) má PD obsahovat pouze monitorovací indikátory jednotlivých opatření.

PD nezahrnuje podrobné definice indikátorů. Je to dáno tím, že tato část není požadována nařízením 1260/99 a dále tím, že dle OP budou podrobné definice všech indikátorů součástí Operačního manuálu, který připraví Řídící orgán. Ex-ante hodnocení PD se proto k tomuto aspektu nevyjadřuje.

Základní charakteristiky monitorovacího systému (periodicita sběru, zdroje dat, podoba elektronického systému uchovávání dat) byly popsány již v OP a posouzeny v rámci jeho ex-ante hodnocení.

Ex-ante hodnocení PD se zaměří pouze na vyhodnocení těch informací o monitorovacím systému, které jsou obsaženy v PD. V kapitole 2 „Podrobnější popis opatření“ je uveden přehled monitorovacích indikátorů, v kapitole 8 „Výměna dat“ je stručně popsána hierarchie monitorovacího systému a způsob předávání informací EK. Příloha „Strategie hodnocení“, vysvětluje charakter ukazatelů a logiku jejich výběru.

Bude posouzen soulad monitorovacích indikátorů jednotlivých opatření s indikátory příslušných priorit uvedených v OP a to, zda navržené indikátory umožní komplexní postižení příslušného opatření. Dále bude vyhodnocena vazba indikátorů PD na monitorování NAPZ.

IV.1 Soulad mezi monitorovacími ukazateli opatření a priorit

Přehled monitorovacích indikátorů za jednotlivá opatření je v PD podán v kapitole 3. Pro každé opatření je uvedena tabulka, která obsahuje ukazatele vstupu, výstupů, výsledků a dopadů. Rozsah sledovaných indikátorů je dostatečný. Počet ukazatelů výstupů se u jednotlivých opatření pohybuje mezi 6-12, počet indikátorů výsledků se pohybuje od 3 do 12. To umožní relativně podrobné monitorování. Je taktéž uveden zdroj těchto monitorovacích ukazatelů. V případě ukazatele vstupu to bude platební jednotka, u ukazatelů výstupů a výsledků konečný příjemce a ukazatele dopadů budou získávány z evaluačních studií.

Pokud se monitorovací ukazatel rozpadá na dílčí ukazatele (tj. ukazatele monitorující podpořené osoby, podpořené organizace, účastníky kurzů), jednotlivá hlediska jsou vymezena pod tabulkou. Podrobná definice ukazatelů a metodika výpočtu podílových ukazatelů bude obsahem příslušné příručky (manuálu), aby byl zajištěn jednotný obsah ukazatelů. V přehledu monitorovacích indikátorů by však bylo vhodné u podílových ukazatelů uvádět, z jakého základu je tento podíl vypočítán.

Ukazatele monitorující podpořené osoby budou podávat informace i o jejich struktuře z hlediska postavení na trhu práce⁹ a z hlediska toho, zda patří do skupiny osob znevýhodněných na trhu práce¹⁰. Není zde však zmíněno další důležité hledisko, a sice monitorování podpořených osob z hlediska jejich pohlaví. Po jeho doplnění, které z přehledu ukazatelů vypadlo zřejmě pouze administrativní chybou, bude navržený systém ukazatelů umožňovat komplexní monitorování realizace příslušných opatření a bude také poskytovat kvalitní podklad pro jejich hodnocení.

Vyhovujícím způsobem budou monitorovány i podpořené organizace. Tento ukazatel se bude dále rozpadat na dílčí ukazatele, které umožní získat informace jednak o typu organizace¹¹ a o jejím zaměření¹². Podrobněji jsou rozčleněny i ukazatele monitorující účastníky kurzů a to podle délky kurzů¹³.

Kladně je třeba hodnotit, že indikátory jsou zvoleny tak, aby **sledovaly naplňování horizontálních témat** (rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost). K indikátorům horizontálních témat se podrobně vyjádřilo již ex-ante hodnocení OP.

⁹ Podle postavení na trhu práce bude u podpořených osob monitorováno, zda se jedná o zaměstnance, sebezaměstnaného, dlouhodobě nezaměstnaného, ostatní nezaměstnané, ostatní osoby

¹⁰ Za osoby znevýhodněné na trhu práce jsou považovány osoby mladší 25 let a osoby starší 50 let, osoby se změněnou pracovní schopností a osoby s nízkou kvalitací.

¹¹ Z hlediska charakteru organizace bude monitorováno, zda se jedná o velký podnik, malý nebo střední podnik, orgán veřejné správy, ostatní veřejnou instituci, nestátní neziskovou instituci nebo ostatní organizace

¹² Z hlediska zaměření organizace bude monitorováno, zda se jedná o vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování těchto služeb, ostatní

¹³ Krátkodobé kurzy – do 40 hodin, střednědobé kurzy – od 40 do 300 hodin, dlouhodobé kurzy – nad 300 hodin.

Vzhledem k tomu, že OP byl dále ještě dopracováván, považuje evaluační tým za vhodné upozornit na určitý dílčí nedostatek horizontálních indikátorů, které jsou zahrnuty v OP a zmíněny ve Strategii hodnocení (str.6), která je přílohou PD. Jako dopadový ukazatel horizontální priority informační společnost je uveden ukazatel „Zaměstnanost v ICT sektoru“. Jeho využití pro monitorování dopadu programu považujeme za nevhodné, neboť opatření OP nemají takový charakter, aby mohla zaměstnanost v ICT sektoru nějak výrazně ovlivnit. Pokud by byl tento ukazatel ve vztahu k programu používán, měl by být zařazen mezi kontextové ukazatele. Doporučujeme jeho nahrazení ukazatelem „Použití osobního počítače jednotlivci“, který je běžně sledovaný ČSÚ¹⁴ a je definován jako podíl osob ve věku 15 + , které někdy použily počítač na celkovém počtu obyvatel příslušné věkové skupiny.

V OP zřejmě nepozorností při konečné redakci textu došlo k tomu, že v přehledu kontextových ukazatelů (str.112) je v sloupci „Jednotka“ uvedena i definice ukazatelů, která je v případě dvou ukazatelů nesprávná (struktura zaměstnanosti podle sektoru, struktura obyvatelstva podle věkových skupin) a v případě ukazatele „Struktura obyvatelstva podle vzdělání“ by do definice mělo být doplněno, že se jedná o podíl populace v jednotlivých vzdělanostních skupinách.

