

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

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

Bc. Simona Synková

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Simona Synková

Provoz a ekonomika

Název práce

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

Název anglicky

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

Cíle práce

Hlavním cílem této práce je komparace Jihomoravského kraje s ostatními kraji České republiky v oblasti rekvalifikace zaměstnanců z prostředků Evropských sociálních fondů, konkrétně v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Nakonec na základě syntézy bude zmapováno využití u čerpaných finančních prostředků z Evropských sociálních fondů. Dílčím cílem této práce je charakterizovat strukturální politiku uskutečněnou Evropskou unií a využívání Evropských sociálních fondů, zejména Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Metodika

Při zpracování diplomové práce je základem pro metodickou tvorbu shromažďování informací ze studia odborné literatury a informací z internetových zdrojů. Pro analýzu čerpání dotací budou důležitým zdrojem konzultace s odborníky v oboru a hlavně vlastní zkušenosti s řešenou problematikou. Použitá data budou sumarizována a analyzována. Dále pomocí deskripce a komparace budou formulovány závěry a doporučení.

Doporučený rozsah práce

60 80 stran

Klíčová slova

Dotace, Evropská unie, operační programy, strukturální fondy, Jihomoravská kraj

Doporučené zdroje informací

BUDÍK, J. Evropské strukturální fondy a jejich využívání. Praha: VŠFS, 2009. ISBN 978-80-7408-014-2

Evropský sociální fond v ČR [online]. Dostupné na WWW:

<<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

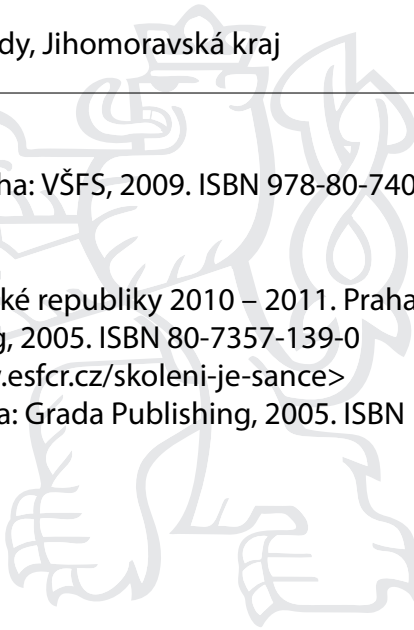
Kolektiv CES VŠEM, NOZV NVF: Konkurenční schopnost České republiky 2010 – 2011. Praha: Linde 2011

PAVLÁK, M. Lidské zdroje a fondy EU. Praha: ASPI Publishing, 2005. ISBN 80-7357-139-0

Školení je šance [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz/skoleni-je-sance>>

VILAMOVI, Š. Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN

80-247-1194-X



Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

prof. Ing. Ivana Boháčková, CSc.

Elektronicky schváleno dne 6. 10. 2014

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6. 10. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

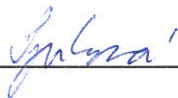
Děkan

V Praze dne 22. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Rekvalifikace zaměstnanců v Jihomoravském kraji z podpory Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23. 3. 2015



Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Ivaně Boháčkové, CS. za ochotu a trpělivost při poskytování cenných rad a připomínek během zpracování této diplomové práce.

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.

Summary

The diploma thesis researches human potential development that uses European Union financial support. Its theoretical chapters describe the importance of employee education, historical events leading to retraining of human resources from the Structural Funds point of view and their evolution in time. Then the European Union support funded by European Social Fund of Czech Republic is analysed which specifies the Operational Programme Human Resources and Employment more closely. The practical section of the thesis is focused on evaluation of the importance of human resource support in the South Moravian region and compared to the Moravian-Silesian region in terms of effectiveness and economy. The conclusion evaluates the efficiency of the Structural Funds in the area of the human resources and suggests a solution to streamline the process of financial support.

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

Keywords: Subsidies, the European Union, the operational programmes, the structural funds, human potential, unemployment, South Moravian region, Operational programme human resources and employment, retraining, Regional individual project

Obsah

1. Úvod.....	8
2. Cíl práce a metodika.....	9
2.1. Cíl práce	9
2.2. Metodika	9
3. Podpora rozvoje lidského potenciálu v rámci strukturální politiky EU v regionální dimenzi .	11
3.1. Význam vzdělání zaměstnanců	11
3.2. Analýza příčin vedoucích k aktivitám strukturální politiky na úrovni regionů v oblasti rozvoje lidských zdrojů.....	12
3.2. Nástroje a podpůrná opatření pro rozvoj lidských zdrojů	19
4. Podpora rozvoje lidských zdrojů v České republice	27
4.1. Programy podpory programového období 2007 - 2013	27
4.2. Finanční aspekty podpory	31
4.3. Analýza efektivnosti podpůrných aktivit	33
4.4. Pozice programu rekvalifikace v rámci podpory rozvoje lidských zdrojů.....	37
4.4.1. Věcné zaměření.....	38
4.4.2. Finanční aspekty.....	38
4.4.3. Efektivnost programů kvalifikace	39
5. Analýza účinnosti programů rekvalifikace v Jihomoravském kraji.....	42
5.1. Charakteristika JHM kraje	42
5.2. Charakteristika výzvy „Vzdělávejte se pro růst!“	47
5.3. Analýza projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji!“	49
6. Smysluplnost strukturální politiky v oblasti rozvoje lidského potenciálu	61
6.1. Věcné hledisko.....	61
6.2. Finanční hledisko	64
6.3. Návrh řešení	66
7. Závěr	68
8. Seznam literatury	71
9. Internetové zdroje.....	71
10. Seznam tabulek, grafů, obrázků a schémat	74
11. Seznam příloh	75

1. Úvod

Sjednocení členských států je jeden z cílů Evropské unie. Již při vzniku Evropského hospodářského společenství se počítalo s řešením regionálních disparit, které vyřeší ekonomický růst vzniklý ze založení právě Evropského hospodářského společenství.

V současné době tvoří Evropskou unii 28 členských států s více než 506 miliony obyvatel. Z důvodu rozsáhlosti území nelze nepředvídat rozdílnost u sociální a hospodářské vyspělosti. Mezi rozdíly patří i problémy související s nezaměstnaností a jejími následky. Evropská unie, jež funguje na principu solidarity, podporuje snižování nezaměstnanosti především prostřednictvím Evropského sociálního fondu, který je jedním ze strukturálních fondů existujícím v rámci Evropské unie. V počátcích Evropský sociální fond sloužil ke kompenzaci ztráty práce, jelikož pomáhal pracovníkům, kteří při restrukturalizaci přišli o pracovní místo, získat novou pracovní pozici prostřednictvím finančních příspěvků na rekvalifikaci. Evropský sociální fond působí v rozvoji lidských zdrojů ve všech odvětvích kromě zemědělství a v dnešní době je zaměřen na podporu zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podporu sociálního začleňování a rozvoje trhu práce.

Od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, mají i její občané možnost čerpat finanční prostředky ze strukturálních fondů. Cílem České republiky je pomocí těchto prostředků zlepšit ekonomickou a sociální situaci a přiblížit se tím na úroveň zemí původní EU 15.

Poskytnuté finanční prostředky je nutné, co nejlépe čerpat ze strany poskytovatele dotací v České republice, ale hlavně ze strany příjemce finančních prostředků na projekt. Tak aby se Evropské unii, resp. Evropské komisi, předložili kvalitní a přínosné projekty a tím se zlepšilo prosazování množství financí na další operační období. Jelikož jen tehdy lze využít finanční pomoc co nejlépe.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem této práce je možné charakterizovat jako analýzu 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 je nutné vymezit do několika dílčích cílů.

Dílčí cíl lze rozdělit na cíle teoretické části práce a 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. Zároveň v teoretické části jsou uvedeny podpory rozvoje lidských zdrojů v České republice.

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.

2.2. Metodika

Vzhledem k situaci, že došlo k rozdělení dílčích cílů v rámci práce na cíle teoretické a praktické části práce, je vhodné takto rozdělit i samotnou metodiku práce.

Vypracování teoretické části práce vyžaduje zejména samotné důkladné prostudování problematiky rozvoje lidských zdrojů, následné zjištění relevantních materiálů týkajících se této problematiky jak v rámci Evropské unie, tak i v rámci České republiky, ze kterých se dají čerpat důležité informace. V samotné práci jsou již 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.

V teoretické i praktické části práce se vyskytují obrázky i grafy řádně citované z relevantních zdrojů, přičemž tabulky a grafy zpracované autorem práce jsou vytvořené pomocí programu MS Office Excel. V samotném konci práce lze nalézt veškeré přílohy, které jsou nezbytné pro vypracování této práce.

3. Podpora rozvoje lidského potenciálu v rámci strukturální politiky EU v regionální dimenzi

Jednou z významných priorit v rámci Evropské unie, a tedy i České republiky, je regionální rozvoj.

O konkurenceschopnosti regionů, kromě podnikatelského prostředí, významně vypovídá především schopnost firem vytvářet, rozšiřovat a přejímat inovace. K tomu je nutné efektivně využívat disponibilní lidské zdroje. Lidské zdroje představují nespočet aktérů neustále se měnících z hlediska počtu, struktury a kvality. Jak bude probíhat budoucí ekonomický vývoj firem a tím i regionů je primárně závislé na lidském potenciálu.

Je tedy nezpochybnitelné, že se regionální politika pomocí podpory podnikání promítá v konečném důsledku právě do lidských zdrojů, kde se projevuje jejich chováním v různých oblastech (trh práce, vzdělávání, migrace, spotřeba statků a služeb apod.). Systematickou péčí o zvyšování kvalifikace lidských zdrojů dochází k zvyšování znalostí a dovedností, kterými člověk disponuje a vnáší je do produkčního procesu.

3.1. Význam vzdělání zaměstnanců

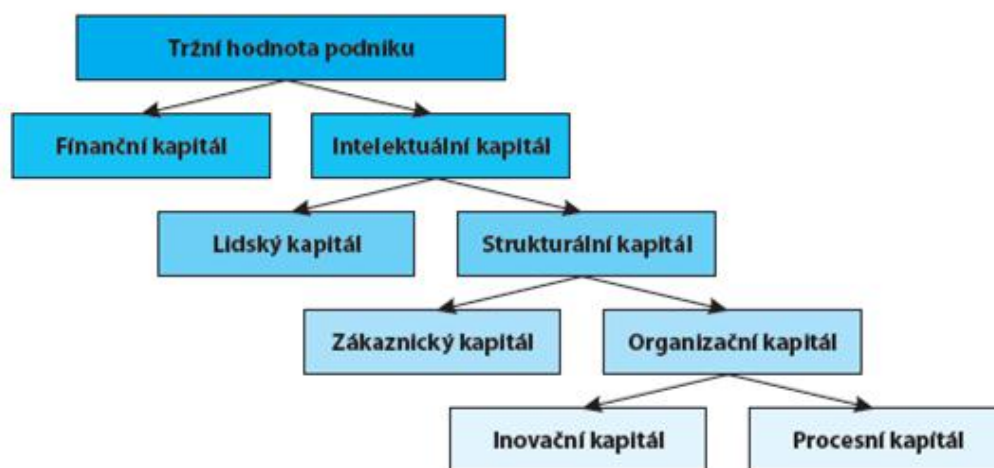
Budoucí prosperita podniku je stále více závislá na schopnostech a vzdělání zaměstnanců. V současné době, jež se vyznačuje velkým množstvím nových informací, rychlým rozvojem technologií a rostoucími požadavky na kompetenci zaměstnanců, lze vzdělávání považovat za nutný a nikdy nekončící proces. Zaměstnanci jsou vlastníci svého lidského potenciálu, který je jádrem jejich bohatství. Svou prací spojenou s využíváním svého potenciálu se podílejí na tvorbě bohatství pro podnik, pro který pracují. Úspěch mnohých podniků je tedy dán tím, do jaké míry zvládnou do procesu řízení a inovace začlenit nejrůznější lidi jak z podniku, tak i mimo něj a proměnit jejich nehmotná aktiva, tedy jejich znalosti, schopnosti a dovednosti, v hmotný výsledek podniku. Tím je dnes většina bohatství ve své podstatě nehmotné povahy a může představovat značnou část tržní hodnoty podniku.

Vzdělání zaměstnanců ve firmách se věnuje velká pozornost, protože je považováno za jeden z klíčových faktorů inovací a tím i strategie k úspěchu firmy a její konkurenceschopnosti. K úspěchu na vysoce konkurenčních trzích potřebují firmy nejenom kvalitní strategii, ale také jejich zajištění ze strany lidských zdrojů. Bez zaměstnanců by zůstaly nevyužity i ty nejmodernější technologie a zařízení a celá řada

řešení by ani nevznikla. Z tohoto důvodu podniky investují značné prostředky do rozvoje potenciálu vlastních zaměstnanců a zvyšují jeho hodnotu formou vzdělání.

Hodnotu podniku tedy tvoří finanční a intelektuální kapitál, který ve schématu č. 1 ukazuje, že je kromě lidského kapitálu tvořen i dalšími druhy kapitálu.

Schéma č. 1: Proces vytváření tržní hodnoty podniku



Zdroj: Efektivní vzdělání zaměstnanců, Vodák, Kuchaříková, 2011

Finanční kapitál obsahuje peněžní aktiva podniku, kdežto intelektuální kapitál představuje znalosti a informace, které firma využívá k získání bohatství. Firma ve skutečnosti zaměstnance považuje za aktivum, nikoliv za náklad a proces zvyšování hodnoty lidského kapitálu představuje investici do budoucnosti. Schopnost podniku a zaměstnanců vzdělávat se rychleji než konkurence je jedinou udržitelnou konkurenční výhodou. Proto se kvalita lidského kapitálu stává významným faktorem, který se firma snaží zkvalitňovat a zvyšovat.

3.2. Analýza příčin vedoucích k aktivitám strukturální politiky na úrovni regionů v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Všechny státy Evropské unie přistoupily k realizaci regionální politiky, jejíž snaha je zejména snížit rozdíly v životní úrovni mezi regiony a bojovat s vysokou dlouhodobou nezaměstnaností, především podporou ekonomických a sociálních struktur v zaostávajících oblastech nebo v regionech s nevyhovující strukturou průmyslu. V některých státech (např. v Nizozemsku) je pak regionální politika zaměřována i strategicky, tzn. na posílení konkurenceschopnosti nejvýznamnějších aglomerací v nadnárodním měřítku. Kromě

regionální politiky uskutečňované jednotlivými členskými státy EU je však nezbytná také relativně nezávislá regionální politika uskutečňovaná přímo Evropskou Unií. Při vzniku Evropského hospodářského společenství (dále jen „EHS“) se předpokládalo, že se regionální problémy vyřeší všeobecným ekonomickým růstem, kterému vznik tehdejšího Společenství napomůže. Současně se počítalo s tím, že integrace trhu omezí možnosti států chránit svá upadající průmyslová odvětví a zaměří se na konkurenci. Dále tím způsobí problémy zejména v oblastech s výraznou koncentrací starých průmyslových odvětví. Proto státům bude nutné poskytnout zvláštní pomoc na vypořádání se s regionálními problémy. Myšlenka kompenzace některých negativních důsledků vytvoření Společenství se tak stala jádrem první koncepce regionální politiky tehdejšího EHS. [11]

Nutnost regionální politiky na úrovni hospodářské a sociální soudržnosti byla pochopena již mnohem dříve, kdy ve Smlouvách o Evropském hospodářském společenství tyto potřeby byly zmíněny: „*Posláním Společenství je vytvořením společného trhu a postupným odstraňováním rozdílů mezi hospodářskými politikami členských států podporovat harmonický rozvoj hospodářských činností ve Společenství, nepřetržitý a vyvážený růst, vyšší stabilitu, rychlejší zvyšování životní úrovně a užší kontakty mezi členskými státy*“ (Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství, 1957, část první, čl. 2).

