

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Teze diplomové práce

**Rekvalifikace zaměstnanců v Jihomoravském kraji
z podpory Evropského sociálního fondu v rámci
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost**

Bc. Simona Synková

Rekvalifikace zaměstnanců v Jihomoravském kraji z podpory Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Retraining employees in the South Moravian region from support of the European Social Fund under the Operational Programme Human Resources and Employment

Souhrn

Diplomová práce se zabývá rozvojem lidského potenciálu z finančních podpor Evropské unie. V teoretické části práce charakterizuje význam vzdělání zaměstnanců, historické příčiny vedoucí k rekvalifikaci lidských zdrojů ze strany strukturálních fondů a vývoj této finanční podpory v čase. Následně je analyzována podpora ze strany Evropské unie ze zdrojů Evropského sociálního fondu v České republice, kde je blíže konkretizován Operační program lidské zdroje a zaměstnanost. V praktické části je práce orientována na zhodnocení významu podpory lidských zdrojů v rámci Jihomoravského kraje a z důvodu posouzení efektivnosti a hospodárnosti porovnávána s Moravskoslezským krajem. V závěru práce je vyhodnocena smysluplnost strukturálních fondů v oblasti lidských zdrojů a navrženo řešení zefektivnění procesu poskytování finanční podpory.

Klíčová slova

Dotace, Evropská unie, operační programy, strukturální fondy, lidský potenciál, nezaměstnanost, Jihomoravský kraj, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, rekvalifikace, Regionální individuální projekt

Hlavním cílem této práce je analýza efektivnosti poskytnuté finanční pomoci, na snižování rozdílů v lidských zdrojích mezi jednotlivými členskými státy, z Evropské unie. Pro lepší návaznost a logické uspořádání tento hlavní cíl byl rozdělen do několika dílčích cílů - cíl teoretické části práce a cíl analytické (praktické) části práce. Jako stěžejní dílčí cíl teoretické části je považován rozbor klíčové problematiky týkající se vzdělávání zaměstnanců z evropských fondů, zejména se zaměřením na samotný význam zaměstnanců, rozbor strukturální politiky na regionální úrovni a určení nástrojů a podpůrných opatření pro rozvoj lidských zdrojů. V praktické části dojde k charakteristice vybraného kraje, po níž následuje zvolení konkrétního projektu a analýza účinnosti vynaložených prostředků. Konkrétně se jedná o analýzu účinnosti jednotlivých činností na určeném projektu v Jihomoravském kraji. Samotná analýza efektivnosti je založena na komparaci dvou krajů, jež zpracovávali projekt z Regionálního individuálního projektu „Vzdělávání se pro růst!“, a to Jihomoravského a Moravskoslezského kraje. Dále následuje syntéza jednotlivých poznatků, jejich zhodnocení a možný návrh vylepšení ke zvýšení efektivnosti projektů pro podporu rozvoje lidských zdrojů v Jihomoravském kraji, ale i v celé České republice.

Vypracování teoretické části práce vyžaduje zejména samotné důkladné prostudování problematiky rozvoje lidských zdrojů, následné zjištění relevantních materiálů týkajících se této problematiky v rámci Evropské unie a České republiky. V samotné práci jsou tyto údaje logicky seřazeny a uvedeny nejdůležitější údaje a informace týkající se této problematiky na základě komparace jednotlivých informací z různých zdrojů. Vzhledem k množství důležitých číselných dat je zcela nezbytné uvést jejich samostatnou interpretaci a v některých případech je velmi výstižné tyto data uvést i graficky v obrázcích či grafech. V teoretické části je tedy nejvíce využita metoda dedukce a komparace. V praktické části došlo zejména k porovnání jednotlivých dosažených indikátorů v rámci Jihomoravského a Moravskoslezského kraje, proto je analýza v této části založena zejména na metodě komparace jednotlivých hodnot a charakteristiky jejich rozdílností.

Diplomová práce se skládá z 11 kapitol. Praktická část je obsažena v 5. a 6 kapitole, kdy každá kapitola je dále rozvržena do tří částí. V 5. kapitole byl charakterizován Jihomoravský kraj, výzva „Vzdělávejte se pro růst!“ a poté analyzován projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ a 6. kapitola je rozdělena do věcného hlediska, finančního hlediska a návrhu řešení.

Lidský potenciál Jihomoravského kraje je tvořen ekonomicky aktivními obyvatel, tedy účastníky trhu práce, kde jejich struktura, kvalita a rozvoj jsou důležité pro ekonomický rozvoj kraje. Pro konkurenceschopnost kraje a pro následnou nabídku práce

je nejvýznamnější ukazatel struktura zaměstnaných osob. Vzdělanost zaměstnanců souvisí s pracovní pozicí v zaměstnání a z důvodu vyšší vzdělanosti v Jihomoravském kraji je nejvíce zaměstnanců na pozicích specialistů a technických či odborných pracovníků. Počet nezaměstnaných osob v Jihomoravském kraji každý rok roste a v roce 2013 činila 40 600 osob, což je 8,94 % podílu nezaměstnaných osob. Nejvíce ohrožená věková skupina v Jihomoravském kraji není ani jedna riziková skupina, tj. ve věku 15 – 24 let a 55 a více let, ale nejvíce nezaměstnaných osob se nachází ve věku 35 – 44 let a se středoškolským vzděláním bez maturity.