Dalším formálním nedostatkem přehledu ukazatelů v PD je skutečnost, že tabulky obsahující přehled indikátorů pro jednotlivá opatření nemají v rámci výčtu „vymezených skupin osob“ explicitně uvedeno, že všechny skupiny osob budou členěny na muže a ženy. Tato poznámka by měla být všude doplněna.

Monitorovací ukazatele opatření 1.1 a opatření 1.2 jsou v souladu s monitorovacími ukazateli priority 1, postihují rozhodující charakteristiky opatření. U **opatření 1.1** je však mezi výstupové ukazatele nevhodně zařazen ukazatel 1.24 „Podíl podpořených osob – klientů služeb na celkovém počtu nezaměstnaných“. Tento ukazatel je svým charakterem ukazatelem dopadovým. Tak jak je navržen, by však podával zkreslené informace, neboť podpořenými osobami nebudou pouze nezaměstnaní, ale i zájemci o zaměstnání a zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností. Doporučujeme proto tento ukazatel vyřadit z ukazatelů výstupů. Může být zařazen do dopadových ukazatelů, pokud v čitateli bude pouze počet podpořených nezaměstnaných osob. U **opatření 1.2** chybí ukazatel, který by monitoroval dopady. Při koncipování ukazatele by bylo vhodné vyjít z toho, že ukazatele dopadu mají monitorovat globální cíl¹⁵. V případě opatření 1.2 by tento ukazatel měl monitorovat zvýšení komplexnosti a kvality služeb. Konkrétní naplnění tohoto souhrnného ukazatele bude předmětem příslušné evaluační studie. Ukazatel 1.17¹⁶ by byl lépe srozumitelný, kdyby byl formulován jako Počet účastníků kurzů – osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb.

Ukazatele opatření 2.1, 2.2 a 2.3 jsou v souladu s ukazateli priority. U **opatření 2.2** je jako jeden z výstupových ukazatelů navržen ukazatel 1.15 Počet poskytnutých služeb v zařízeních pro závislé členy rodiny. Vzhledem k tomu, že tímto ukazatelem budou monitorována doprovodná opatření, bylo by vhodnější než počet služeb monitorovat počet osob, o která se tato zařízení postarala. Počet/rozsah těchto služeb by měl být takový, aby ženám byla umožněna účast na vzdělávání, vstup do zaměstnání nebo sebezaměstnání. U **opatření 2.3** není navržen žádný ukazatel pro monitorování dopadů. Platí zde obdobné doporučení jako v případě opatření 1.2. Ukazatel odvozený od globálního cíle by mohl znít např. „Zlepšení postavení příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením“. Evaluační studie by se pak

¹⁴ Šetření o využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi jednotlivci

¹⁵ Working Paper 3 Ukazatele pro monitorování a hodnocení: Indikativní metodika

¹⁶ Tento ukazatel bude monitorován nejen v rámci opatření 1.2, ale i u opatření 2.1 a 2.3.

zaměřila na to, zda se podařilo zlepšit přístup těchto osob ke vzdělávání, pracovnímu a společenskému uplatnění.

Ukazatele opatření 3.1, 3.2, 3.3 umožní naplnit ukazatele vymezené na úrovni priority 3. Pro monitorování horizontálních priorit je stejně jako u všech ostatních opatření i u **opatření 3.1** využit ukazatel Podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií a s komponentou životního prostředí. Toto opatření však nesleduje podporu osob prostřednictvím účasti v kurzech, ale účasti na školení. Aby byla zcela zřejmá vazba mezi těmito ukazateli (účastníci kurzů a podíl účastníků kurzů s příslušnou komponentou), mělo by být používáno shodného označení (buď kurzy nebo školení). U výsledkových ukazatelů jsou navrženy ukazatele monitorující počet nově vytvořených programů (2.11, 2.10) a počet nově vytvořených kurzů s komponentou životního prostředí a komponentou informačních technologií (2.14, 2.08). Bylo by vhodné v poznámce pod tabulkou vysvětlit vztah mezi programem a kurzem, zda se program skládá z několika kurzů nebo zda mezi nimi existuje jiný vztah. I když je samozřejmé, že monitorovací ukazatele se vztahují k výsledkům dosaženým realizací jednotlivých opatření, bylo by vhodné dodržet jednotný přístup k formulaci ukazatelů a i u ukazatelů 2.25, 2.24 dát do jejich názvu, že se jedná o nově vytvořené segmenty.

U **opatření 3.2** je třeba znovu zvážit zařazení ukazatele 1.05.31 – Počet podpořených osob počátečního vzdělávání a 1.05.32 – Počet podpořených osob v dalším vzdělávání. Podle popisu opatření i navržených výsledkových ukazatelů je zřejmé, že se jedná především o podporu systému, zejména o tvorbu nových nebo inovaci stávajících programů počátečního a dalšího vzdělávání a o podporu osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb (ukazatel 1.01). Z popisu opatření ani z vymezených typů činností není jasné, jaké typy činností jsou zaměřené na podporu osob – klientů služeb. Klienti služeb – studenti nových/inovovaných programů počátečního a dalšího vzdělávání jsou správně zařazeni do dopadových ukazatelů. Je třeba uvést do souladu popis opatření a monitorovací ukazatele včetně případných úprav kvantifikací.

V zájmu zachování jednotného přístupu k formulacím ukazatelů navrhuje, aby u **opatření 3.3** bylo znění ukazatele 1.08 následující: Počet účastníků kurzů – lektorů, metodiků, konzultantů a řídicích pracovníků a ukazatele 1.10: Počet účastníků kurzů – reprezentantů sociálních partnerů a veřejné správy. Zvýší se tím nejen obsahová srozumitelnost ukazatele, ale i srovnatelnost s obdobným ukazatelem používaným v jiných opatřeních (ukazatel 1.17).