Evropský sociální fond byl založen v roce 1957 s cílem snižovat nezaměstnanost a zlepšovat fungování na trhu práce. Historie vývoje hospodářské politiky a sociální soudržnosti je uvedena v příloze č. 1. Jeho vývoj lze také rozdělit na několik období podle časového hlediska programových období:

1. období: od r. 1958 do r. 1971 (6 členských států)

V prvním období byla politika ESF zaměřena na začlenění nezaměstnaných do pracovního procesu pomocí rekvalifikace pracovních sil a podpory podnikatelů na vytváření nových pracovních míst. Tyto požadavky vznikly na základě značné odlišnosti úrovně nezaměstnanosti šesti zakládajících členských zemí. V Lucembursku nebyla v té době žádná nezaměstnanost, ve Francii a Nizozemsku nezaměstnanost dosahovala nízkých hodnot, v Německu a Belgii míra nezaměstnanosti klesala, kdežto v Itálii dosahovala nezaměstnanost 8,3 % (téměř 1,7 milionů nezaměstnaných), což představovalo 64 % všech nezaměstnaných ve Společenství. ESF poskytovalo podporu pouze jednomu členskému státu, a to Itálii, na krytí nákladů spojených s podporou zaměstnanosti. Ostatní státy si o náhradu za vzniklé náklady musely požádat a představovala jen 50 % vzniklých

nákladů danému členskému státu. Činnosti fondu byly zaměřené na pomoc zaměstnání pracovních sil bez vzdělání a mladých lidí hledající své první zaměstnání. Na konci období bylo zřejmé, že naplnění cílů se neuskuteční a nerovnováha na trhu práce a mezi členskými státy bude nadále existovat.

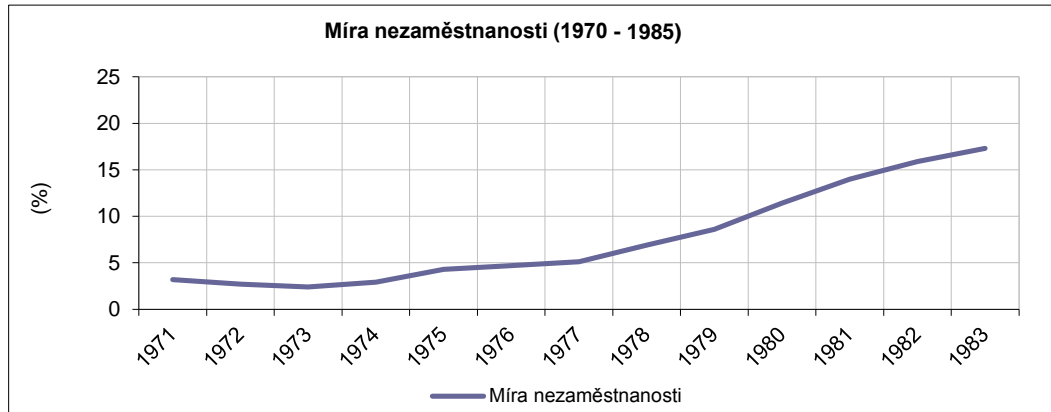
2. období: od r. 1971 do r. 1983 (10 členských států)

Po neúspěchu v prvním operačním období došlo na základě summitu v Haagu k první reformě ESF v roce 1971, která se týkala změn pravidel a způsobu práce fondu. ESF neměl sloužit k pokrývání výdajů členských států, ale měl rozhodovat o přidělování prostředků dle kritérií Společenství. Dále se rozhodlo, že podpora se nebude přidělovat jen státním příjemcům, ale i soukromým příjemcům. Operační program měl čtyři hlavní oblasti činností – vzdělání mužů a žen, podporu pracovních sil a jejich rodinných příslušníků, podporu při odstraňování překážek ztěžující přístupy na trhu práce a podporu zaměstnanosti v hospodářsky znevýhodněných regionech.

V období 1971 – 1983 došlo ke zpomalování ekonomiky a zhoršování situace na trhu práce zásluhou propuknutí ropné krize v roce 1973 a následně v roce 1979 i krize energetické. Míra nezaměstnanosti vzrostla v celém Společenství a současně nastal problém s nedostatkem kvalifikovaných pracovních míst. Problémy zasáhly převážně starší osoby a mladistvé, dále pak handicapované a v neposlední řadě i ženy. V roce 1977 bylo v Evropském společenství 2 miliony nezaměstnaných ve věku do 25 let.

Graf č. 1 představuje míru nezaměstnanosti ve Španělsku v letech 1970 – 1985. Španělsko je zde vybráno jako vzor, jelikož podobným vývojem nezaměstnanosti trpěly všechny členské státy. Křivka poukazuje na rychlé tempo růstu míry nezaměstnanosti. Tento trend nastal v roce 1979, kde nezaměstnanost dosahovala míry 8,6 %. Následně míra nezaměstnanosti vzrostla v roce 1983 až na 17,3%.

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti (1970 - 1985)



Zdroj: Banco de España [online], úprava vlastní

3. období: od r. 1983 do r. 1988 (12 členských států)

Začátkem tohoto období byla radikálně transformována regionální politika. Reforma spočívala v integraci regionální politiky se sociální politikou a s částí zemědělské politiky do strukturální politiky, která je označována za politiku hospodářské a sociální soudržnosti. Hlavním impulzem pro reformu regionální politiky byla nutnost reagovat na přijetí Španělska a Portugalska do ES v roce 1986, jelikož zaostávání regionů v těchto dvou státech bylo jiné než v případě starých průmyslových regionů. Dalším důvodem pro reformu byl také rapidní vzrůst nezaměstnanosti v ES, a to z 6 milionů v roce 1979 na 12 milionů v roce 1983. Pozornost regionální politiky byla proto přesměrována od dosud převažující podpory strukturálně postižených oblastí k podpoře nejméně rozvinutých oblastí. Bylo zřízeno 6 strukturálních fondů a Kohezní fond. Pomocí fondů získaly odbornou kvalifikaci nebo zaměstnání odhadem 2 miliony lidí ročně. ESF začal hrát významnou roli v pomáhání tlumení negativních dopadů u jednotlivců v době nezaměstnanosti a v pomoci jim se přizpůsobit při měnících se poměrům ve světě.

4. období: od r. 1988 do r. 1993 (12 členských států)

Po vstoupení v platnost Jednotného evropského aktu v roce 1987 předložila Evropská komise i první reformu strukturálních fondů, která byla součástí tzv. Delorsova plánu v roce 1988. Strukturální fondy začaly poskytovat podporu na základě zásad koncentrace, programování, partnerství a adicionality. ESF se podílel na financování opatření souvisejících s rozvojem lidských zdrojů a výlučně financoval „Boj s dlouhodobou nezaměstnaností“ a „Usnadnění zapojení mladistvých do pracovního života“. Fond měl

v tomto období k dispozici 20 mld. ECU a po sjednocení Německa byly 3 mld. ECU poskytnuty Novým spolkovým zemím. [8]

5. období: od r. 1994 do r. 1999 (15 členských států)

V roce 1994 se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 10 %, bez práce tedy bylo 18,7 milionů lidí. V reakci na tuto stoupající hladinu nezaměstnanosti se jednotlivé vlády EU dohodly na zaměstnanecké strategii, která měla zlepšit konkurenceschopnost evropské ekonomiky. Po schválení Amsterdamské smlouvy v roce 1997 se členské státy dohodly na směrnicích pro zaměstnanost a na společné strategii. Část směrnic definovala opatření, která mají vést ke zlepšení podmínek pro získání zaměstnání. Dále se řešila adaptabilita lidí v zaměstnání, tak aby byli schopni se přizpůsobit novým druhům práce.

V tomto období navíc vznikla inovační schémata, která sledovala efektivitu projektů ESF a pomáhala předávat zkušenosti mezi členskými státy. Tyto iniciativy vedly k vytvoření tří důležitých programů Společenství: EUROFORM, který zkoušel nové způsoby odborného školení a zaměstnanosti, HORIZON, jež pracoval na školení lidí se zdravotním postižením, a NOW, jehož cílem bylo hledat způsob snadnějšího dostání nebo vrácení se žen na trh práce.

ESF v tomto období měl významnou roli v boji proti nezaměstnanosti a odklonu negativních důsledků ekonomické recese. Podařilo se mu nezaměstnanost snížit o téměř 3 miliony na 15, 9 milionů v roce 1999. Mimo to vzrostla zaměstnanost v EU v letech 1994 – 1999 o 9 milionů (ze 149 na 158 milionů). [22]

6. období: od r. 2000 do r. 2006 (25 členských států)

Ve srovnání s počátkem 90. let minulého století nezaměstnanost klesla, ale navzdory tomu byla celková míra zaměstnanosti v Evropě stále nízká. Také se rozšířila dlouhodobá nezaměstnanost a stala se jedním z problémů členských států. To znamenalo nutnost zvýšit úsilí na rozvoj lidských zdrojů a boj s nezaměstnaností. Cílem Lisabonské strategie bylo, aby míra zaměstnanosti v celé EU dosáhla 70 % do roku 2010. Podpory ESF se zaměřily na pomocná opatření v oblasti vzdělávání, kde kladly důraz na odbornou přípravu a zvyšování odborné kvalifikace. V tomto období vznikla tzv. mikropodpora, která byla závazkem pro členské státy k přispívání příspěvku do prostředků fondů.

7. období: od r. 2007 do r. 2013 (28 členských států)

V programovém období řešil ESF následky rozšíření EU o 12 nových členů, stárnoucí evropskou populaci a pokračující se proces globalizace. Cílem pro toto období bylo zvyšování adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti, posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených, posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb a zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Nástroje a podpůrná opatření daného období jsou blíže popsány v kapitole 3.2. Dále srovnání cílů a nástrojů tohoto programového období s obdobím 2000 až 2006 jsou charakterizovány v příloze č. 2.

8. období: od r. 2014 do r. 2020 (28 členských států)

Dne 17. prosince 2013 bylo prostřednictvím Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 o Evropském sociálním fondu a zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 obecně specifikováno následující programové období: *„Investice do lidského kapitálu představují základní prostředek pro zajištění mezinárodní konkurenceschopnosti Unie a trvalého rozmachu jejího hospodářství. Žádný druh investice nemůže vést ke strukturálním reformám, aniž by byl doprovázen soudržnou strategií zaměřenou na rozvoj lidského kapitálu, která zabezpečí růst. Z tohoto důvodu je zapotřebí dbát na to, aby po programové období 2014-2020 finanční zdroje, které jsou určeny na zlepšování dovedností a zvyšování zaměstnanosti, umožňovaly provádět činnosti v odpovídajícím rozsahu.“* (Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013, 2013, bod 30)

Náplň ESF se oproti předchozímu programovému období příliš nezměnila, tj. cílem ESF nadále zůstává podpora vysoké úrovně zaměstnanosti a kvalitních zaměstnání, mobility pracovních sil, povzbuzení k vyšší úrovni vzdělávání a výcviku, podporování rovnosti pohlaví, rovných příležitostí a nediskriminace a podpora sociálního začleňování a boje s chudobou. Plánem EU je, aby ESF co nejvíce přispěl v tomto programovém období k naplňování strategie EU 2020 „Strategie pro inteligentní a udržitelný růst“, která podporuje začlenění obyvatelstva do pracovního procesu. V průběhu sedmi let EU investuje do sociálních fondů více než 80 miliard EUR.

Z tohoto rozdělení vývoje je zřejmé, že regionální politika EU ve svých začátcích byla pouze doplněk národních regionálních politik a v současnosti se regionální politiky provádí

na několika úrovních – nadnárodní, národní a regionální. Rozvoj byl tedy spojen s rozšiřováním EU a nutností posílení jednotlivých členských států EU.

Jedním z důvodu regionální politiky, jak již bylo uvedeno, je boj s nezaměstnaností. Dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle je cílem každé země, neboť tyto prvky zajišťují udržitelný rozvoj a konkurenceschopnost. O tyto cíle usiluje Evropská strategie zaměstnanosti, která vytvořila tzv. „balíček týkající se zaměstnanosti“. Tento balíček byl vytvořen jako reakce na vysokou nezaměstnanost v zemích EU a popisuje strategii vytváření pracovní míst a zvyšování jejich kvality. Uvádí nutnost nejenom podpořit vytváření pracovních míst, ale také oživit dynamiku pracovních trhů a posílit řízení politiky v oblasti zaměstnanosti. Vývoj zaměstnanosti, na který reaguje tento balíček, je uveden v následující tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Ukazatel míry zaměstnanosti

(v %)

geotime	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (27 countries)	66,7	67	67,4	68	69	69,9	70,3	69	68,5	68,6	68,5
Belgium	65	64,7	65,6	66,5	66,5	67,7	68	67,1	67,6	67,3	67,2
Bulgaria	55,8	58	60,1	61,9	65,1	68,4	70,7	68,8	65,4	62,9	63
Czech Republic	71,6	70,7	70,1	70,7	71,2	72	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5
Denmark	77,7	77,3	77,6	78	79,4	79	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4
Germany	68,8	68,4	68,8	69,4	71,1	72,9	74	74,2	74,9	76,3	76,7
Estonia	69,2	70	70,6	72	75,8	76,8	77	69,9	66,7	70,4	72,1
Ireland	70,7	70,6	71,5	72,6	73,4	73,8	72,3	67,1	64,6	63,8	63,7
Greece	62,5	63,6	64	64,6	65,7	66	66,5	65,8	64	59,9	55,3
Spain	62,7	64	65,2	67,2	68,7	69,5	68,3	63,7	62,5	61,6	59,3
France	68,7	69,7	69,5	69,4	69,3	69,8	70,4	69,4	69,2	69,2	69,3
Italy	59,4	60	61,5	61,6	62,5	62,8	63	61,7	61,1	61,2	61
Cyprus	75,1	75,4	74,9	74,4	75,8	76,8	76,5	75,3	75	73,4	70,2
Latvia	67	68,9	69,3	70,3	73,5	75,2	75,8	67,1	65	66,3	68,2
Lithuania	67,2	68,9	69	70,6	71,6	72,9	72	67,2	64,4	67	68,7
Luxembourg	68,2	67,2	67,7	69	69,1	69,6	68,8	70,4	70,7	70,1	71,4
Hungary	61,4	62,4	62,1	62,2	62,6	62,6	61,9	60,5	60,4	60,7	62,1
Malta	57,7	57,8	57,9	57,9	57,6	58,5	59,1	58,8	60,1	61,5	63,1
Netherlands	75,8	75,2	74,9	75,1	76,3	77,8	78,9	78,8	76,8	77	77,2
Austria	71,8	72	70,8	71,7	73,2	74,4	75,1	74,7	74,9	75,2	75,6
Poland	57,4	57,1	57,3	58,3	60,1	62,7	65	64,9	64,6	64,8	64,7
Portugal	73,6	72,9	72,6	72,3	72,7	72,6	73,1	71,2	70,5	69,1	66,5
Romania	63,3	63,7	63,5	63,6	64,8	64,4	64,4	63,5	63,3	62,8	63,8
Slovenia	69	68,1	70,4	71,1	71,5	72,4	73	71,9	70,3	68,4	68,3
Slovakia	63,6	64,8	63,7	64,5	66	67,2	68,8	66,4	64,6	65,1	65,1
Finland	72,6	72,2	72,2	73	73,9	74,8	75,8	73,5	73	73,8	74
Sweden	78,5	77,9	77,4	78,1	78,8	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4
United Kingdom	74,5	74,7	75	75,2	75,2	75,2	75,2	73,9	73,6	73,6	74,2

Zdroj: *Employment rate*, Eurostat [online]

Tabulka č. 1 poukazuje na zaměstnanost EU a jednotlivých členských zemí. Z této tabulky je zřejmých 15 nejlepších zemí EU, ke kterým se ostatní členské státy snaží přiblížit a na tuto úroveň zvýšit svou zaměstnanost. Naopak zde také vyplývá vyšší nutnost podpory na snížení nezaměstnanosti u Řecka, Španělska a Itálie. Nízká hodnota ukazatele je způsobena dluhovou krizí, která se šíří postupně v Eurozóně od roku 2009.