V roce 2011 se Jihomoravský kraj zapojil do Regionálního individuálního projektu s názvem „Vzdělávejte se pro růst!“, Kraj měl k realizaci projektu poskytnutu finanční podporu ve výši 73 840 320,00 Kč a projekt zpracovával zastupující subjekt řídicího orgánu - Krajská pobočka Úřadu práce ČR. Cílem projektu bylo podpořit zaměstnance, jejichž zaměstnavatele vykonávali činnost významnou pro ekonomický růst a růst zaměstnanosti v Jihomoravském kraji podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Za celou dobu trvání projektu bylo zapojeno 153 ekonomických subjektů, které se většinou zapojili do projektu na jeden rok, 12 subjektů se zapojilo do projektu na dva roky. V projektu bylo vzděláno celkem 4 116 podpořených osob, z kterých bylo 1 799 osob vyučených, 699 osob vysokoškolsky vzdělaných a 943 osob se středním vzděláním s maturitou.

Pro účely komparace byl vybrán v rámci realizace RIP projekt „Vzdělávejte se pro růst! – Moravskoslezský kraj“. Finálně bylo v Moravskoslezském kraji úspěšně proškoleny 4 999 absolventů. Jihomoravský kraj proškolil víc absolventů (4 116 osob). Výše nákladů na školení je v porovnání menší než v Jihomoravském kraji (po uskutečnění vzdělávacích aktivit byly náklady ve výši 41 000 000,00 Kč). Z toho vyplývá, že v Jihomoravském kraji byly průměrné náklady na účastníka vyšší než v Moravskoslezském kraji - Jihomoravský kraj proškolil na projektu méně absolventů za větší náklady než Moravskoslezský kraj. Můžeme finálně říct, že projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ byl ve srovnání s projektem „Vzdělávejte se pro růst! – Moravskoslezský kraj“ méně efektivní a nevhodný. I když Jihomoravský kraj v projektu se snažil zapojit více podniků z různých odvětví, tak nakonec nákladovost projektu nebyla úměrná počtu absolventů projektu.

I když byl analyzován pouze jeden projekt v Jihomoravském kraji, lze z důvodu objemnosti tohoto projektu porovnávat tento projekt ke změně podílu nezaměstnanosti na ekonomicky aktivní obyvatel daného kraje. V průběhu realizace projektu a i po jeho skončení počet nezaměstnaných osob v kraji rostl a i průměrný věk nezaměstnaných osob stoupl na 39,1 let v roce 2013. Přibývalo tak více nezaměstnaných ve středním věku a tím pádem mezi

nezaměstnané se v posledních letech začleňovaly osoby, které byly předtím zaměstnány (nikoliv absolventi), tzn. že, vzrostl počet ztrát pracovních míst. I když byl projekt zaměřen na rekvalifikaci zaměstnanců a tím zvyšování „exkluzivity“ zaměstnance pro zaměstnavatele, vedl spíše ke zvyšování nezaměstnanosti v kraji.

Smyslem programů spolufinancovaných z rozpočtu EU je zmenšování rozdílů jednotlivých ekonomických ukazatelů mezi členskými zeměmi. V případě dobře zaměřené finanční pomoci na rozvoj lidského potenciálu, ať už se jedná o zaměstnance či začleňování sociálně slabších na trhu práce, má tato pomoc vést ke snížení podílu nezaměstnanosti státu. Při prozkoumání roky programového období 2007 - 2013 se nezaměstnanost zvyšovala u všech členských zemí, kdy se průměrný podíl nezaměstnanosti EU zvýšil ze 7 % v roce 2008 na 10,8 % v roce 2013. Z výše uvedeného vyplývá, že dotační systém v OP LZZ či jednotlivé projekty nebyly zacíleny na potřebnou skupinu obyvatel nebo při proškolení významných věkových struktur a forem ukončeného vzdělání obyvatel nebyla dostatečně vybrána správná zaměření rekvalifikace a školení.

V případě lepšího řešení nynější situace v dotačním systému by bylo nutné zaměřit se na užší okruh cílových skupin a nesnažit se maximálně využít všechny přidělené prostředky bez následného výsledku. Dalším krokem při zlepšení dotačního systému by bylo zřízení samostatného institutu, který nebude ovlivňován právě vládnoucí stranou či vládnoucí koalicí, a řídicí orgán nebude relevantní ministerstvo, ale přímo EU, resp. Evropská komise. V případě schvalovacího procesu žádostí a následné administrace projektu by pracovníci institutu nepřišli do styku s příjemci a jakákoliv e-mailová komunikace by procházela nejprve přes centrálu a poté k osobě, která má na starosti uvedený projekt. Tímto procesem by příjemce finanční podpory nevěděl identifikaci pracovníka, jež má na starosti jeho projekt ze strany administrace a schvalování jednotlivých monitorovacích zpráv, a nemohl by použít jakékoliv korupční nástroj jako například zlehčování procesu vybraných příjemců z důvodu známosti. Díky ztíženému způsobu pokusů o korupci zaměstnanců instituce ze strany příjemce by chybovost v projektech klesla a tím i podezření na porušení rozpočtové kázně by nebylo tolik nahlašováno. Touto cestou by vznikl proces, který by byl objektivní a nebyly by zde promítnuty subjektivní důvody (politické styky, známost s příjemcem).

8. Seznam literatury

1. BUDÍK, J. *Evropské strukturální fondy a jejich využívání*. 1. vyd. Praha: VŠFS, 2009. ISBN 978-80-7408-014-2.
2. PAVLÁK, M. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropské sociální sond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidské zdroje*. 1. vydání, Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-139-0.
3. VILAMOVÁ, Š. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-0828-0.
4. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. revize č. 2. Praha 2012.
5. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výroční zpráva o provádění operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2013*. Praha 2014.
6. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-111-6