Ukazatele **opatření 4.1 a 4.2** jsou v souladu s ukazateli priority 4. U obou opatření je jako výstupový ukazatel využit ukazatel 1.09 Počet podpořených pracovních míst. Tento ukazatel je kromě toho sledován také u opatření 1.1, 2.1 a 2.2, v některých případech se rozpadá na dílčí ukazatele. U opatření 2.1 a 2.2 bude také monitorováno, kolik podpořených pracovních míst bude obsazeno ženami a u opatření 4.1 bude monitorováno, v jakých organizacích byla tato místa podpořena a zda byly podpořeny nové formy pracovního poměru. Tato doplňující hlediska jsou užitečná a doporučujeme zvážit, zda by tato tři další kritéria neměla být sledována u tohoto ukazatele vždy, bez ohledu na opatření. To by přispělo ke komplexnosti monitorování a hodnocení, umožnilo by vyhodnocení příspěvku všech činností zaměřených na podporu pracovních míst z hlediska toho, zda napomáhají k vyrovnání příležitostí pro ženy a muže na trhu práce, zda přispívají k rozšíření flexibilních forem pracovního poměru a v jakých organizacích jsou tato místa vytvářena.

PD vytvořil velmi solidní základ systému monitorovacích ukazatelů. Systém je však třeba chápat jako systém otevřený, jehož kvalita bude pravidelně vyhodnocována a v návaznosti na závěry hodnocení budou prováděny případné nezbytné úpravy.

IV.2 Soulad mezi monitorovacími ukazateli PD a NAPZ

Monitorovací systémy Národních akčních plánů zaměstnanosti (NAPZ) zaměřených na realizaci Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) a **monitorovací systémy** programů kofinancovaných z ESF **se dosud vyvíjely izolovaně**. V důsledku toho mezi nimi existují výrazné rozdíly v samotném pojetí monitorování. Monitorování programů kofinancovaných z ESF si klade za cíl komplexní postižení programu prostřednictvím ukazatelů vstupů, výstupů, výsledků a dopadů. Členské země samy podle rámcových jednotných pravidel určují podobu ukazatelů v závislosti na charakteru jednotlivých opatření. Data jsou získávána monitorováním jednotlivých projektů (s výjimkou kontextových ukazatelů a ukazatelů dopadu programu). Naproti tomu monitorování NAPZ je koncipováno jednotně pro všechny členské státy v podobě 40 definovaných ukazatelů ESZ. Jejich hodnoty jsou získávány od národních statistických úřadů.

EK doporučila členským zemím ověřit **možnosti sblížení těchto dvou systémů**. Je zřejmé, že v současné době nemůže být dosaženo větší míry souladu vzhledem k tomu, že systémy jsou odlišně koncipovány a v době tvorby indikátorů OP a PD nebyl soubor 40 indikátorů ještě stanoven.

Pro posouzení souladu mezi monitorovacími ukazateli OP a 40 ukazateli ESZ byla evaluačním týmem zpracována tabulka (viz Příloha č. 4). Tato tabulka podává přehled o tom, zda je některý z navržených 40 ukazatelů ESZ součástí monitorovacích ukazatelů OP. V případě, že ukazatel není součástí monitorovacího systému OP, je v tabulce naznačena možnost jeho využití pro OP a to buď jako ukazatele na úrovni programu nebo opatření.

Na úrovni programu mohou být ukazatele ESZ využity buď jako ukazatel dopadu nebo kontextový ukazatel. V tomto případě budou ukazatele ESZ a OP naprosto shodné a jejich zdrojem bude ČSU. **Na úrovni opatření** je možno ukazatele ESZ využít jako ukazatele dopadu. Ukazatele se v tomto případě budou shodovat definičně, ale budou naplňovány odlišnými daty. Data pro OP budou získávána z monitorování jednotlivých projektů nebo ze sledovacích studií, nikoliv od ČSU.

Ze čtyřiceti indikátorů ESZ **jsou v monitorování OP využity** tři ukazatele jako ukazatele dopadu programu (č. 1, 2, 21), jeden jako kontextový ukazatel (č. 24) a jeden ukazatel dopadu opatření (č. 11). V případě ukazatele „Míra ekonomické aktivity“ je třeba sladit jeho definici. Zatímco v ESZ je tento ukazatel omezen na věkovou skupinu 15-64 let, v OP zahrnuje věkovou skupinu 15 +.

Jako kontextové ukazatele programu **lze dále využít** devatenáct ukazatelů (č. 4, 5, 7-9, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 26, 27, 28, 30, 32, 34, 39, 40). Jako ukazatele dopadu programu by bylo možno využít čtyři ukazatele (č. 6, 15, 23, 31). Pro monitorování jednotlivých opatření lze jako ukazatel dopadu využít jeden ukazatel (č. 10). Ostatních jedenáct ukazatelů nepovažuje evaluační tým za vhodné pro monitorování OP.

V. ZÁVĚR

Ex-ante evaluační tým hodnotí PD jako kvalitně zpracovaný dokument, který splňuje požadavky kladené Nařízením 1260/1999. Přesto však evaluační tým považoval za nezbytné upozornit na určité dílčí nedostatky a navrhnout možné způsoby jejich odstranění.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Porovnání souladu specifických cílů opatření a typů činností

Seznam zkratk použitých v Příloze č. 1

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
BD	bilanční diagnostika
CR	cestovní ruch
DPV	další profesní vzdělávání
EVVO	environmentální vzdělávání, výchova a osvěta
ICT	informační a komunikační technologie
IS	informační systém
IT	informační technologie
NNO	nestátní neziskové organizace
PD	pracovní diagnostika
PP	pracovní příležitost
SŠ	střední školy
SVČ	samostatná výdělečná činnost
SZ	služby zaměstnanosti
ŠP	školicí programy
TP	trh práce
ÚP	úřady práce
VOŠ	vyšší odborné školy
VP	vzdělávací programy
VS	veřejná správa
ŽP	životní prostředí