3.2. Nástroje a podpůrná opatření pro rozvoj lidských zdrojů

Cíle regionální politiky zastřešuje Evropský sociální fond (ESF). Spolu s Evropským fondem regionálního rozvoje (ERDF) tvoří nejdůležitější strukturální fondy. ESF je klíčovým finančním nástrojem EU pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti a tím pomáhá naplňovat jeden z hlavních cílů EU.

Hlavním posláním ESF je rozvíjet zaměstnanost, a tím snižovat nezaměstnanost. Dále podporovat sociální začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Působí prostřednictvím investic do lidského kapitálu Evropské unie.

Tato poslání jsou definována na základě Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1784/1999: „*Evropský sociální fond přispívá k prioritám Společenství, pokud jde o posílení hospodářské a sociální soudržnosti zvyšováním zaměstnanosti a počtu pracovních příležitostí, podporou vysoké úrovně zaměstnanosti a zvyšováním počtu pracovních míst a jejich kvality. Činí tak prostřednictvím podpory politik členských států, jejichž cílem je dosáhnout plné zaměstnanosti a kvality a produktivity práce, podpořit sociální začlenění, včetně přístupu znevýhodněných osob k zaměstnání, a snížit rozdíly v zaměstnanosti na celostátní, regionální a místní úrovni.*“ (Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006..., 2006, čl. 2 Úkoly)

Operační program 2007 – 2013 financoval rozvoj lidských zdrojů ročně ve výši 10 miliard EUR, a tak ESF zlepšila vyhlídky při hledání zaměstnání. Stanovení prioritních os ESF bylo nastaveno Evropskou komisí a zeměmi EU.

ESF není pracovní agentura, která nabízí inzerci pracovních míst, ale financuje regionální a národní projekty zaměstnanosti v celé Evropě. Rozsah projektu se pohybuje od malých projektů na pomoc s hledáním vhodného zaměstnání pro zdravotně postižené, realizovaných místními charitativními organizacemi, po celonárodní projekty na podporu odborného vzdělávání pro všechny obyvatele. Projekty ESF jsou rozmanité co do povahy,

velikosti, cílů a zaměření na celou řadu různých cílových skupin. Existují projekty, které jsou zaměřeny na vzdělávací systémy, učitele a děti; na mladé i starší uchazeče o zaměstnání i na potenciální podnikatele ze všech oborů. ESF se zaměřuje především na rozvoj lidského potenciálu a jako doplňková oblast je technická pomoc u poskytovatele dotace a u jeho zastupujících subjektů a dále mezinárodní spolupráce v rámci EU. [12]

Hlavní priority ESF vymezují čtyři nejdůležitější oblasti působnosti, a to oblast Podpora zaměstnanosti a mobility, Investice do vzdělání, Přezítosti pro všechny a Kvalitní veřejné služby.

Podpora zaměstnanosti a mobility

ESF podporuje vytváření pracovních míst, nové pracovní příležitosti pro více lidí a jejich zapojení do pracovního procesu. Tento proces také zahrnuje pomoc uchazečům o zaměstnání a lidem udržet si práci. Zaměřuje se však především na skupiny, které jsou nejvíce znevýhodněné pomocí projektů „Cesty k zaměstnání“, „Příležitosti pro mladé“, „Podpora podnikání“ a „Kariérní rozvoj“. Například dlouhodobě nezaměstnaným fond umožňuje získat nové kompetence a tak i novou motivaci. V upadajících odvětvích školí zaměstnance v nových produktivních dovednostech, často pro nová, rostoucí odvětví. Přístup k zařízením péče o děti a flexibilní pracovní podmínky pomáhají zase rodičům při návratu do zaměstnání. Ženy jsou podporovány v zájmu o technicky zaměřená zaměstnání, zatímco muži jsou školeni v pečovatelských a učitelských profesích, kde jsou zaměstnávány obvykle ženy. ESF uchazečům o zaměstnání a pracovníkům zajišťuje dovednosti a šance, kterou jim dávají více možností.

Investice do vzdělání

Jedná se o financování iniciativ, které vedou ke zlepšení vzdělání a odborné přípravy a také k zajištění dokončení vzdělání a získání dovedností u mladých lidí, které vedou na trhu práce ke konkurenceschopnosti. V této oblasti je hlavní prioritou snížení počtu osob, které předčasně ukončily své vzdělání. Současně také zlepšení příležitostí odborného a terciárního vzdělání. ESF usiluje o dosažení výsledků v oblastech Přístup ke vzdělání, Vyšší vzdělání a Úspěšná odborná příprava. Podpora vzdělání ze strany ESF zahrnuje také zavádění nových školních osnov, které zajišťují lepší odbornost. Dále pomáhá univerzitám a odborným institucím budovat užší vztahy s podniky a zaměstnavateli v jejich zemích a regionech, aby absolventi mohli plynule přejít ze školy do zaměstnání. Vedle podpory vzdělání systémů se zaměřuje i na samotné žáky, vysokoškolské studenty, kteří chtějí

absolvovat odbornou přípravu a osvojit si nové dovednosti. Další projekty usilují o to, aby pracovníci a uchazeči o zaměstnání využívali příležitosti k celoživotnímu učení a udrželi si tak dovednosti a kvalifikaci nutné k potřebám v odvětví a vývoji hospodářství.

Příležitosti pro všechny

Cílem je pomoc lidem v potížích a lidem ze znevýhodněných skupin získat dovednosti, najít práci a mít stejné příležitosti jako všichni ostatní. Aktivity ESF v této oblasti mají priority Boj s marginalizací, Podpora společensky odpovědného podnikání, Podpora místních partnerství a Sociální začleňování. Velká část prostředků je věnována boji se „sociálním vyloučením“, k němuž dochází z různých příčin problémů či diskriminací. Například postižený člověk, kterému se nedaří získat práci, protože zaměstnavatelé pochybují o jeho schopnostech. Bez práce je tak vyloučen z možnosti vykonávat prospěšnou činnost, kterou většina z nás bere jako samozřejmost. Existují zde i jiné znevýhodněné skupiny, jako jsou bývalí pachatelé přestupků a trestních činů, etnické menšiny nebo noví přistěhovalci se špatnou znalostí místního jazyka.

Kvalitní veřejné služby

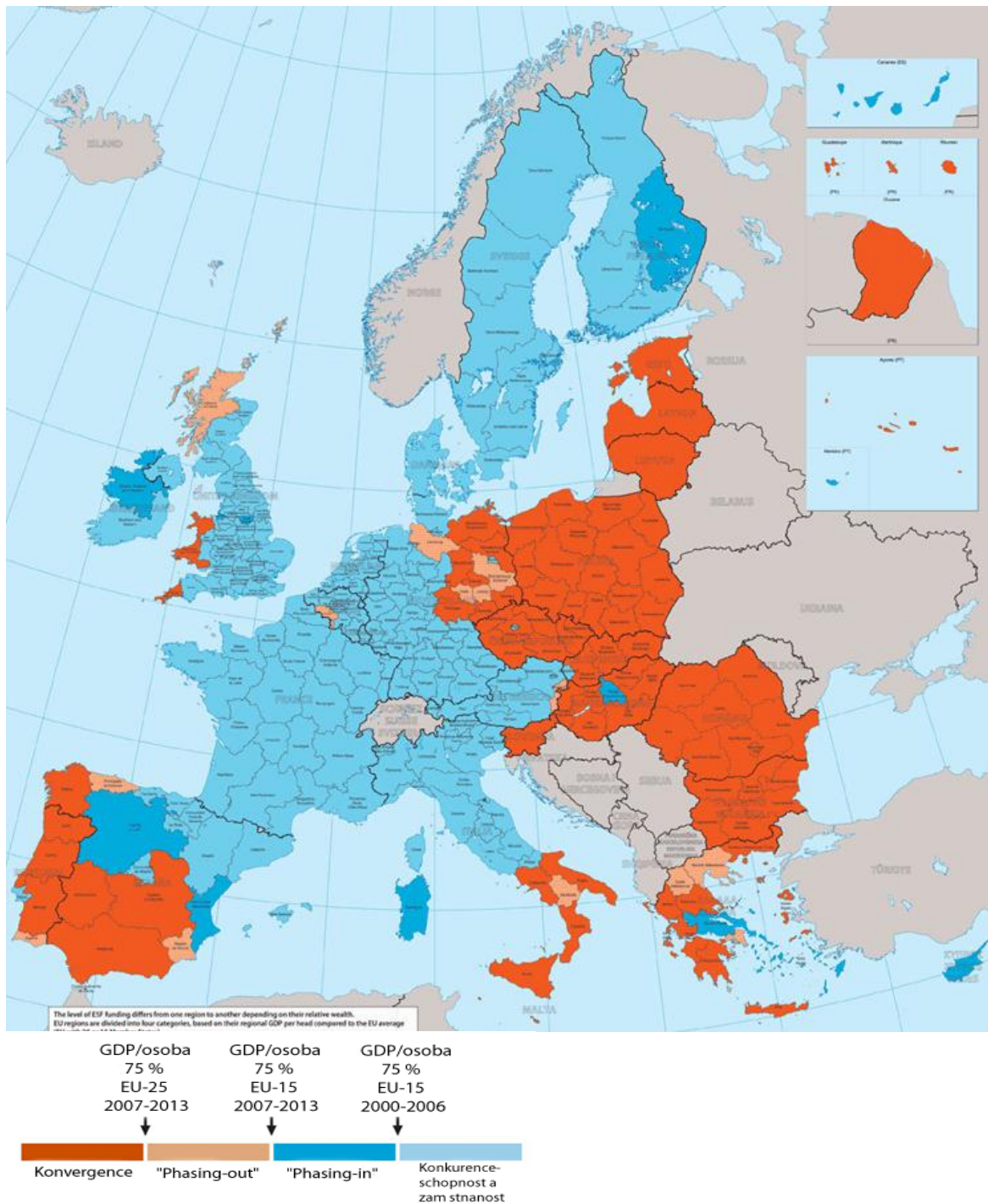
Snižování regulační a administrativní zátěže a prosazování vysokých standardů transparentnosti, bezúhonnosti a odpovědnosti ve veřejné správě pomáhá zvyšovat produktivitu a posilovat konkurenceschopnost. V méně rozvinutých členských státech a regionech může veřejným službám, které mají na starost rozvoj strategií v oblasti zaměstnanosti, chybět kapacita pro správnou a finančně efektivní realizaci takových strategií. Z tohoto důvodu projekty ESF pomáhají posilovat účinnost veřejné správy při poskytování veřejných služeb ve všech odvětví na základě priorit Efektivnější úřady a Posilování partnerství a spolupráce. Zlepšení se projevuje zvyšováním kvality státních úředníků, kteří potřebují lepší průpravu jak v podpůrných rolích, tak v rolích, kdy musejí jednat s klienty. Dále zajišťují zavádění informačních technologií na pracovišti, kdy využití nových technologií může zlepšit účinnost a sdílení informací. Důležitou součástí těchto zlepšení je realizace iniciativ elektronické státní správy, jelikož díky nim jsou informace snadněji dostupné občanům a urychlují jejich jednání s místními a vnitrostátními orgány státní správy. [12]

Čerpání z ESF není u všech členských států stejné, jelikož každý stát si spolu s Evropskou komisí odsouhlasí jeden či více operačních programů pro financování ESF na sedmileté programové období. EU rozděluje finanční prostředky z ESF mezi členské státy a do jejich

regionů pro financování vybraných operačních programů. Z těchto programů jsou poté financovány projekty na podporu zaměstnanosti, které realizují veřejné i soukromé organizace. ESF je realizován v partnerství Evropské komise a vnitrostátních a regionálních orgánů. Toto partnerství zajišťuje, aby finanční prostředky byly vynaloženy co nejefektivněji a nejúčinněji a dále aby odpovídaly potřebám jednotlivých regionů a obcím. Finanční prostředky zajišťuje spolufinancování členského státu a to ze strany veřejného nebo soukromého financování. Míra spolufinancování se pohybuje od 50 % do 85 % (výjimečně 95%) z celkových nákladů na projekty. Následná odpovědnost za financování na příslušné úrovni je sdílena mezi ESF, která vytváří pokyny na evropské úrovni, a příslušnými orgány v každé zemi, které pokyny zavádí v praxi prostřednictvím operačních programů.