Specifické cíle opatření 1.1.	Vazba činností na SS	Typy činností
Zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností		Rekvalifikace zaměřené na zvýšení kvalifikace a získání dalších dovedností, doplnění profesních znalostí, získání kvalifikace vedoucí k novému uplatnění na TP, včetně znalostí v oblasti ICT, programy typu Most
Zavádění nových nástrojů APZ, zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na TP		Motivační aktivity – pomáhají orientovat se v požadavcích TP, požadavcích na volných pracovních místech na TP, příprava k zařazení do rekvalifikace, resp. jiného nástroje APZ, včetně obnovení pracovních návyků, programy typu První příležitost a Nový start
Rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti		Poradenství – aktivizace a poskytování odborných poradenských služeb v oblasti pracovního uplatnění všem občanům, zejména uchazečům a zájemcům o zaměstnání, žákům a studentům škol a věkově starším občanům jako prevence před nezaměstnaností, včetně poradenství pro volbu povolání
Podpora nových forem zaměstnávání		Bilanční a pracovní diagnostika – BD hledá soulad mezi schopnostmi, vzdělávacím a pracovním potenciálem individua a reálností uplatnění se na TP, PD se přímo zaměřuje na možnosti konkrétního pracovního uplatnění odpovídajícího schopnostem a zájmům klienta
Podpora těsnějších vazeb mezi institucemi TP, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a NNO		Zprostředkování – vyhledávání zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází, vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce u jiné právnické nebo fyzické osoby, poradenská a informační činnost v oblasti PP
Podpora vytváření nových pracovních míst		Podpora vytváření nových pracovních míst – zejména úhrada mzdových nákladů zaměstnavatelům s důrazem na nové formy zaměstnávání jako způsobu vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na TP, podpora vytváření chráněných dílen a chráněných pracovišť
Podpora ohrožených pracovních míst		Podpora ohrožených pracovních míst formou rekvalifikace zaměstnanců a podpora zaměřená na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům
Podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání		Podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání – kurzy pro začínající podnikatele, rozvoj vzdělávání v oblasti ICT pro podnikatele, podpora při zřízení a vybavení pracovního místa pro výkon SVC, včetně nákladů spojených s podnikáním
Doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti		Doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti – podpora osob se závislými členy rodiny, asistenční služby formou úhrady nákladů na dopravu, ubytování a další doprovodné sociální aktivity umožňující začlenění na TP

Specifické cíle opatření 1.2.	Vazba činností na SS	Typy činností
Zvýšení počtu a kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací, které zabezpečují služby pro realizaci APZ a zkvalitňování technické a informační infrastruktury		Tvorba a realizace specifických integrovaných ŠP pro společenskou (pracovní) integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí
Vytvoření standardu přístupu a služeb pro jednotlivé skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání		Tvorba VP ke zvýšení profesní vybavenosti pro práci s ohroženými skupinami a jejich implementace do praxe
Rozvoj preventivních a proaktivních nástrojů APZ a zajištění jejich dostupnosti cílovým skupinám		Vytvoření programu jednotného přístupu pro tvorbu, realizaci a vyhodnocování individuálních akčních plánů pro přípravu regionálních školitelů
Změna přístupu ke klientovi s důrazem na jeho vlastní aktivizaci prostřednictvím individuálního přístupu		Zpracování ŠP pro sociální a pracovní integraci příslušníků etnických skupin a migrantů pro pracovníky VS a NNO
Propojení a zkvalitnění informačních systémů, rozvoj statistik nezaměstnanosti a procesu monitorování a vyhodnocování účinnosti programů jako podklad pro analýzu vývoje a úspěšnosti poradenských a vzdělávacích a zprostředkovatelských opatření		Speciální doškolovací programy pro pracovníky sítě bilančně diagnostických pracovišť pro potřeby SZ
		Příprava ŠP pro pracovníky SZ v oblasti preventivních opatření a informačních služeb klientům, včetně publicity služeb poskytovaných ÚP
		Rozvoj systému řízení veřejných SZ včetně zefektivnění vnitřní koordinace všech jejích složek
		Zpracování specifického poradenského ŠP pro účinnou spolupráci se zaměstnavatelskými subjekty na TP
		Rozvoj informačních, monitorovacích a vyhodnocovacích systémů pro potřeby SZ
		Rozvoj vzdělávacího systému a školících a výcvikových kapacit vzdělávacích středisek SZ
		Tvorba nových nástrojů a programů APZ, zpracování metodiky k jejich aplikaci a jejich pilotní ověřování
		Rozvoj adekvátní personální, technické a informační infrastruktury nezbytné pro efektivní poskytování SZ
		Rozvoj systémů a nástrojů pro předvídání a monitorování změn v zaměstnanosti a v potřebách kvalifikace
		Tvorba systému standardů kvality poskytovaných SZ

Specifické cíle opatření 2.1.	Vazba činností na SS	Typy činností
Zajištění komplexního přístupu k řešení problematiky osob se speciálními potřebami zdravotně postižených a ohrožených rizikem narušení jejich psycho-somatického potenciálu s dopady na trh práce		Vzdělávání
Rozvoj specifických integrovaných programů a podpora tvorby nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené sociální exkluzí		Vytváření pracovních míst
Rozvoj a realizace VP v oblasti kvality a dostupnosti poskytovaných sociálních služeb vedoucích k sociální integraci a přístupu na TP jednotlivců nebo skupin osob ohrožených sociálních exkluzí		Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělání a zaměstnání
Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školitelů v oblasti kvality a dostupnosti poskytovaných sociálních služeb vedoucích k sociální integraci a přístupu na TP		Speciální poradenské služby
Rozvoj a implementace programů celoživotního odborného učení pracovníků v sociálních službách zaměřených na integraci do TP		Odborné vzdělávání pracovníků sociálních služeb
Posílení kapacity subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně exkludovaných nebo ohrožených sociální exkluzí		Sociální služby pro cílové skupiny osob ohrožené sociální exkluzí
		Systémová podpora odborného vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb

Specifické cíle opatření 2.2.	Vazba činností na SS	Typy činností
Podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních		Analýzy a monitorování TP z hlediska rovných příležitostí
Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na TP		Podpůrné činnosti k odstranění bariér rovného přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na TP		Vytváření pracovních míst v sociálním sektoru
Podpora žen zahajujících SVČ		Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
Podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na TP		Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci žen v netradičních oborech
Rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání		Zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy
Rozšíření přístupu žen k IT		Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních zaměstnání pro ženy
Zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli		Zpřístupnění specifických programů zájemkyním o změnu profese nebo zajímavícím se o zahájení podnikání, analýza a monitorování TP
		Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou, na částečný pracovní úvazek, pracovních míst sdílených více zaměstnanci nebo pracovních míst s možností neplaceného volna v době prázdnin, práce z domova
		Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb (především péče o děti a seniory) zvláště ve venkovských oblastech
	Tvorba a rozvoj programů pro odstranění projevů diskriminace na TP na základě pohlaví – vyhledávání nejzávažnějších projevů diskriminace, zavádění do praxe nových „antidiskriminačních“ programů, aktivní vyvíjení nových možností samostatných aktivit se zaměřením na odstranění diskriminace	