Úroveň financování a typy projektů se liší v různých regionech v závislosti na jejich bohatství. Regiony EU jsou rozděleny do čtyř kategorií na základě jejich regionálního HDP na osobu v porovnání s průměrem EU (s EU25 nebo EU15). Tyto kategorie jsou zobrazeny v následujícím schématu č. 1, kde na mapě země spadající do cíle „Konvergence“ podporují růst a vytváření pracovních míst v nejméně rozvinutých členských státech a regionech – míry spolufinancování jsou vyšší a čerpají přibližně 70 % z celkových prostředků ESF. Cíl „Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“ se vztahuje na všechny zbývající oblasti EU s cílem pomoci jejím regionům a lidem připravit se na změnu a reagovat na ni pro posílení jejich konkurenceschopnosti. Regiony „phasing-out“ a „phasing-in“ jsou v procesu přechodu z cíle Konvergence do cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Obrázek č. 1: Rozdělení regionů EU pro ESF 2007 - 2013



Zdroj: *Evropský sociální fond*, Evropská komise [online]

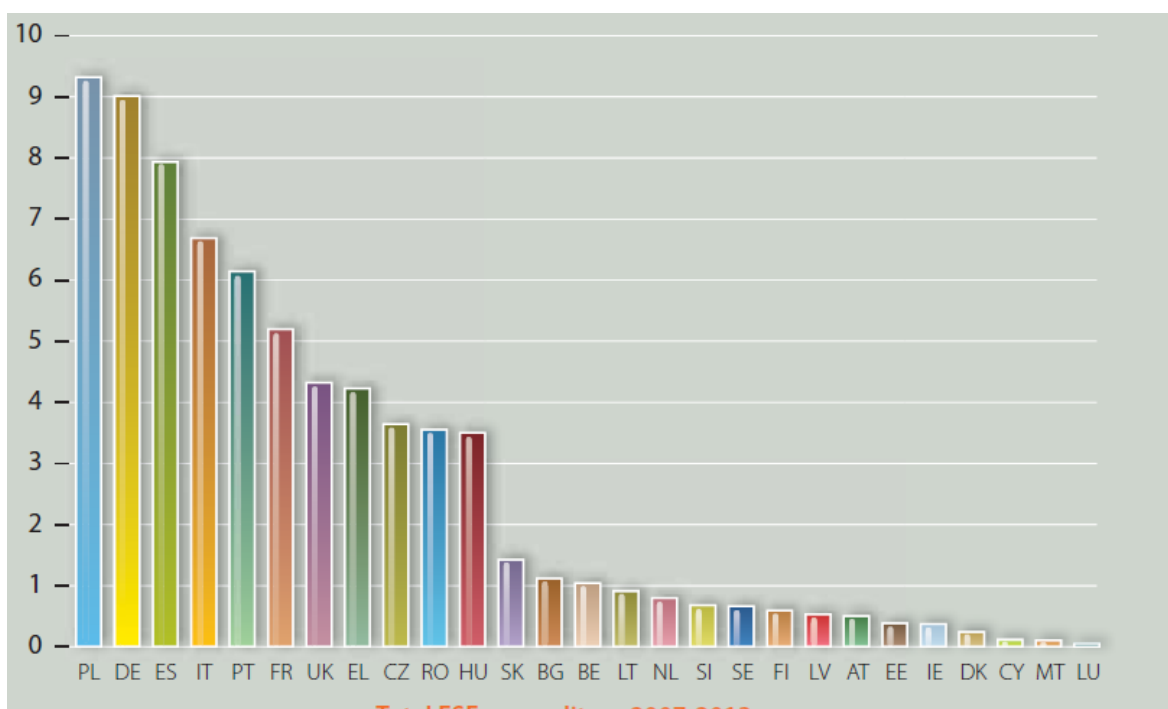
Obrázek č. 1 je rozdělen podle programovacího cyklu ESF, jehož trvání je od roku 2007 do roku 2013 pod heslem „Investice do lidí“. Během tohoto období ESF vynaložil investice ve výši kolem 76 miliard EUR na projekty zvyšující zaměstnanost a tato částka tvoří téměř 10 % rozpočtu EU.

Finanční prostředky byly rozděleny do šesti specifických prioritních oblastí:

- Posílení lidského kapitálu (34% z celkových prostředků)
- Zlepšování přístupu k zaměstnání a udržitelnost (30 %)
- Zvyšování přizpůsobivosti pracovníků a společností, podniků a podnikatelů (18 %)
- Zlepšování sociálního začlenění znevýhodněných osob (14%)
- Posilování institucionální kapacity na celostátní, regionální i místní úrovni (3 %)
- Mobilizace pro reformy v oblasti zaměstnanosti a začleňování (1 %)

Jak již bylo zmíněno, každý členský stát má odlišné typy projektů a výši financování. Výše financování závisí na velikosti státu a počtu obyvatel. Dále méně bohatší státy obdrží více podpory stejně jako státy s vyšší nezaměstnaností.

**Graf č. 2: Čerpání zemí EU v rámci ESF
v programovém období 2007 – 2013
(v mld. EUR)**



Zdroj: *Investing in people 2007 -2013*, THE EUROPEAN SOCIAL FUND [online]

Graf č. 2 dokládá nejvyšší čerpání u Polska, Německa a Španělska, kde u Polska a Německa rozhoduje velikost státu a počet obyvatel. U Španělska je další rozhodující faktor také vysoký ukazatel nezaměstnanosti.

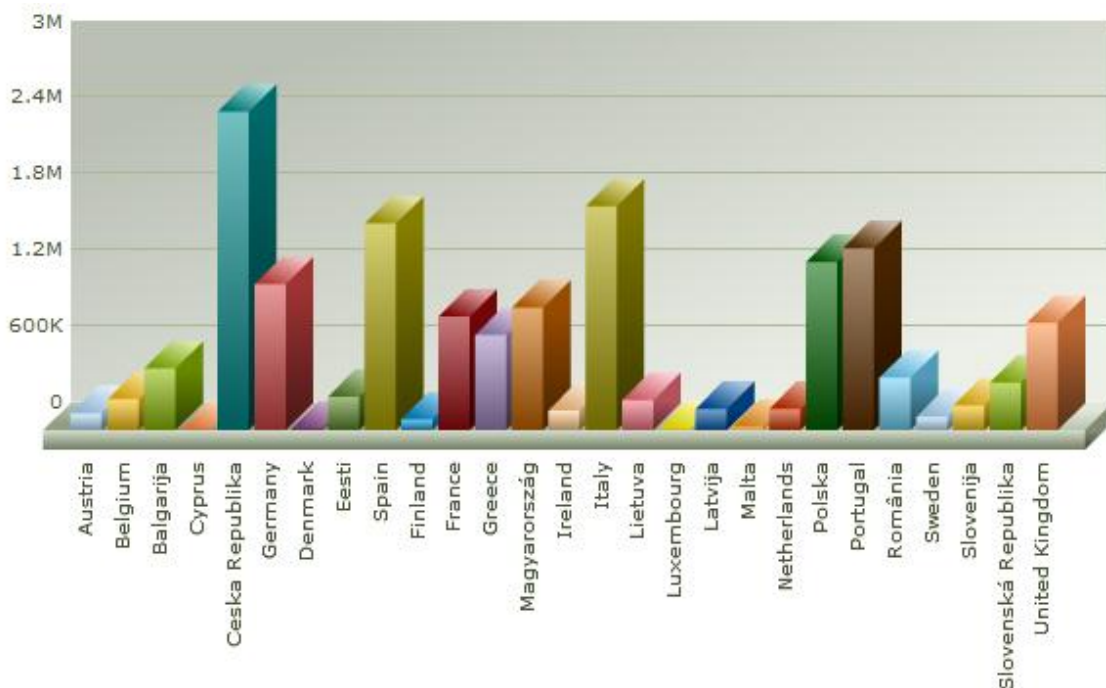
V Polsku ESF pomáhá vyškolit vysoce kvalifikované zaměstnance, které potřebují firmy k řízení sektorů v rozvíjejících technologiích. Celý vzdělávací systém je modernizován, včetně lepší odborné přípravy. Studentům jsou nabízeny kurzy v odvětví průmyslu, například kurz průmyslových robotů, který jim umožní přejít přímo do pracovního procesu. Dále díky mnoha projektům jsou posíleny vazby mezi univerzitami a podniky s cílem zajistit tok vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří mohou podpořit inovace a růst. Lidé, kteří se potýkají s problémy při získávání práce, dostávají podporu z ESF. Patří sem starší pracovníci, kteří potřebují nové dovednosti, mladí uchazeči o zaměstnání, ženy s dětmi nebo lidé se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat. Stejně tak ESF podporuje zakládání sociálních podniků, které pomáhají bezdomovcům a trestaným obyvatelům. Při dotaci necelých 10 mld. EUR Polsko proškolo k roku 2011 1,5 mil. obyvatel. [12]

Německo se na federativní úrovni zaměřuje na podporu vytváření pracovních míst a podnikání, zatímco ve spolkových zemích je orientace na mladé lidi, dovednosti a vzdělání. Společný cíl je podpora uchazeče o práci a začlenění do pracovního procesu. Podporují kolem 300 tis. podnikatelů, aby zřídili a provozovali své podnikání. Hlavním cílem Německa je vytváření nových příležitostí a lepší vyhlídky na práci pro skupiny lidí. Například jsou nabízeny jazykové kurzy pro nedávné přistěhovalce nebo bylo vytvořeno 70 tis. nových zařízení k péči o dítě z důvodu pomoci návratu matkám do práce. Regionální projekty poskytují posílení učňovského vzdělání a vytvořily více než 50 tis. pracovních míst. Tyto projekty podporují snížit dlouhodobou nezaměstnanost a zmenšit počet rodin ohrožených chudobou. Při dotaci 9 mld. EUR Německo proškolo k roku 2011 847 tis. obyvatel. [12]

Ve Španělsku je hlavním cílem snížení počtu občanů ohrožených chudobou a sociálně vyloučených. Dále zvyšují pracovní vyhlídky těchto dotčených skupin a pomáhají jim začlenit se do pracovního života a zlepšit stávající situaci. Například v projektu Andalusie pomáhají k posílení pracovních vyhlídek pro neslyšící a to formou firemní stáže v doprovodu školení znakové řeči pro kolegy v práci. Španělsko vytváří aktivní opatření na obranu proti rostoucí míře nezaměstnanosti, zejména mezi mladými lidmi. Zároveň se snaží zabránit lidem, kteří přišli o práci, pádu do dlouhodobé nezaměstnanosti. Podpora zahrnuje individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, včetně možnosti školení. ESF podporuje 150 tis. uchazečů o zaměstnání v prvních šesti měsících začlenění

popracovního procesu a dále zvýšení pracovních příležitostí v nových průmyslových odvětví. Při dotaci 8 mld. EUR Španělsko proškolo k roku 2011 přes 2 mil. obyvatel. [12]

Graf č. 3: Míra podpořených osob v rámci ESF k roku 2012



Poznámka: Počet osob: K – tis. obyvatel, M – mil. obyvatel

Poznámka: Míra podpořených osob je přepočten příspěvku ESF na osobu

Zdroj: Participation by Member States, Evropská komise [online]

Při srovnání grafu č. 3 s grafem č. 2 vyplývá, že i přes nejobjemnější čerpaní z ESF nemá Polsko nejvíce podpořených osob. Polsko při celkové dotaci ve výši 11 773 409 338 EUR podpořilo pouze 1 718 003 osob. Naopak Itálie se Španělskem, které mají menší dotaci, vykazují více podpořených osob. Itálie při dotaci ve finanční výši 6 960 542 469 EUR podpořila 1 234 338 osob a ve Španělsku při celkové dotaci ve výši 8 018 292 796 EUR bylo podpořeno 1 364 368 osob. Z čehož plyne, že za menší objem dotací Itálie a Španělsko podpořily jen o trochu méně osob. Mezi nejvíce efektivní se řadí i Česká republika, která s rozpočtem necelými 4 mld. EUR podpořila 1,4 mil. obyvatel. Z těchto údajů plyne neefektivita čerpání v Polsku a jiných státech s větším objemem dotace, ale nízkým počtem podpořených osob (např. dále i Řecko). Neefektivita čerpání může být způsobena kladením důrazu na kvalitní rekvalifikaci podpořených osob, a tím i zvýšení

nákladovosti na jednotlivou podpořenou osobu, nebo v dané zemi finance z dotací nejdou na určené účely.

4. Podpora rozvoje lidských zdrojů v České republice

Podpora rozvoje lidských zdrojů v ČR je prováděna v rámci Evropského sociálního fondu. Nejdříve se ČR podílela na využití prostředků z tohoto fondu ve zkráceném programovém období 2004 – 2006, z důvodu vstupu do EU v roce 2004. V tomto období byly čerpány prostředky na projekty z OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), Jednotný programový dokument pro Cíl3 (JPD 3), Iniciativa Společenství CIP EQUAL a Společný regionální operační program (SROP).

Programové období 2007 – 2013 se skládalo z projektů v OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), OP Vzdělání pro konkurenceschopnost (OP VK) a OP Praha – Adaptabilita (OPPA). Jak již bylo zmíněno, programové období 2007 - 2013 se dělilo na tři operační programy, z nichž blíže je v práci charakterizován OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento program měl za cíl snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Programové období 2014 – 2020 je ve fázi připravování, kdy na nový OP Zaměstnanost bylo vyčleněno cca 70 mld. Kč. Tato částka není konečná, jelikož se může měnit v závislosti na jednání Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), Ministerstva pro místní rozvoj (MMR), Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) a Evropské komise (EK). Počet a obsah prioritních os byl stanoven a předložen EK ke schválení v červnu 2014. Na schválení předloženého návrhu má EK lhůtu 6 měsíců, tím pádem vyhlášení prvních výzev je předpokládáno na první pololetí roku 2015. [13]

4.1. Programy podpory programového období 2007 - 2013

OP LZZ obsahuje šest prioritních os, které rozdělují program na tematický logické celky, a ty jsou dále děleny na oblasti podpory, které vymezují, jaké typy aktivit mohly být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny a na jaké cílové skupiny byly zaměřeny.

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Adaptabilita byla zaměřena na předcházení nezaměstnanosti pomocí investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů

řízení a rozvoje lidských zdrojů. Dále se podílela na rozvoji specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví.

Oblast podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Cílem oblasti podpory bylo přispět ke zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílovou skupinou byli určeni zaměstnavatelé (podnikatelské i nepodnikatelské subjekty mimo institucí veřejné správy) a zaměstnanci podniků, kteří měli vyhlídky na další rozvoj.

Oblast podpory 1.2 – Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Tato oblast byla specializovaná na zvýšení přizpůsobení zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků. Cílovými skupiny byli zaměstnanci podniků působících v oborech a odvětvích, které procházely strukturálními změnami, a existovala tu možnost nezaměstnanosti.

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Aktivní politiky trhu práce byly orientované na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání. Tato osa také obsahovala pomoc s prevencí nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce.

Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Realizace této oblasti měla přispět ke zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Cílová skupina byla tvořena uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání. Podpora byla zaměřena zejména na osoby, kterým se věnovala zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a byly dlouhodobě nezaměstnaní.

Oblast podpory 2.2 – Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj

V této oblasti se podpora orientovala na zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti. Cílovými skupinami byly instituce veřejných služeb zaměstnanosti, spolupracující organizace a jejich pracovníci a sociální

partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci. Příjemci podpory dané oblasti mohli být také odborné útvary MPSV.

Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Tato osa byla určena především na pomoc osobám sociálně vyloučeným, a to formou přímé podpory těchto osob prostřednictvím zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb. Následně i podpora zvyšování zaměstnanosti této skupiny osob a opatření směřovala k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. Osa obsahovala i podporu aktivit vedoucí k prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost byla věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociálního a kulturního prostředí.

Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Cílem byla pomoc k sociálnímu začleňování sociálně vyloučených osob, včetně odstranění bariér v jejich přístupu ke vzdělání a k zaměstnání pomocí zajištění a zvyšování dostupnosti, kvality a kontroly služeb. Cílovou skupinou byly na jedné straně osoby sociálně vyloučené a na druhé straně organizace a subjekty poskytující sociální služby.

Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

Účelem této oblasti bylo sociální začleňování příslušníků sociálně vyloučených romských komunit zajištěním dostupnosti, kvality a kontroly služeb, včetně odstranění bariér v jejich přístupu ke vzdělání a v přístupu k investiční podpoře. Cílovými skupinami byli příslušníci sociálně vyloučených romských lokalit a poskytovatelé sociálních služeb.

Oblast podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Oblast se zaměřovala na posílení pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením a odstranění bariér znesnadňujících jejich rovnocenný vstup na trh práce. Cílovou skupinou byly osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce.

Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Prosazování naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života. Cílovými skupinami byly ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé/samoživitelky a osoby pečující o další závislé členy rodiny. Do této oblasti spadali také zaměstnavatelé a organizace prosazující rovnost žen a mužů.

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Osa byla naplňována prostřednictvím intervencí zaměřených na zvyšování institucionálních kapacit, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Tyto cíle byly realizovány pomocí modernizace orgánů ústřední státní správy a územní veřejné správy. Kromě toho byly aplikovány nástroje zvyšující kvalitu a dostupnost veřejných služeb, participaci občanů na místním veřejném životě a i etických standardů ve veřejné správě.

Oblast podpory 4.1 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy

Tato oblast zlepšovala kvalitu řízení správních úřadů a zefektivnění vzdělávání úředníků státní správy. Cílovou skupinou byly správní úřady, zaměstnanci těchto úřadů a organizace a organizační složky zřizované těmito úřady a jejich zaměstnanci, například Ministerstvo vnitra či správní úřady ČR.

Oblast podpory 4.2 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti samosprávních celků

Cílem bylo zefektivnění vzdělání a zlepšení kvality řízení úřadů územních samosprávných celků. Cílovými skupinami byly územní samosprávné celky a úřady územních samosprávných celků, jejich orgány a jimi zřízené nebo založené organizace a jejich zaměstnanci a politici územních samosprávných celků včetně volených zastupitelů územních samosprávných celků.

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Osa byla určena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku nebo mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech. Mezinárodní spolupráce probíhala také mezi národními organizacemi v několika členských státech EU.

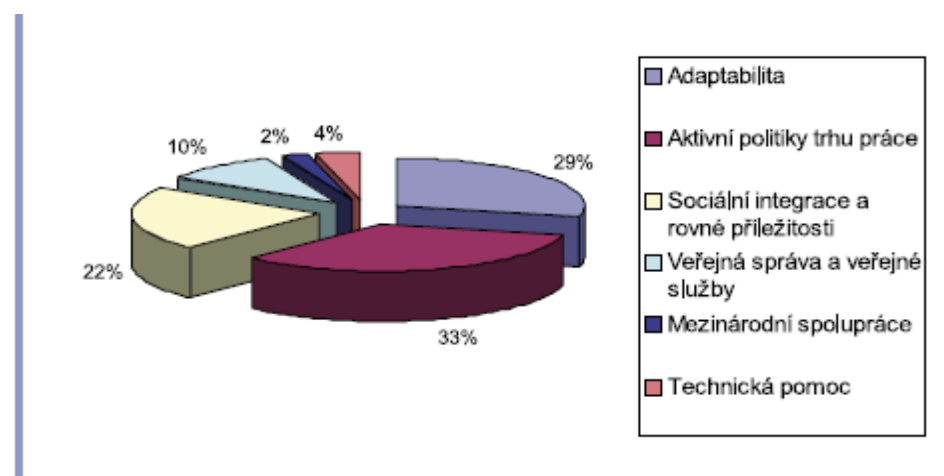
Oblast podpory 5.1 – Mezinárodní spolupráce

Tato oblast přispívala k zintenzivnění mezinárodní spolupráce a rozvoje partnerství, paktů a iniciativ v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Cílovými skupinami byly instituce odpovědné za příslušné politiky a dále instituce podílející se na implementaci OP LZZ a jejich zaměstnanci, ústřední orgány státní správy, úřady práce, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, nestátní neziskové organizace, sociální partneři, výzkumné a vzdělávací instituce a místní partnerství.

Prioritní osa 6 a její oblast podpory 6.1 – Technická pomoc

V rámci technické pomoci byly realizovány zejména činnosti pro podporu řízení, implementace, monitorování, publicity a evaluace operačního programu. Financovány byly rovněž aktivity na posílení administrativní kapacity implementačních orgánů OP LZZ a vzdělávání pracovníků implementační struktury.

Graf č. 4: Podíl jednotlivých prioritních os na OP LZZ



Zdroj: Nové operační programy klíčovou dírkou, MPSV, 2007

Graf č. 4 poukazuje na jednotlivou výši podílu prioritních os na celkové čerpání z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, kde největší zastoupení má Prioritní osa 1 Adaptabilita a Prioritní osa 2 Aktivní politika trhu práce.

4.2. Finanční aspekty podpory

Pro všechny Operační programy v letech 2007 – 2013 bylo stanoveno spolufinancování z Evropského sociálního fondu ve výši 3,8 mld. EUR. Nedílnou součástí dotačního programu je financování ze státního rozpočtu, které na tento projektový cyklus činilo 4,4 mld. EUR. Českým žadatelům bylo na dotacích přiděleno v přepočtu cca 124,2 mld. Kč.

Tato částka byla dále rozdělena mezi tři Operační programy, kde pro OP VK bylo vyčleněno celkem 1,79 mld. EUR a z veřejných zdrojů 0,32 mld. EUR. OPPA získalo na dotace částku 113 mld. EUR a z veřejných zdrojů 20 mil. EUR. A OP LZZ obdrželo na financování celkem 1,88 mld. EUR, což činí přibližně 7 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Dále z veřejných zdrojů bylo OP LZZ financováno sumou 0,33 mld. EUR. Ve všech programech ESF financuje ve výši 85 %

a z veřejných prostředků státu se čerpá ve výši 15 % z celkové výše získané dotace. Výjimkou byla pouze prioritní osa 5 Mezinárodní spolupráce, kde ESF spolufinancuje až 95 %. [13]

K roku 2013 bylo již čerpáno z ESF a národních zdrojů v rámci OP LZZ 2 231 855 816 EUR. Z toho celkové certifikované¹ způsobilé výdaje vynaložené příjemci činila 360 mil. EUR a příslušný příspěvek z veřejných zdrojů byl 1 215 636 931 EUR. V průběhu roku 2013 bylo vyhlášeno dalších 23 výzev pro předkládání žádostí v OP LZZ s celkovou výší přes 221 mil. EUR, z toho 12 pro individuální projekty a 11 pro grantové projekty. V prioritní ose 3 bylo vyhlášeno celkem 13 výzev, dále v osách 1 a 4 bylo vyhlášeno po 4 výzvách a v osách 2 a 5 po 1 výzvě. Rostoucí tendenci uzavřených právních aktů zaznamenal i rok 2013, kdy nárůst byl u projektů o 20 % na celkovou hodnotu téměř 2 mld. EUR. Nárůstem celkové částka program ke konci roku 2013 odpovídá cca 98 % alokace programu na období 2007 - 2013. Nárůst se dále projevil u objemu proplacených prostředků (o 33 %) a zejména objemu certifikovaných prostředků (o 53 %). Celkový objem proplacených prostředků (1,34 mld. EUR) příjemcům do konce roku 2013 tak pokrýval téměř 60 % a objem certifikovaných prostředků (1,22 mld. EUR) 54 % celkové alokace programu. [5]

Jednotlivé rozdělení finančních údajů prioritních os OP LZZ jsou popisovány v příloze č. 3. Míra naplnění prioritních os není stoprocentní z důvodu stálého probíhání projektů z programového období 2007 – 2013, kdy v roce 2015 by míra naplnění měla být 100 %. Z tabulky v příloze č. 3 je patrné, že projekty v prioritní ose 3 a 4, kde je míra naplnění kolem 40 %, byly zahájeny později, a proto nejsou naplněny. Pozdější zahájení projektu vzniká z prodlužování schvalovacího procesu žádosti nebo z postupného vyhlášení nových výzev, kdy prioritní ose zbudou finance na čerpání další výzvy. Prodloužení čerpání má taky za příčinu i administrace jednotlivých projektů, kdy schválení jedné monitorovací zprávy může trvat i přes půl roku. V případě technické pomoci je míra plnění nastavena rovnoměrně s dobou plnění všech prioritních os, tzn. do konce roku 2015. U finančních prostředků na prioritní osu 5 a 6, která se zabývá technickou pomocí, si lze všimnout, že výše financí přesahuje 1 mld. EUR. Tato hodnota má vypovídající schopnost

¹ Certifikované způsobilé výdaje jsou výdaje, které byly schváleny poskytovatelem dotace i orgánem EU. Nejdříve jsou nárokovány výdaje schválené a proplacené poskytovatelem při schvalovacím procesu v rámci realizace projektu a tím jsou označeny za způsobilé. Následně po předložení proplacených financí jsou orgánem EU certifikovány.

z hlediska zaměstnanosti, jelikož kvůli administraci projektů a relevantních činností spojené s dotačním systémem vznikla spousta nových pracovních míst. Tím pádem ESF nezvyšuje pouze adaptabilitu lidského zdroje, ale i zvyšuje počet pracovních míst a tím zvyšuje i zaměstnanost daného státu. V případě zrušení ESF či rapidního snižování operačních programů v budoucnu lze předpokládat i snižování počtu pracovníků zaměstnaných v dotačním systému a zvyšování nezaměstnanosti. ESF by tím přispěla na zhoršení ekonomické stránky státu, což je v rozporu s jeho cílem.

4.3. Analýza efektivnosti podpůrných aktivit

Cíle dosáhnout v roce 2020 v České republice úroveň zaměstnanosti 75 % přispívá OP Lidské zdroje a zaměstnanost prostřednictvím prioritních os. Do konce roku 2013 bylo podpořeno 1 541 178 osob. Tyto osoby zahrnují účastníky z komplexních programů, ale i z jednorázového školení. V programovém cyklu zatím bylo vytvořeno 56 015 pracovních míst, které měly největší nárůst na přelomu roku 2011 a 2012, kdy se vytvořilo cca 10 tisíc nových míst. Vytvořená nová místa se většinou nachází v rámci protikrizového národního projektu na veřejně prospěšné práce. Ale i toto se odrazilo v celkovém ukazateli zaměstnanosti pro ČR a v roce 2013 se míra zaměstnanosti meziročně zvýšila o 1,5 %. A nyní je celkově na úrovni 68 %. Tím pádem lze předpokládat, že i OP LZZ přispěla k zvýšení zaměstnanosti.

Cílová hodnota na úrovni 65 % u zaměstnanosti žen ještě nebyla dosažena, jelikož aktuální hodnota je 58,3 %. V roce 2013 dlouhodobá míra nezaměstnanosti u žen klesla ze 4,1 % z roku 2012 na 3 %. Dosud z celkového počtu podpořených osob bylo podpořeno 802 970 žen, kdy nejvíce získávaly projekty v oblasti podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.

Ke zvýšení míry zaměstnanosti starších osob, tj. osob ve věku 55 – 64 let, na 65,3 % přispívá osa 2 Aktivní politika trhu práce, osa 1 Adaptabilita a osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti. Těmito osami bylo podpořeno 58 032 starších osob (do roku 2013). Na přelomu roku 2011 a 2012 nastalo výrazné zvýšení míry zaměstnanosti starších osob ze 47,6 % na 50,4 %. A ve srovnání roku 2011 s rokem 2010 činí tento rozdíl nárůst o 3,9 %. Následně se v roce 2013 míra zaměstnanosti zvedla o 1,2 % na celkových 51,6 %.

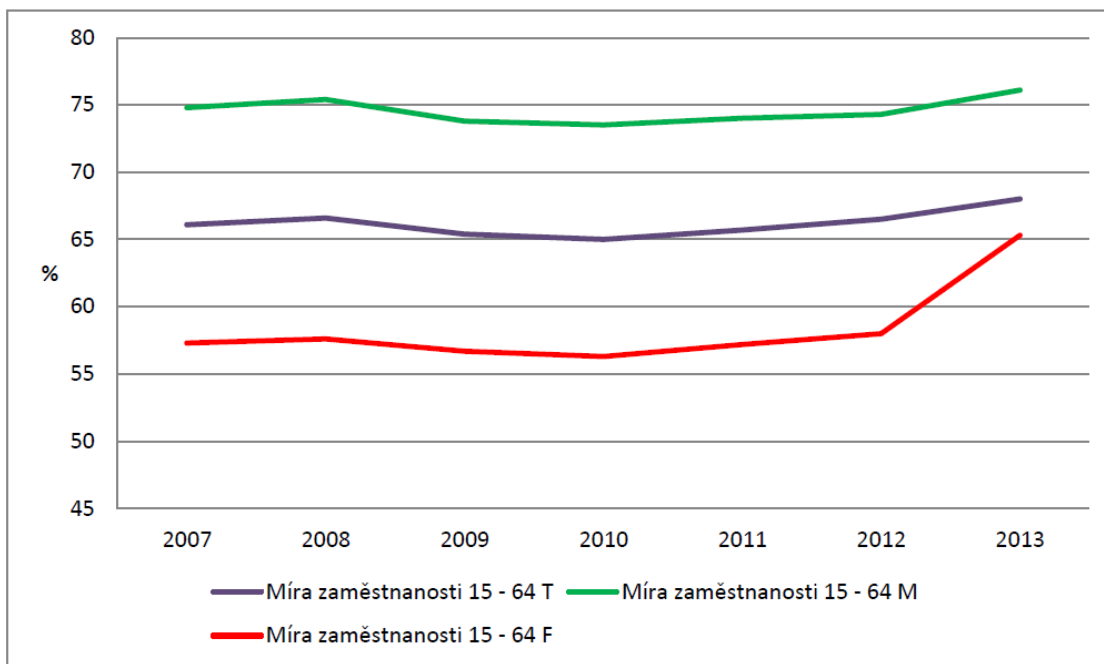
Míru nezaměstnanosti mladých osob, tj. osob ve věku 15 – 24 let, nejvíce podporuje osa 2 a 3. V celém programu bylo v roce 2012 podpořeno 53 411 mladých osob a míra nezaměstnanosti se snížila o 0,5 % (činí 19 %) ve srovnání s rokem 2012.

Dále bylo podpořeno 90 679 osob s nízkou kvalifikací, tj. osob se stupněm vzdělání ISCED 1 – 2 (základní vzdělání a nižší střední vzdělání).