Specifické cíle opatření 2.3.	Vazba činností na SS	Typy činností
Posílení kapacity a kvality subjektů zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením		Rozvoj a realizace VP zaměřených na zlepšení kvality a dostupnosti sociálních služeb
Rozšíření nabídky a dostupnosti sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením a podle požadavků jednotlivých regionů		Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školitelů a vzdělavatelů z řad NNO o užívání moderních metod sociální práce a sociálních služeb
Vzdělávání v oblasti transformace rezidenčních služeb a rozšíření kapacity terénních služeb se zaměřením na snížení sociálního vyloučení ve vztahu k TP		Rozvoj a realizace poradenských služeb s dopadem na sociální začlenění ohrožených skupin na TP
		Zajištění odborného vzdělávání pracovníků NNO poskytujících sociální služby s dopadem na TP
		Zajištění speciálních služeb skupinám ohroženým sociální exkluzí
		Podpora rozvoje organizací a lidských zdrojů v NNO poskytujících sociální služby znevýhodněným skupinám obyvatel a skupinám osob ohrožených sociální exkluzí

Specifické cíle opatření 3.1.	Vazba činností na SS	Typy činností
Zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami	-	Zaměřené na jednotlivce Tvorba a realizace programů integrace znevýhodněných žáků do systému vzdělávání
		Tvorba a realizace programů zkvalitňování vzdělávání v zařízeních pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy
Modernizace školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí	-	Tvorba a realizace programů zkvalitňování vzdělávacích příležitostí na SŠ a VOŠ (s důrazem na odbornou praxi)
		Organizování činností zaměřených na vzdělávací a výchovné potřeby v daném místě (programy multikulturní spolupráce, využití školy jako společenského centra, jazykové a další kurzy)
Rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství	-	Tvorba a realizace školních VP, včetně diferenciací a individualizace vzdělávání
		Tvorba a realizace programů dalšího vzdělávání učitelů a dalších pedagogických pracovníků, poradenských a dalších odborných pracovníků ve školství
Rozvoj dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách	-	Tvorba a realizace VP pro zájemce o další vzdělávání realizované na SŠ a VOŠ
		Zaměřené na systém Vytváření sítě škol s inovací pedagogické práce
Rozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání	-	Tvorba a ověřování pilotních školních VP na vybraných školách
		Vytvoření sítě školních poradenských pracovišť
Rozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání	-	Příprava a realizace IS o uplatnění absolventů škol na TP (ISA)
		Tvorba VP pro oblast kariérového poradenství a vzdělávání na školách
Propojování počátečního a dalšího vzdělávání	-	Realizace počátečního a dalšího vzdělávání v oblasti kariérového rozhodování a orientace ve světě práce
		Vytváření národního systému kvalifikací, včetně vymezení evaluačních standardů ve vazbě na kvalifikace (systém uznávání tj. identifikace, hodnocení a prokázání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení)
Zřízení a podpora Centra pro zjišťování výsledků ve vzdělávání	-	Vytvoření komplexního systému monitorování a hodnocení, včetně zřízení a podpory Centra pro zjišťování výsledků ve vzdělávání (externí evaluace a autoevaluace, včetně poradenské a informační činnosti)
		Tvorba sítě škol poskytujících vzdělávací služby dospělým – center celoživotního vzdělávání

Specifické cíle opatření 3.2.	Vazba činností na SS	Typy činností
Zkvalitňování vzdělávání na vysokých školách		Prohloubení vnitřní diferenciací a zejména kvalitativního rozvoje bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů, modulové uspořádání studijních programů (včetně kreditního systému)
Rozvoj učitelských studijních programů		Spolupráce škol s organizacemi zaměstnavatelů a odbornými pracovišti
Rozvoj dalšího vzdělávání na vysokých školách		Zkvalitnění a realizace studijních programů učitelů všech stupňů vzdělávání
Rozvoj lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje		Zkvalitnění a realizace programů pedagogické způsobilosti pro absolventy vysokoškolských programů nepedagogického zaměření
Rozvoj lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje		Zkvalitnění a realizace rozšířené nabídky dalšího vzdělávání na vysokých školách
Rozvoj lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje		Tvorba a realizace programů dalšího vzdělávání pracovníků z oblasti výzkumu a vývoje

Specifické cíle opatření 3.3.	Vazba činností na SS	Typy činností
Vytvořit ucelený systém DPV a odpovídající regionální infrastrukturu, poskytující další a specializované kvalifikace dospělým občanům s praxí na základě moderních forem, metod a přístupů založených na rozvoji kompetencí v přímé vazbě na potřeby TP a podporovaný z veřejných rozpočtů		Založení systému DPV – zpracování nástrojů a mechanismů a komplexní metodologie pro založení a rozvoj systému DPV. Metodika standardizace obsahu kvalifikačního vzdělávání dospělých, standardizace kompetenčních profilů pro jednotlivé kvalifikace, metodika ověřování dosažených znalostí a dovedností s využitím akreditačního a certifikačního systému, aplikace forem, metod a přístupů založených na rozvoji kompetencí, zavádění metod zabezpečování a hodnocení jakosti, vytvoření metodiky financování
Vytvořit podmínky pro založení systému ověřování kvalifikací získaných v systému DPV s využitím akreditačního a certifikačního systému propojeného se systémem certifikace počátečního vzdělávání		Vybudování infrastruktury pro DPV v regionech – vybudování sítě vzdělávacích a výcvikových center pro DPV, projektování a specifikace technických a technologických požadavků pro vybavení center, zpracování modelu organizace a řízení, vývoj komplexní metodologie pro odborné vzdělávání a poradenství dospělých, vzdělávací a rozvojové programy pro sociální partnery a další regionální partnery angažované v oblasti DPV
Zlepšit přístup k informacím, orientaci v nabídce a kvalitu služeb DPV, rozvoj výzkumu a vývoje metodologie vzdělávání dospělých včetně vybudování institucionální kapacity		Rozvoj podpůrných systémů pro DPV (informační, analytické, poradenské, diagnostické služby) – dotvoření systému informačních přehledů o nabídce DPV, zajištění jeho aktualizace, vytváření systému hodnocení kvality nabídky DPV, výzkum a vývoj metodologie DPV, poradenství pro projektovou přípravu v oblasti DPV, vytvoření a aplikace metodik pro individuální diagnostiku znalostí a dovedností, šíření a aplikace metodik pro prognózování potřeb TP a bilancování kvalifikačního potenciálu regionů, poradenské činnosti zaměřené na jednotlivce s využitím diagnostických technik a poskytování informací o vzdělávacích možnostech a perspektivách profesního vývoje ve vazbě na potřeby TP
Rozvoj vzdělávací nabídky DPV (nové programy, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů)		Rozšiřování nabídky DPV podle požadavků TP a potřeb rozvoje ekonomiky – vývoj nových programů DPV; spolupráce podniků a vzdělávacích institucí při přípravě, realizaci a vyhodnocování VP; modularizace VP při úzké spolupráci podnikové sféry a ve vazbě na systém uznávaných kvalifikací; programy druhé šance pro pracovníky s nízkou kvalifikací; distanční a kombinované formy a multimediální prostředky vzdělávání, e-learningové programy DPV
Zvýšení odborné a pedagogické způsobilosti, lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře DPV		Vzdělávání lektorů, konzultantů, zkušebních komisařů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře DPV – vývoj a implementace VP pro tyto cílové skupiny; předávání dobrých zkušeností a know-how; zavádění systémů dalšího profesního rozvoje lektorů, konzultantů a učitelů v asociacích vzdělávacích a poradenských institucí včetně certifikace jejich kvalifikace; školení lektorů, konzultantů, učitelů a řídicích pracovníků

Specifické cíle opatření 4.1.	Vazba činností na SS	Typy činností
Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikace a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami		Vzdělávání zabezpečované zaměstnavateli
Zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání v organizacích		Odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů zaměřené na doplňování, rozšiřování a zvyšování kvalifikace, včetně vzdělávacích aktivit v oblasti ICT
Podporovat zachování stávajících udržitelných pracovních míst prostřednictvím adaptace a stimulovat tvorbu nových pracovních míst		Zavedení koncepčních moderních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů
Rozšířit uplatňování pružných forem organizace práce		Aplikování moderních forem a metod vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů
Rozvíjet aktivity zaměstnavatelů zaměřené na podporu ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti		Vytváření nových pracovních míst a udržení stávajících pracovních míst (např. pomocí příspěvku na úhradu mzdových nákladů, příspěvku na rozšiřování a zvyšování kvalifikace apod.)
		Uplatňování pružných forem organizace práce
		Sebezaměstnávání – prostřednictvím vzdělávání a podpůrných služeb (např. informativních, poradenských, analytických atd.)
		Vzdělávání zaměstnanců, zaměstnavatelů a zájemců o zahájení podnikání zaměřené na doplňování, rozšiřování, zvyšování znalostí a jejich uplatnění v oblasti podpory ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti

Specifické cíle opatření 4.2.	Vazba činností na SS	Typy činností
Zvýšení kvalifikační úrovně a dovedností pracovníků podniků v souvislosti se zaváděním progresivních systémů řízení výrobních procesů, se zavedením high-tech, sofistikovaných produktů a služeb, ICT, se zaváděním technik šetrných k ŽP		Specializované vzdělávání pracovníků podnikatelských subjektů v průmyslu a pracovníků v oblasti služeb
Zlepšení profesní přípravy a vzdělávání absolventů škol zaměřených na CR, pracovníků a podnikatelů a vzdělávání odborníků na CR ve VS		Příprava obsahu nových standardů vzdělávání posluchačů CR středních a vysokých škol, vč. speciálního vysokoškolského studia na výchovu turistického destinačního marketingu a managementu, regionálních a municipálních manažerů
Zkvalitnění regionálního marketingu a managementu CR		Tvorba a realizace programů celoživotního vzdělávání pro CR, vč. rekvalifikačních a poradenských programů pro služby CR a lázeňství, ekoturistiku a využívání a ochranu přírodních zdrojů a ekosystémů
Budování kapacit regionálních systémů EVVO založených na existenci regionální sítě environmentálně zaměřených informačních a vzdělávacích středisek		Příprava a realizace programů EVVO (kurzy, informační služby, pilotní projekty)
Zvyšování povědomí občanů, podniků a institucí o environmentální legislativě a informování o jejich právech, příležitostech a povinnostech v environmentální oblasti, zejména prostřednictvím implementace projektů Místní Agendy 21		Vzdělávání pracovníků institucí poskytujících EVVO
		Programy k rozšíření účasti veřejnosti na rozhodování v záležitostech ŽP
		Podpora vzniku pracovních příležitostí a rozvoje dobrovolnictví v oblasti ŽP

Příloha č. 2 – Implementační struktura OP RLZ

Opatření	Forma realizace	ZS	KP	KU ¹⁾
1.1	národní projekty	MPSV - SSZ	PÚP SSZ – o	
	grantová schémata	MPSV - SSZ	PÚP SSZ – o	
1.2	systémové projekty ²⁾	MPSV - SSZ	SSZ – o PÚP	SSZ PÚP
2.1	národní projekty	MPSV - SSZ	PÚP SSZ – o MPSV – o22	
	centrální grantové schéma grantová schémata	MPSV - SSZ	SSZ – o MPSV – o22	
2.2	centrální grantové schéma	MPSV - SSZ	SSZ – o ³⁾	
2.3	zjednodušené grantové schéma	NROS	NROS	
3.1	národní a systémové projekty	MŠMT – o54	MŠMT – o2 PC P	PC P
	grantová schémata		MŠMT – o2	
3.2	grantová schémata	MŠMT – o54	MŠMT – o3	
3.3	systémové projekty	MPSV - SSZ	SSZ – o	SSZ – o
	grantová schémata		SSZ – o kraje	
4.1	grantová schémata	MPSV - SSZ	PÚP SSZ	
	národní projekt		CzechInvest	
4.2 ⁴⁾	grantové schéma národní projekt grantové schéma		MPO MMR MŽP	

- 1) Koneční uživatelé jsou vyznačeni pouze tehdy, pokud byli jednoznačně zmíněni v textu PD jako koneční uživatelé, nikoli pouze jako ti, kteří se budou podílet na realizaci projektů, neboť není zcela zřejmé, zda budou vystupovat v pozici dodavatelů nebo konečných uživatelů
- 2) V popisu opatření není přímo konstatováno, že půjde o systémové projekty. Je zde pouze uvedeno, že projekty budou realizovány přímým přidělením prostředků. Že půjde o systémové projekty je domněnka evaluačního týmu.
- 3) Projekty vybrané na centrální úrovni budou zajišťovat PÚP
- 4) V PD není jasně stanovena forma realizace opatření. Evaluační tým ji odvodil z toho, že MPO a MŽP bude vybírat projekty konečných uživatelů na základě výzvy k podávání žádostí, v případě MMR budou prostředky přiděleny přímo.