V oblasti sociálního začleňování a boje s chudobou bylo do konce roku 2013 podpořeno 118 036 neaktivních osob, 12 062 osob z menšin, 11 097 migrantů, 21 834 zdravotně znevýhodněných a 39 528 osob z ostatních znevýhodněných skupin. V oblasti dalšího vzdělání se ČR v roce 2013 dostala s hodnotou indikátoru 8,9 %, který obsahuje osoby ve věku 25 – 64 let účastnících se dalšího vzdělání a přiblížila se tím průměru EU 15, který činí 10 %. Tento nárůst se zdvojnásobil od roku 2007 a hodnota je dosažena díky realizaci projektů z OP LZZ.

V roce 2013 došlo k největšímu nárůstu u monitorovacího indikátoru (dále také „MI“) 07.46.13 Počet úspěšných absolventů kurzů, kdy se hodnota navýšila na 130 % a převýšila cílovou hodnotu indikátoru. K významným nárůstům patří i hodnota indikátorů 07.41.00 Počet podpořených pracovních míst – celkem, kde došlo k nárůstu o 23 %, a 07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem, který zaznamenal nárůst o 6 % oproti konci roku 2012. U těchto indikátorů má hlavní vliv realizace protikrizově orientovaného projektu „Veřejně prospěšné práce“. Všechny indikátory k roku 2013 jsou splněny na více než 100 %, tj. více než byla plánovaná cílová hodnota. [5]

Graf č. 5: Míra zaměstnanosti



Pozn.: T = celkem (total), M = muži (male) a F = ženy (female)

Zdroj: Výroční zpráva o provádění OP LZZ 2013, MPSV, 2013

Podle výroční zprávy o provádění OP LZZ, jež byla publikovaná MPSV, indikátor celkové míry zaměstnanosti obyvatel ve věku 15 – 64 let (MI 07.22.00) vykazuje v průběhu let 2007 – 2013 mírný pokles. Na začátku sledovaného období se dosažené hodnoty pohybovaly na úrovni 66,10 %, následoval pokles v letech 2009 a 2010 (hodnoty se snížily na 65,40 a 65,00 %) a v letech 2011 a 2012 můžeme sledovat nárůst na úroveň 65,70 % a 66,50 %, v roce 2013 dokonce 68 %.

Míra zaměstnanosti obyvatel ve věku 15 – 64 let – muži (MI 07.22.01) se pohybuje na úrovni 74,60 %. V roce 2009 došlo k poklesu z hodnoty 75,40 % na 73,80 %, na podobné úrovni se indikátor pohyboval i v roce 2010. V pololetí roku 2010 za sledované období převýšil indikátor cílovou hodnotu, a to o 0,3 procentního bodu (dále „p. b.“). Tento trend odráží pozitivní vývoj míry zaměstnanosti mužů v ČR. V porovnání s vývojem v míře zaměstnanosti mužů v zemích EU odráží i negativním vývojem, jelikož došlo k absolutnímu poklesu hodnot, který pokračoval až do 1. čtvrtletí roku 2011. Pozitivní trend pro ČR pokračoval i v roce 2011, kdy se dařilo mít stejnou úroveň s pozitivním obratem ve vývoji ukazatele v zemích EU, kde u 15 nejlepších zemí došlo ve 2. a 3. čtvrtletí k nárůstu o 1,7 procentního bodu. Na konci 3. čtvrtletí 2011 tak ČR se 74,6 mírou zaměstnanosti mužů překračovala cílovou hodnotu o 0,7 procentních bodů. Pozitivní trend

pokračoval též v roce 2012, kdy hodnota MI nabyla hodnoty 75,30 %, a v roce 2013 dosáhl úrovně 76,1 %.

Hodnoty vykazované u míry zaměstnanosti obyvatel ve věku 15 – 64 – ženy (MI 07.22.02) jsou ve srovnání s muži výrazně nižší a jejich průměrná hodnota se pohybuje na úrovni 58,33 %. V tomto indikátoru se promítá obtížnější mobilita žen na trhu práce související především s péčí o děti. Projevuje se zde znepokojující dlouhodobý trend: ještě koncem 90. let byla česká míra zaměstnanosti žen výrazně nadprůměrná v evropském kontextu (příčinou byly dozvuky socialistické politiky plné zaměstnanosti), za následující desetiletí však zaměstnanost žen v ČR stagnovala či slabě klesala (1998 – 2009 o 2 p. b.), zatímco v EU (zvláště pak v EU 15) velmi rychle rostla (o 5,6 p. b., resp. 6,9 p. b.). Tento indikátor zaznamenal v letech 2009 a 2010 mírný pokles, ale v posledních dvou letech opět vykazuje nárůst - konkrétně v roce 2013 nabyl hodnoty 65,30 %, čímž dosáhl svého dosavadního maxima od roku 2007. Ukazuje se však, že schopnost intervencí OP LZZ ovlivnit míru zaměstnanosti žen je velmi omezená, neboť exogenní faktory jsou zde mnohem významnější. Významným faktorem v ČR je zejména nízký podíl zaměstnanosti žen s dětmi oproti situaci v EU. V situaci, kdy ČR vykazuje velmi nízký rozsah práce na částečný úvazek, se jako jeden z klíčových aspektů pro řešení této otázky ukazuje zejména podpora flexibilních forem práce, která je přístupná právě pro ženy s dětmi. Nízký podíl zaměstnanosti žen s dětmi oproti situaci v EU však ukazuje i na pozitivní aspekt v ČR, kterým je nastavený systém rodičovské dovolené, jež umožňuje ženám s dětmi zůstat déle na rodičovské dovolené, tj. ženy jsou oproti jiným zemím v EU méně tlačeny do brzkého návratu do zaměstnání. [5]

4.4. Pozice programu rekvalifikace v rámci podpory rozvoje lidských zdrojů

Rekvalifikací zaměstnanců se zabývala prioritní osa 1 Adaptabilita. Jak již bylo zmíněno v kapitole 4.1. Programy podpory, prioritní osa se zaměřuje na zabraňování zvyšování nezaměstnanosti pomocí investic do lidských zdrojů, a to ze strany podniků a organizací. Tyto investice se podílejí na rozvoji odborných znalostí a kvalifikacích zaměstnanců. Tato osa byla vytvořena z důvodu konkurenceschopnosti podniků, která vyžaduje neustálé zvyšování kvalifikované, adaptabilní a mobilní pracovní síly.

Hospodářská strategie České republiky se mimo jiné zaměřuje na ekonomickou činnost spojenou s kvalifikací pracovní síly. V České republice existuje vysoký podíl zaměstnanců se středním vzděláním, zejména v sekundárním sektoru. K roku 2014 Český statistický úřad uvádí, že z celkového počtu 4 937 083 zaměstnanců je 1 836 812 zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou a 1 790 125 zaměstnanců je se středním vzděláním bez maturity. Hlavní podmínkou pro udržení si stávajícího zaměstnání je umět pracovat s informacemi a nejmodernějšími informačními a komunikačními technologiemi a jednat slovem i písmem v cizích jazycích ve své odbornosti.

U zaměstnanců s vyšší střední odbornou kvalifikací a vysokoškolským vzděláním je rekvalifikace potřebná především v získávání a rozvíjení manažerských dovedností. Ekonomických subjektů zavádí v rámci zvýšení své konkurenceschopnosti potřebná restrukturalizační opatření, která se promítají do struktury pracovníků, a to jak co do počtu, tak zejména z hlediska kvalifikačních požadavků a dovedností. Zvyšování konkurenceschopnosti pomocí reorganizace probíhá zejména u středních a velkých podniků, kdy ve většině případů představuje propouštění zaměstnanců. V rámci restrukturalizace a reorganizace ale i v rámci modernizace technologií a inovace výrobního sortimentu zůstávají v podnicích pouze vysoce kvalifikovaní pracovníci. Proto je nutné stále prohlubovat stávající kvalifikace nebo kompletně změnit kvalifikace zaměstnanců. Proto se prioritní osa 1 Adaptabilita zaměřuje na zvyšování úrovně odborných znalostí a dovedností zaměstnanců a na vytváření podpůrných služeb pro rozšiřování, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Pomocí získávání a rozšiřování znalostí a dovedností zaměstnanců se zvyšuje jejich potřebnost pro stávajícího zaměstnavatele, popř. zvyšuje se exkluzivita potencionální nabídky i na trhu práce. [4]

4.4.1. Věcné zaměření

Z výroční zprávy o provádění OP LZZ 2013 vyplývá, že v rámci prioritní osy 1 Adaptabilita bylo registrováno 5 589 žádostí, které nebyly z důvodu přijatelnosti, správnosti, tzn. nesplnění kritérií nebo stažení žádosti ze strany žadatele, všechny přijaty. Přijatých neboli schválených projektů nakonec činí pouze 1 952, dde již některé projekty jsou v současné době ukončené a v realizaci je stále aktuálně 1 907 projektů.

V oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků je nejvíce zastoupeno projektů na vzdělání zaměstnanců, a to v klíčových (obecných) dovednostech, ale i odborné vzdělání ve všech formách vzdělání zaměstnanců. Méně se pak vyskytuje aktivita zaměřená na tvorbu podnikových vzdělávacích programů včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů. Na odborné vzdělání se zaměřuje výzva č. 94, která byla vyhlášena až v roce 2012. Z hodnocení dopadů podpor OP LZZ na vzdělání ve firmách na zaměstnanost vychází souhrnný dopad přibližně na 8,2 tis. pracovních míst. Tím pádem lze konstatovat, že podpora OP LZZ má pozitivní dopad na zaměstnanost u podpořených podniků.

Z hlediska oblasti podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků se objevují zde dostatečně všechny podporované aktivity. Nejčastěji se jedná o aktivity zaměřené na další profesní vzdělání zaměstnanců, pracovní profesní poradenství k zaměstnání směřující k vyhledání pracovního místa a poskytování mzdových příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnají propuštěné znevýhodněné pracovníky. A tyto cíle jsou průběžně naplňovány.

4.4.2. Finanční aspekty

V rámci finanční podpory bylo při registraci žádostí plánováno 34,3 mld. Kč a po schválení projektů částka činila 14,7 mld. Kč. Velké množství registrovaných žádostí neuspělo ve schvalovacím procesu, ani i při možnosti doplnění nedostatků žádostí. Z tohoto rozdílu mezi plánovanými a schválenými částkami vyplývá, že při podávání žádostí si žadatelé neuvědomovali množství administrace a požadování kvalitních výstupů, a proto ve schvalovacím procesu jejich žádosti neuspěly. Jelikož jsou nyní již některé projekty ukončeny, v realizaci se nachází projekty v hodnotě 14, 4 mld. Kč, které se do konce roku 2015 vyčerpají z důvodu ukončení všech projektů. [5]

Tabulka č. 2: Finanční pokrok prioritní osy 1 Adaptabilita

Prioritní osa, oblast podpory	Alokace		Prostředky kryté Rozhodnutím/ Smlouvou (dodatkem)		Proplacené prostředky příjemcům		Certifikované prostředky	
	2007 - 2013							
	EUR	EUR	%	EUR	%	EUR	%	
	a	b	b/a	c	c/a	d	d/a	
1.1	554 749 528	556 591 240	100%	361 509 670	65%	332 975 613	60%	
1.2	18 826 752	15 848 130	84%	10 785 665	57%	9 843 503	52%	
Celkem 1	573 576 280	572 439 370	100%	372 295 335	65%	342 819 115	60%	

Zdroj: Pro sloupec a: Programový dokument OP LZZ + prováděcí dokument OP LZZ - revize z října 2013 - veřejné prostředky
Zdroj: Výroční zpráva o provádění OP LZZ 2013, MPSV, 2013

Čerpání přidělených zdrojů odpovídá postupnému plnění programu a po vyhlášení nových výzev v roce 2013 došlo ke 100 % naplnění. Veškeré čerpání probíhá podle stanoveného harmonogramu, pouze nízké hodnoty vykazují projekty Ministerstva Zdravotnictví.

Rozdíl proplacených prostředků příjemcům dotace a certifikovaných prostředků je v odlišnosti schválení prostředků relevantními orgány EU. Státní správa, resp. odpovídající resort státní správy, prostředky na daný projekt schvaluje s menším či větším krácením v jednotlivých monitorovacích obdobích projektu. Proto je v prioritní ose 1 Adaptabilita viditelný rozdíl mezi prostředky krytými právními akty (Rozhodnutím/Smlouvou) a proplacenými prostředky příjemcům. Následně po skončení projektu jsou schválené finanční prostředky přezkoumávány Evropskou komisí, kdy mohou být objeveny nedostatky v kontrolovaných projektech a proplacené prostředky Českou republikou nejsou proplaceny v plné výši. V důsledku tohoto procesu nejsou veškeré prostředky přidělené na prioritní osu a celkově na oblast podpory vyčerpané. Rizikem je, že nevyčerpání prostředků a vysoká chybovost při čerpání finanční podpory má následně i vliv na schválení objemu finanční podpory na další programové období.

4.4.3. Efektivnost programů kvalifikace

Cíle jednotlivých oblastí podpory byly průběžně naplňovány, ale z důvodu stále probíhajícího operačního období 2007 – 2013 se dá očekávat, že do konce projektového cyklu (konec roku 2015) budou zcela naplněny.

Výstupový monitorovací indikátor 49.12.01 Počet podpořených projektů OP LZZ - PO 1 dosáhl v roce 2013 hodnoty 1 676, což představuje 88 % cílové hodnoty indikátoru pro celé programovací období. Ve srovnání s předchozím rokem 2012 došlo k nárůstu pouze o 100 projektů. Dále lze pozorovat plnění druhého výstupového indikátoru 07.57.00 Počet

nově vytvořených/inovovaných produktů. Tento indikátor v roce 2013 převýšil cílovou hodnotu 8 000, a to o 89 %. Jedná se tedy o indikátor s nejvyšším překročením cílové hodnoty. Výraznějšího nárůstu dosahuje taktéž třetí indikátor výstupu 07.41.00 Počet podpořených osob – celkem s hodnotou 143 %. Úspěšnost podpořených osob v prioritní ose 1 vyplývá zejména z charakteru cílové skupiny, kterou představují zaměstnané osoby. Bezproblémového a ucházejícího vývoje dosáhl v roce 2013 výsledkový indikátor 07.46.13 Počet úspěšných absolventů kurzů – celkem, kde meziroční hodnota vzrostla o 41 %. V roce 2013 tento indikátor nabyl hodnoty 1 155 841, to představuje 165 % cílové hodnoty, která je stanovena na hodnotu 700 000. [5]

Tabulka č. 3: Přehled naplňování hodnot monitorovacích indikátorů

Kód indikátoru	Název indikátoru	Dosažená hodnota	Cílová hodnota	Podíl naplňování vzhledem k cílové hodnotě (v %)
491201	Počet podpořených projektů OP LZZ - PO 1	1 676	1 900	88%
074100	Počet podpořených osob - celkem	684 255	480 000	143%
074613	Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	1 155 841	700 000	165%
075700*	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	15 089,91	8 000	189%

Zdroj: IS MSC2007, sestava MSC2414/R, stav k 31. 12. 2013, přístup z MIS/DW 31. 3. 2014.

Pozn.: Za rok 2013 je u Počtu nově vytvořených/inovovaných produktů desetinné číslo, které při započítávání se chybně provedlo, správně má být 15 090.