Příloha č. 3 – Kritéria pro hodnocení projektů

(V závorkách je u každého kritéria uveden procentní podíl na celkovém bodovém ohodnocení)

1. zdůvodnění projektu (30 %)

- 1.1 zdůvodnění potřeby projektu (proč je nutné projekt realizovat)
- 1.2 vazba na strategické dokumenty (soulad s vládní, státní nebo národní strategií, politikou a programy v příslušných oblastech RLZ)
- 1.3 přínos pro cílovou skupinu (dopad na cílovou skupinu, jak pomáhá řešit její problémy)

2. cílová skupina (15 %)

- 2.1 přiměřenost cílové skupiny (přiměřenost počtu příjemců k velikosti cílové skupiny, schopnost splnit cíle projektu, způsob identifikace cílové skupiny, znalost jejich problémů)
- 2.2 zapojení cílové skupiny (zapojení partnerů, způsob práce s cílovou skupinou, analýza cílové skupiny s ohledem na rovné příležitosti)

3. realizace projektu (16 %)

- 3.1 klíčové aktivity a stadia realizace (plánování a realizace)
- 3.2 monitorování projektu (monitorování a hodnocení realizace v průběhu projektu a po jeho dokončení, stanovení hodnotitelných ukazatelů pro kvalitu řízení projektu a jejich sledování)
- 3.3 předchozí zkušenosti žadatele (zkušenosti žadatele s řízením obdobných projektů)
- 3.4 publicita (propagace projektu, využívání loga ESF)
- 3.5 udržitelnost projektu (pokračování po ukončení financování z ESR, další zdroje financování, budoucí soběstačnost)

4. výsledky a výstupy (14 %)

- 4.1 výsledky a výstupy projektu (počty osob, které získají zaměstnání, další kvalifikaci, kvalitnější vzdělávání, zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny)
- 4.2 kroky k dosažení navrhovaných výsledků resp. výstupů, výskyt možných problémů a návrh jejich řešení, příspěvek výstupů a výsledků k principu rovných příležitostí

5. horizontální témata (10 %)

- 5.1 rovné příležitosti (dopad projektu na muže a ženy, etnické menšiny, osoby se zdravotním postižením případně další skupiny ohroženou vyloučením)
- 5.2 udržitelný rozvoj (vztah projektu k životnímu prostředí, kroky k omezování negativních vlivů na životní prostředí)
- 5.3 informační společnost (používání informačních technologií, jejich přiměřenost ke znalostem cílové skupiny, předpokládaný přínos ke zvyšování počítačové gramotnosti, integrace podpořených osob do informační společnosti)
- 5.4 podpora místních iniciativ (zapojení místních partnerů do plánování a realizace projektu, reakce projektu na místní potřeby, jak projekt místní iniciativy podporuje)

6. specifické požadavky (15 %)

- 5.1 – 5.5 zadává vyhlášovatel – specifické regionální a sektorové požadavky

Příloha č. 4 – Porovnání indikátorů ESZ a OP RLZ

Název a obsah indikátoru ESZ	Vazba na indikátory OP RLZ
1. Unemployment rate Total unemployed persons as a share of total active population (by gender)	A ukazatel dopadu programu *)
2. Employment rate Total employment rate (age group 15-64), breakdown by gender and breakdown for older workers (age group 55-64). Persons in employment as a proportion of total population in the same age group.	A ukazatel dopadu programu *)
3. Transitions by pay level Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1	N
4. Growth in labour productivity Growth in GDP per capita of employed population and per hour worked.	N kontextový ukazatel*)
5. Transitions by employment status Transitions between employment, unemployment and inactivity from year n to year n+1	N kontextový ukazatel*)
6. Long-term unemployment rate Total long-term unemployed population (12 months or more) as a proportion of total active population (by gender)	N ukazatel dopadu programu *)
7. Preventative services & 8. & 9. New start Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X+6/12, and not having benefited from intensive counselling and job-search assistance. (LMP category 1) or and not having been offered a new start in the form of training, retraining, work experience, a job or other employability measure. (LMP categories 2-7) (by gender)	N kontextový ukazatel*)
10. Activation of long-term unemployed Number of long-term registered unemployed participants in an active measure (training, retraining, work experience or other employability measure) in relation to the sum of the long-term unemployed participants plus registered long-term unemployed (yearly averages). Broken down by types of measures and gender. (LMP categories 2-7)	N ukazatel dopadu opatření 1.1, 2.1 **)
11. Follow-up of participants in active measures 1. Rate of inflow of LMP participants into employment (3 or 6 months after participation in a measure) 2. Rate of return of LMP participants into unemployment (3 or 6 months after participation in a measure)	A ukazatel dopadu opatření 1.1, 2.1, 4.1 **)
12. Enterprise births Gross birth rate of new enterprises as a percentage of total stock of active enterprises	N kontextový ukazatel*)
13. Employment growth Annual change in total number of employed persons, overall and by main sector (by gender)	N kontextový ukazatel*) Jako kontextový ukazatel je v OP využit ukazatel Struktura zaměstnanosti (primér, sekundér, terciér)
14. Survival rate of newly born enterprises (still active in year n+3) Newly born enterprises of year n that are still active in year n+3	N kontextový ukazatel*)
15. Diversity of contractual and working arrangements Total employees in part-time and/or fixed-term contracts plus total self-employed as % of persons in employment. Employees in non-standard	N ukazatel dopadu programu *)