Zdroj: *Výroční zpráva o provádění OP LZZ 2013*, MPSV, 2013

Závěrem lze podotknout, že nárůst indikátoru 49.12.01 Počet podpořených projektů OP LZZ - PO 1 vyjadřuje snahu zaměstnavatelů (a firem obecně) investovat do rozvoje lidských zdrojů v době krize. To dokládá rovněž fakt, že nejčastěji poskytovaným daňově zvýhodněným firemním benefitem je již třetím rokem právě vzdělávání. Podniky si totiž uvědomují důležitost a význam investice do vzdělávání svých zaměstnanců, které v současné době turbulentního ekonomického prostředí představuje přínos pro obě strany. Z výsledků výzkumu Svazu průmyslu a dopravy ČR realizovaného v červnu roku 2013 vyplynulo, že investice firem do vzdělávání nejvíce ovlivňuje jejich ekonomická situace. Tu v roce 2013 vnímalo 30 % podniků jako zhoršenou, což je o 12 % více ve srovnání s rokem 2012. Zhoršení ekonomických podmínek vede k tomu, že 17 % společností se špatnou ekonomickou situací plánuje investice do vzdělávání zaměstnanců snížit nebo

zcela zrušit. Negativní vývoj ekonomiky řady podniků zapříčiňuje pokles zájmu o investice do vzdělávání, a to se dále promítá do klesajícího naplňování sledovaných indikátorů v posledních letech.

5. Analýza účinnosti programů rekvalifikace v Jihomoravském kraji

5.1. Charakteristika JHM kraje

a) Geografie

Jihomoravský kraj sousedí se Slovenskem na východě a Rakouskem na jihu území kraje, v rámci České republiky je obklopen Jihočeským krajem, krajem Vysočinou, Pardubickým, Olomouckým a Zlínským krajem. Jihomoravský kraj se skládá ze 7 okresů – Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo, kde je do 21 správních obvodů obcí s rozšířenou působností rozděleno 673 obcí. Kraj je na čtvrtém místě v republice co do rozlohy, jelikož se rozkládá na 7 195 km² České republiky.

Jihomoravský kraj se řadí ke krajům s ekonomickým potenciálem z důvodu výše hrubého domácího produktu kraje, který představuje desetinu hrubého domácího produktu České republiky. V ekonomice kraje převažuje zpracovatelský průmysl, obchod a zemědělská činnost. Jednotlivé ukazatele ekonomiky kraje jsou uvedeny v příloze č. 4 Postavení kraje v České republice ve vybraných ukazatelích a v příloze č. 5 Mezikrajské srovnání vybraných ukazatelů podle krajů.

b) Lidský kapitál

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.

Tabulka č. 4: Obyvatelstvo Jihomoravského kraje

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet obyvatel celkem (stav k 31. 12.)	1 147 146	1 151 708	1 154 654	1 166 313	1 168 650	1 170 078
v tom: muži	559 211	562 017	563 627	570 795	571 982	572 533
ženy	587 935	589 691	591 027	595 518	596 668	597 545
v tom ve věku: 0 - 14 let	158 728	160 012	162 565	168 031	170 460	172 886
15 - 64 let	810 220	808 981	805 399	803 165	796 449	789 416
65 a více let	178 198	182 715	186 690	195 117	201 741	207 776
Průměrný věk obyvatel (k 31. 12.)	40,8	40,9	41,1	41,3	41,5	41,7
muži	39,1	39,2	39,4	39,7	39,9	40,1
ženy	42,4	42,5	42,7	42,8	43,0	43,2
Věková skupina	0 - 14 let	15 - 24 let	25 - 54 let	55 - 64 let	65 a více let	Celkem
Počet obyvatel	172 886	123 841	508 644	156 931	207 776	1 170 078
Podíl věkové skupiny	15%	11%	43%	13%	18%	100%

Zdroj: Český statistický úřad [online], úprava vlastní

V Jihomoravském kraji za poslední roky dochází k nárůstu počtu obyvatel, kdy od roku 2008 do roku 2013 se počet obyvatel zvýšil o skoro 23 tis. obyvatel. Největší problém pro kraj představuje věková struktura, jelikož průměrný věk stále roste a v roce 2013 je již na hodnotě 41,7 let. V produktivním věku je podíl obyvatel Jihomoravského kraje pod 50 % a rizikové věkové skupiny (15 – 24 let a 55 – 64 let) tvoří 24 % obyvatel. Snižováním počtu obyvatel v produktivním věku vzniká zvyšování závislosti předproduktivní (ve věku 0 – 14 let) a postproduktivní (ve věku 65 a více let) části obyvatel na obyvatele v produktivním věku, kdy v roce 2013 bylo 33 % obyvatel (380 662 obyvatel) závislých na 67 % obyvatel (789 416 obyvatel). Věková struktura populace v Jihomoravském kraji i ve srovnání s Českou republikou není ideální z důvodu špatného rozložení jednotlivých věkových skupin, kdy postproduktivní složka dynamicky roste.

Míra ekonomicky aktivních obyvatel v Jihomoravském kraji je nadprůměrná v porovnání s celkovou mírou ekonomicky aktivních obyvatel v České republice (viz. příloha č. 5). Rozdělení zaměstnanců podle vzdělání je v porovnání s ostatními kraji vyrovnané. Nejvíce zaměstnaných obyvatel kraje je se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Na trhu práce je největší poptávka po středoškolském či vysokoškolském vzdělání, jelikož takto vzdělaní lidé jsou schopnější lépe reagovat na změny v procesu podniku s nutností rekvalifikace. Počet zaměstnanců se základním vzděláním se z tohoto důvodu z dlouhodobého hlediska snižuje.

**Tabulka č. 5: Zaměstnanci podle věku a vzdělání
(v tis. osob)**

Zaměstnaní ve věku	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15–29 let	101,5	96,2	92,9	91	92,5	96,3
30–44 let	220,4	221,9	226,2	224,4	225,5	233,8
45–59 let	189,9	184,4	183,1	186,1	188,1	190,9
60 a více let	25,1	27,2	29,7	32,2	31,6	35,4
Celkem	537,0	529,7	531,8	533,7	537,7	556,4
Vzdělání						
základní a bez vzdělání	27,5	23,9	22,1	20,2	18,5	19
střední bez maturity	203,6	200,3	199,9	190,4	187,8	183,1
střední s maturitou	206,1	192,2	191,9	197,4	198,2	198,9
vysokoškolské	99,9	113,3	117,7	125,6	133,2	155,5

Zdroj: Český statistický úřad [online], úprava vlastní

Růst vysokoškolského vzdělání zaměstnanců, jak vyplývá z tabulky č. 5, lze přičíst uvědomění si možnosti lepšího uplatnění na trhu práce. Na druhé straně snižování zaměstnanců základního vzdělání není jen vliv uvědomění si menšího uplatnění, ale také odchod starších zaměstnanců s nižším vzděláním mezi ekonomicky neaktivní.

c) Vzdělanost

**Tabulka č. 6: Postavení v zaměstnání
(v tis. osob)**

Pracovní pozice	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Zákonodárci a řídicí pracovníci	30,8	29,9	36,6	29,8	31,2	32,4
Specialisté	69,7	72,0	64,1	80,9	87,5	96,3
Techničtí a odborní pracovníci	131,3	138,9	129,7	102,7	94,2	99,9
Úředníci	40,9	38,7	46,3	53,7	51	55,1
Pracovníci ve službách a prodeji	57,9	57,7	65,1	79,1	82,7	85
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6,6	7,2	6,6	6,6	7,1	6,7
Řemeslníci a opraváři	103,8	96,5	91,8	88	92,3	91,2
Obsluha strojů a zařízení, montéři	59,9	56,5	60,6	63,9	60,8	58,8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	36,1	32,4	31,1	27,1	29,7	30,5
Zaměstnanci celkem	537,0	529,7	531,8	531,8	536,5	555,9

Zdroj: Český statistický úřad [online], úprava vlastní

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, jak uvádí tabulka č. 6.

Ukazatelem hospodářského vývoje kraje je také míra nezaměstnanosti, která se odvíjí od střetávání nabídky a poptávky na trhu práce. Nabídku práce představují nezaměstnaní lidé, kteří hledají soulad svého stupně vzdělanosti a profesní orientace s nabízenými volnými místy neboli s poptávkou po práci. Poptávka po práci je odvíjena od ekonomické situace ekonomických subjektů, jejich dostupnosti kapitálu a podnikatelské strategie.

d) Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se týká i občanů Jihomoravského kraje a ovlivňuje jejich životní úroveň a pozici ve společnosti. Počet nezaměstnaných osob v Jihomoravském kraji každý rok roste a v roce 2013 činila 40 600 osob, což je 8,94 % podílu nezaměstnaných osob. Tabulka č. 7 uvádí výši nezaměstnanosti v jednotlivých věkových skupinách a podle

dosaženého vzdělání. 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.

**Tabulka č. 7: Nezaměstnanost podle věku a vzdělání
(v tis. osob)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nezaměstnaní celkem	24,1	38,8	44,4	43,3	47,4	40,6
v tom ve věku:						
15–24 let	2,6	6,6	6,9	7,6	9,8	8,3
25–34 let	6,6	11,0	12,0	10,4	11	7,6
35–44 let	5,9	7,7	8,9	10,3	10,4	11,1
45–54 let	6,1	7,5	9,3	8,6	9,8	9,1
55 a více let	2,9	6,0	7,3	6,5	6,4	4,5
Vzdělání						
základní a bez vzdělání	4,7	5,6	6,0	5,5	6,3	5,2
střední bez maturity	10,7	18,4	22,2	20	22	20,5
střední s maturitou	7,0	11,5	12,4	13,7	14,4	10,7
vysokoškolské	2,3	3,3	3,7	4,1	4,8	4,1

Zdroj: Český statistický úřad [online], úprava vlastní

e) Volná pracovní místa

V kraji se nacházelo v roce 2013 celkem 2 262 volných pracovních míst (bližší příloha č. 6), což představovalo šanci pro 5,57 % nezaměstnaných osob. I přes poměrně velký počet ekonomických subjektů v kraji (295 523 subjektů) není dostatek pracovních míst pro ekonomicky aktivní obyvatelé kraje. Hlavním důvodem je, že převážné množství ekonomických subjektů je menšího charakteru, jelikož pouze 218 subjektů se řadí do kategorie podniků nad 250 zaměstnanců. Nejčastěji jsou to obchodní společnosti s převažující činností průmyslu (bližší příloha č. 7).

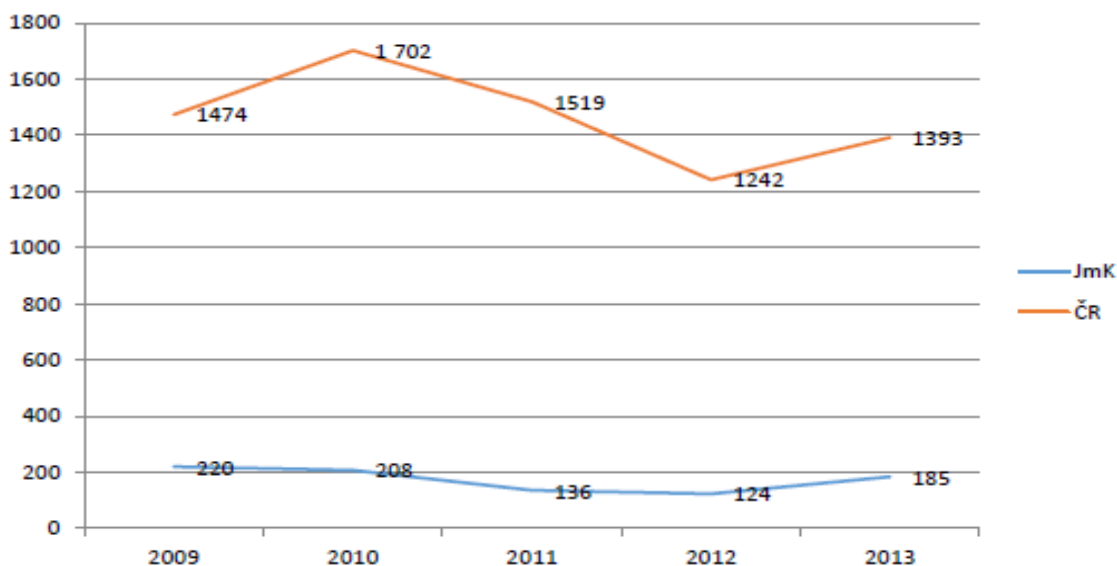
f) Rekvalifikace

V Jihomoravském kraji, který nemá dost volných pracovních míst, je důležitá rekvalifikace ekonomicky aktivních obyvatel. Pro získání zaměstnání je nutné zapojit uchazeče na úřadu práce do rekvalifikačních kurzů a pro udržení zaměstnání se do rekvalifikačních kurzů zapojují i zaměstnanci. Rekvalifikační kurzy jsou v letech 2007 - 2013 v Jihomoravském kraji převážně využívány na dovednosti v počítačové gramotnosti a informační technologie, jež tvoří 60 % všech uskutečněných rekvalifikačních kurzů. Dále necelých 10 % kurzů jsou se zaměřením na účetnictví a dalších 10 % jsou kurzy svářečské, kterých

se účastní převážně muži. Tyto rekvalifikační kurzy trvají podle zaměření jeden až tři měsíce. [24]

V České republice v roce 2013 proběhlo 1 393 rekvalifikačních vzdělávacích kurzů, kdy každý kurz mohl probíhat opakovaně. Po započítání všech opakování se uskutečnilo 5 128 rekvalifikačních kurzů s celkovým počtem zúčastněných ve výši 33 718 osob. Kurzy úspěšně dokončilo 31 676 účastníků, což vede k vysoké míře úspěšnosti 93, 94 %. V Jihomoravském kraji proběhlo pouze 185 kurzů, tedy 13,28 % všech uskutečněných rekvalifikačních kurzů v České republice. Rekvalifikační kurzy v Jihomoravském kraji mají klesající tendenci, až od roku 2012 se pomalu opět navyšuje jejich počet, jak můžeme vidět na grafu č. 6. [25]

Graf č. 6: Počet realizovaných rekvalifikačních kurzů



Zdroj: *Analýza šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích kurzů*, Centrum vzdělání všem [online]

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Brně se správním obvodem na území Jihomoravského kraje (dále jen Krajská pobočka ÚP ČR) realizuje v operačním období 2007 – 2013 celkem 19 individuálních projektů regionálních², z toho 17 individuálních projektů regionálních

² Individuální projekt regionální (RIP) je projekt, jehož příjemce je MPSV a deleguje svoje pravomoci na krajské pobočky Úřadu práce. Projekt je zaměřen na prioritní témata a zpravidla se zabývá řešením regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů. Jednotlivé části projektu mají stanovený regionální rámec, tj. část se vždy zabývá pouze jedním krajem. Projekt je založen na přímém přidělování finančních prostředků na realizaci, tzn., že krajská pobočka Úřadu práce přidělí finanční prostředky na vzdělávání jednotlivým ekonomickým subjektům.

v oblasti podpory 2.1 a 2 RIP v oblasti podpory 1.1. Krajská pobočka ÚP ČR ukončila 8 RIP v roce 2013 a 2 RIP v roce 2014, zbylých 9 RIP jsou plánovány ukončit do konce roku 2015. Při schvalovacím procesu ze strany MPSV Krajské pobočky ÚP ČR bylo umožněno realizovat všech 19 podaných žádostí na RIP a to v plné výši navrhovaného rozpočtu, jež je uvedeno v tabulce č. 8. Z této tabulky dále vyplývá, že Krajské pobočky ÚP ČR zbývá do konce roku 2015 vyčerpat 56, 66 % přidělené finanční podpory u zbývajících 9 neukončených RIP.