employment (part-time and/or fixed-term) as % of total employees. (Breakdown by part-time, fixed-term, part-time and fixed-term, by reason, by gender.) Total self-employed as % of total persons in employment. (Breakdown by part-time, by gender.)	
16. Transitions by type of contract Transitions between non-employment and employment and within employment by type of contract from year n to year n+1	N
17. Trends in accidents at work The evolution of the incidence rate, defined as the number of accidents at work per 100 000 persons in employment.	N kontextový ukazatel*)
18. Trends in occupational diseases Trends in occupational diseases	N kontextový ukazatel*)
19. Transparency of job vacancies (advertised by PES accessible at EU level) Share of job vacancies advertised through Member States' public employment services that are accessible on a common platform by jobseekers throughout the EU	N
20. Educational attainment of 22 years old Percentage of 22 year olds having achieved at least upper secondary education (ISCED level3). The age group 20-24 is used as proxy. (by gender)	N kontextový ukazatel*) (Jako kontextový ukazatel je v OP využit ukazatel Struktura obyvatelstva podle vzdělání)
21. Participation in education and training (25-64) Participation in education and training (25-64), overall, and by age group, working status and educational attainment. (by gender)	A ukazatel dopadu programu *) (pouze účast na dalším vzdělávání)
22. Public expenditure on education as % of GDP Total public expenditure on education as a percentage of GDP	N
23. Share of employees participating in continuous vocational training Share of employees participating in continuous vocational training (CVT) (by gender)	N ukazatel dopadu programu *)
24. Activity rate (15-64) Share of employed and unemployed in total population of working age 15-64. (by gender)	A kontextový ukazatel *) (podíl zaměstnaných a nezaměstnaných na populaci 15+)
25. Average exit age from the labour force The average age of withdrawal from the labour market, based on a probability model considering the relative changes of activity rates from one year to another at a specific age (by gender).	N
26. Employment gender gap The difference in employment rates between women and men in percentage points	N kontextový ukazatel*)
27. Unemployment gender gap The difference in unemployment rates between women and men in percentage points	N kontextový ukazatel*)
28. Gender pay gap Difference between men's and women's average gross hourly earnings as percentage of men's average gross hourly earnings (for paid employees at work 15+ hours). Breakdown by public and private sectors.	N kontextový ukazatel*)
29. Employment impact of parenthood The difference in percentage points in employment rates without the presence of any children and with presence of a child aged 0-6, by gender (age group 20-50).	N

<p>30. Childcare for 0-3 and for 3 to compulsory school age Children cared for (other than by the family) as a proportion of all children of the same age group. Breakdown by: before entry into non-compulsory pre-school system (0-3 years), in the non-compulsory or equivalent pre-school system (3-6 years), and compulsory primary education (6-12 years).</p>	<p>N kontextový ukazatel *)</p>
<p>31. Early school leavers Percentage of 18-24 year olds having achieved <u>lower</u> secondary education (ISCED level 2) or less and not attending further education or training. (by gender)</p>	<p>N ukazatel dopadu programu *)</p>
<p>32. Unemployment rate gaps for people at disadvantage Difference in unemployment rates for disadvantaged groups (according to national definitions) and the overall unemployment rate, in percentage points. (by gender)</p>	<p>N kontextový ukazatel*)</p>
<p>33. Unemployment rate gap between non EU and EU nationals Unemployment rate gap between non EU and EU nationals, in percentage points. (by gender)</p>	<p>N</p>
<p>34. Working poor Number of working poor as % of working population, calculated separately for wage and salary employees and self-employed. (by gender) Working poor (in-work poverty) is defined as the share of individuals who are classified as "at work" (either in wage and salary employment or self-employed) according to the definition of most frequent activity status (the status that individuals declare to have occupied for more than half the total number of months for which information on any status in the calendar of activities is available) whose household equivalised disposable income is below 60% of national median equivalised income.</p>	<p>N kontextový ukazatel*)</p>
<p>35. Poverty trap The marginal effective tax rate on labour income taking account the combined effect of increased taxes on labour and in-work benefits withdrawal as one increases the work effort (increased working hours or moving to a better job). Calculated as the ratio of change in personal income tax and employee contributions plus change (reductions) in benefits, divided by increases in gross earnings.</p>	<p>N</p>
<p>36. Unemployment trap The marginal effective tax rate on labour income taking account the combined effect of increased taxes and benefits withdrawal as one takes up a job. Calculated as the ratio of change in gross income minus (net in work income minus net out of work income) divided by change in gross income for a single person moving from unemployment to a job with a wage level of 67% of the APW.</p>	<p>N</p>
<p>37. Taxation on low-wages earners Tax wedge on labour cost: ratio of income tax plus employee and employer social contributions including payroll taxes less cash benefits divided by the labour costs for a single earner earning 67% of the APW.</p>	<p>N</p>
<p>38. Undeclared work Size of undeclared work in national economy (e.g. as share of GDP or persons employed)</p>	<p>N</p>
<p>39. Regional disparities – coefficients of variation for employment and unemployment rates Standard deviation of employment (unemployment) divided by the weighted national average (age group 15-64 years). (NUTS II)</p>	<p>N kontextový ukazatel*)</p>

40. Underperforming regions (employment and unemployment rates)

1. Share of underperforming regions in terms of employment (< 90%) and unemployment (> 150%) (in relation to all regions and to the working age population/labour force) (NUTS II).

2. Differential between average employment/unemployment of the underperforming regions and the national average in relation to the national average of employment/unemployment (NUTS II).

N
kontextový ukazatel*)

Poznámky:

*) Ukazatel ESZ lze plně využít pro monitorování relevantních dopadů OP nebo jako kontextový ukazatel. Tyto ukazatele budou získávány od ČSU.

***) Ukazatele ESZ lze využít pro monitorování výsledků nebo dopadů jednotlivých opatření, pokud budou naplněny daty vztahujícími se k danému opatření. Data budou získávána z monitoringu OP, nikoliv od ČSU.

Příloha č. 5 – Seznam použitých zkratk

EK	Evropská komise
ES	Evropská společenství
ESF	Evropský sociální fond
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
KP	konečný příjemce
KU	konečný uživatel
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NNO	nestátní neziskové organizace
o	odbor
OP	operační program
PC P	Pedagogické centrum Praha
PD	programový dodatek
PÚP	Úřad práce pověřený krajskou koordinací
RLZ	rozvoj lidských zdrojů
ŘO	řídící orgán
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
SZ	služby zaměstnanosti
TP	trh práce
VSZ	veřejné služby zaměstnanosti
ZS	zprostředkující subjekt