Tabulka č. 8 Přehled finančních prostředků u RIP

OP LZZ - RIP	Schválený rozpočet projektu v žádosti o finanční podporu	Vyčerpaný rozpočet projektu do 31. 12. 2013
Oblast podpory 2.1	766 224 554	296 649 624,53
Oblast podpory 1.1	127 085 320	90 509 782,03
Celkem	893 309 874	387 159 406,56

Zdroj: Krajský úřad ÚP ČR (interní komunikace), zpracování vlastní

5.2. Charakteristika výzvy „Vzdělávejte se pro růst!“

Dne 31. května 2011 začala realizace výzvy „Vzdělávejte se pro růst“, jehož příjemce byl Ministerstvo práce a sociálních věcí a bylo financováno z Evropských sociálních fondů, konkrétně s Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Na realizaci výzvy bylo vyčleněno z evropských fondů 850 milionů Kč a byla realizovaná Úřadem práce ČR (dále také „ÚP ČR“), jenž delegoval svoji pravomoc na příslušné Krajské pobočky ÚP ČR.

Tato výzva umožňuje podnikům, které realizují svoji činnost ve strojírenství, stavebnictví, nezávislém maloobchodu (pouze malé a střední podniky), terénních sociálních službách a odpadovém hospodářství, čerpat finanční prostředky na vzdělávání a rekvalifikaci svých zaměstnanců. Žadatelem mohla být právnická i fyzická osoba (v případě, že má zaměstnance), který realizuje činnost v uvedeném odvětví, a musí mít IČO a právní subjektivitu.

Klíčovou aktivitou výzvy bylo vzdělávání zaměstnanců ve vybraných odborných vzdělání (tzv. „hard skills“) a v obecných a klíčových dovednostech nutných pro rozvoj a růst podniku (tzv. „soft skills“). Při vzdělávání zaměstnanců se výzva zaměřuje na nezbytnost vzdělání, tzn. posuzuje se vztah mezi vzděláním, ekonomickou činností a dalším rozvojem daného podniku. Přínosem vzdělání zaměstnanců byl rozvoj podniku, kariéerní růst zaměstnanců a jejich další uplatitelnost na trhu práce.

Vzdělávání zaměstnanců v projektu bylo stanoveno na následující oblasti:

- Další profesní vzdělávání zaměstnancům, které bylo zaměřené na odborné vzdělávání stávajících či nově přijatých zaměstnanců. Odborné vzdělávání bylo uskutečněno formou akreditovaných kurzů a při těchto kurzech zaměstnanci získávali, zvyšovali, rozšiřovali, prohlubovali a udržovali formou kvalifikaci.
- Odborná jazyková výuka byla poskytnuta zaměstnancům, u kterých souvisela s pracovní činností, jež v rámci firmy pracovníci vykonávají
- Další profesní vzdělávání zaměstnanců v neakreditovaných vzdělávacích kurzech, a to v případě, že to vyžadují potřeby zaměstnavatele, např. příprava zaměstnance na konkrétní pracovní pozici.

Výzva byla plánovaná v období od 31. 5. 2011 do 31. 7. 2013, ale z důvodu prodloužení administrace u žádostí se období realizace prodloužilo až do roku 2014. Bylo realizováno celkem 13 projektů, kromě kraje Hlavní město Praha, realizovaly všechny kraje jeden projekt z této výzvy a projekt vždy byl pojmenovaný názvem výzvy a kraje, např. „Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji“. [26]

Tabulka č. 9 Přehled čerpání ve výzvě „Vzdělávejte se pro růst!“

Kraj	Doba realizace		Částka finanční podpory
	Od	Do	
Středočeský	1. 6. 2012	31. 5. 2014	84 480 000,00
Ústecký	1. 6. 2012	31. 5. 2014	52 697 500,00
Jihočeský	1. 5. 2012	30. 4. 2014	41 834 000,00
Plzeňský	1. 6. 2012	31. 5. 2014	37 612 000,00
Karlovarský	1. 6. 2012	31. 5. 2014	21 609 000,00
Liberecký	1. 6. 2012	31. 5. 2014	28 995 000,00
Královehradecký	1. 5. 2012	30. 4. 2014	34 676 000,00
Pardubický	1. 6. 2012	31. 5. 2014	34 239 000,00
Vysočina	1. 5. 2012	30. 4. 2014	32 827 000,00
Jihomoravský	1. 5. 2012	30. 4. 2014	73 840 320,00
Olomoucký	1. 5. 2012	30. 4. 2014	30 769 069,99
Moravskoslezský	1. 5. 2012	30. 4. 2014	79 610 100,00
Zlínský	1. 5. 2012	30. 4. 2014	35 496 000,00
Celkem	x	x	588 684 989,99

Zdroj: MPSV [online], zpracování vlastní

V tabulce č. 9 je uveden přehled všech krajů, jež byly příjemci dotace, s dobou realizace projektu a celkovou částkou poskytnuté dotace. Z uvedených údajů vyplývá, že celková finanční podpora nakonec představovala menší částku, než bylo MPSV na tuto výzvu vyčleněno, tj. z původních 850 milionů Kč bylo poskytnuto necelých 600 milionů Kč. Také si můžeme všimnout, že některé kraje začaly realizovat projekt o měsíc dříve než jiné kraje. Toto je dáno prodloužením administrace žádostí, jelikož některé kraje musely Žádost o finanční podporu opravovat a doplňovat vícekrát než ostatní kraje.

5.3. Analýza projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji!“

Popis projektu

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. Projekt působil na území okresů Blansko, Brno – město, Brno – venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo. Projekt podporoval všechny formy vzdělání zaměstnanců podle specifických potřeb zaměstnavatelů, připravoval na konkrétní pracovní pozice a také podporoval udržitelnost pracovních míst. Zaměstnanci si v projektu zvyšovali svou úroveň odborných znalostí a dovedností. Podpora vzdělání podniků měla vést ke zvýšení konkurenceschopnosti těchto podniků a měla mít pozitivní dopad na trh práce v regionu.

Před podáním žádosti proběhla analýza vzdělávacích potřeb mezi významnými institucemi v regionu, např. Krajskou hospodářskou komorou Jihomoravského kraje. Z této analýzy vyplynulo, že do projektu by měly být zařazeny perspektivní, významné, inovativní a konkurenceschopné firmy. Projekt by měl reagovat na předpovídané oživení ekonomiky v Jihomoravském kraji a měl by být zacílen na rozvoj kvalifikace zaměstnanců vybraných podniků. Při analýze byla popsána také možná rizika při realizaci projektu, zejména nezájem zaměstnavatelů o vstup do projektu či jejich zaměstnanců o vzdělání, jež by vedlo k nenaplnění stanovené hodnoty monitorovacích indikátorů, nebo nedodržení harmonogramu projektu. Bylo tedy nejprve nutné zvolit správnou publicitu projektu s cílem motivovat finančními prostředky zaměstnavatele a zaměstnance zaujmout nabídkou a obsahem vzdělávacích kurzů.

Finanční podpora na projekt činila 73 840 320,00 Kč, kdy 62 764 272, 00 Kč bylo financováno ze strukturálních fondů, respektive z OP LZZ, a 11 076 048,00 financoval stát ze státního rozpočtu.

Zapojené subjekty v projektu

Do projektu se zapojily subjekty s ekonomickou činností spadající do vybraných 15-ti odvětví dle statistické klasifikace CZ-NACE:

- potravinářství,
- textilní průmysl,
- chemický a farmaceutický průmysl,
- sklo, nekovové materiály,
- zpracovatelský průmysl (strojírenství, elektrotechnika atd.),
- vodní hospodářství,
- nakládání s odpady,
- výstavba budov, inženýrské stavitelství, specializované stavební činnosti,
- obory cestovního ruchu,
- stravování a pohostinství,
- informační technologie,
- výzkum a vývoj,
- péče o krajinu,
- ambulantní nebo terénní sociální služby, pobytové služby sociální péče,
- činnost neziskových a jiných organizací.

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. Výše finančního příspěvku zapojeného subjektu se odvíjela od výše podpořených osob v projektu a také nákladů spojených se vzděláním zapojených zaměstnanců (tzv. mzdové příspěvky).

Celkem bylo v rámci realizace do projektu podáno 826 žádostí, z toho v roce 2012 bylo podáno 348 a v roce 2013 468 žádostí. V roce 2014 bylo přijato jen 10 žádostí, jelikož ke dni 15. 4. 2013 byly žádosti pozastaveny a další nové žádosti v roce 2014 se mohly přijmout jen díky vzniklým úsporám ve mzdových příspěvcích a vzdělávacích aktivitách. Z 826 podaných žádostí v letech 2012 - 2014 bylo dále 495 žádostí schváleno, 264

zamítnuto a 67 stornováno žadatelem. Těchto 826 žádostí bylo podáno celkem 200 ekonomickými subjekty a po zamítnutí či stornování některých žádostí se do projektu zapojilo pouze 153 subjektů.

Klíčové aktivity projektu

Projekt měl dvě klíčové aktivity – *Řízení a monitoring projektu* a *Vzdělávání zaměstnanců*. V klíčové aktivitě *Řízení a monitoring projektu* byla zahrnuta činnost spojená s administrací a finanční stránkou projektu. Tuto klíčovou aktivitu provádí příjemce, tzn. manažeři z Krajské pobočky ÚP ČR, a slouží k činnostem spojeným s administrací a finančním řízením projektu, včetně publicity, monitoringy, závěrečného auditu a evaluací projektu. Tato aktivita je spojená s finančními výdaji na osobní náklady a nákup služeb. Klíčová aktivita *Vzdělávání zaměstnanců* obnášela školení zaměstnanců ve firmách, které probíhalo za pomoci finančního příspěvku příjemce, a byla vázaná na náklady spojené se mzdovými příspěvky podpořených osob (zaměstnanců zapojených subjektů) a náklady vzniklémi při realizaci vzdělávacích aktivit. Po úspěšném ukončení vzdělávacího kurzu každý účastník obdržel osvědčení či potvrzení o absolvování kurzu. Trvání klíčových aktivit bylo naplánováno na období od května 2012 do dubna 2014 u klíčové aktivity *Řízení a monitoring projektu* a do března 2014 u klíčové aktivity *Vzdělávání zaměstnanců*. Během realizace projektu se tyto termíny posouvali, jelikož při administraci docházelo k neplánovaným zdržením – jednotliví žadatelé o finanční příspěvek (zapojené subjekty do projektu) dodávali nekompletní žádosti a tím vznikl časový prostoj při dokládání požadovaných dokladů a příloh. Stávalo se taky, že si v průběhu realizace projektu žadatelé stanovovali nereálné termíny zahájení vzdělávacích aktivit a jelikož tyto termíny byly v příliš krátkém období po podání žádostí, nebylo tak možné stihnout administraci s tím spojenou.

Klíčová aktivita *Vzdělávání zaměstnanců* se následně začala realizovat až od srpna 2012. I přestože se samotné vzdělávání zaměstnanců zkrátilo o tři měsíce, tak počet podpořených osob a počet úspěšných absolventů kurzů je vyšší než plánovaný počet těchto indikátorů. V žádostech o finanční podporu bylo plánováno proškolení celkem 2 100 osob a úspěšných absolventů kurzů jen 1 680 osob, ve skutečnosti se proškolilo 4 116 osob a úspěšných absolventů bylo 4 716. Úspěšných absolventů je víc než podpořených osob z důvodu, že podpořená osoba mohla absolvovat více kurzů a tím se započítala vícekrát do počtu

úspěšných absolventů kurzů. V projektu se proškolilo o 124 % více absolventů kurzů, než bylo plánováno v žádosti. Tím se musel změnit rozpočet projektu, kde došlo k navýšení částky u nákladů na vzdělávací aktivity z 35 744 100,00 Kč na 41 000 000,00 Kč. I když bylo podpořeno o 24 % osob více, rozpočet na tuto položku se nezvedl přímo úměrně počtu úspěšných absolventů. Pokud bychom brali původní náklady za jednoho absolventa ve výši 17 021,00 Kč za jeden kurz, při překročení absolventů o 24 % by se náklady celkem měly zvýšit na 80 271 036,00 Kč za vzdělávací aktivity. Ale ve skutečnosti byly tyto náklady za vzdělávací aktivity zvýšeny pouze na 41 000 000,00 Kč, což vycházelo za jednoho absolventa na náklady na jeden kurz ve výši 8 693,81 Kč. Částka na navýšení položky na vzdělávací aktivity byla přesunuta z položky na mzdové příspěvky podpořených osob. I když bylo více podpořených osob, než bylo plánováno, mzdové příspěvky pro podpořené osoby byly sníženy. Je možné, že původní rozpočet v projektové žádosti byl nastavený chybně, tzn., že nebyla správně provedena analýza cen nákladů na mzdové příspěvky a vzdělávací aktivity na osobu. Dalším možným vysvětlením je, že některé zapojené subjekty dostali určitou slevu na vzdělávací aktivity a tím se snížily náklady na jednu osobu. V některých případech si zaměstnavatelé nežádali o příspěvek na úhradu mzdy a z tohoto důvodu se snížila i položka na mzdové příspěvky. Vzdělávací aktivity byly zaměřeny na činnosti jednotlivých zapojených subjektů, které působily převážně v odvětví:

- výroba chemických látek a chemických přípravků,
- výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků,
- výroba pryžových a plastových výrobků,
- výroba ostatních nekovových minerálních výrobků,
- výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení,
- výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení,
- výroba elektrických zařízení,
- výroba strojů a zařízení jinde neuvedených,
- výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů,
- výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení,
- výroba nábytku,
- ostatní zpracovatelský průmysl,
- opravy a instalace strojů a zařízení,

- výstavba budov,
- inženýrská stavitelství,
- specializované stavební činnosti,
- stravování a pohostinství,
- činnosti v oblasti informačních technologií,
- ambulantní nebo terénní sociální služby.

Rekvalifikační kurzy byly podle výše uvedených činností zapojených subjektů například zaměřené na oblast svařování, IT dovedností či truhlářských prací.

Strukturu podpořených osob podle dosaženého vzdělání určila Krajská pobočka ÚP ČR tak, aby projekt byl pro zaměstnance přínosem, např. v podobě zvýšení platu či zlepšení postavení v práci. Krajská pobočka ÚP ČR provedla analýzu zaměstnanců podniku ve vybraných odvětvích.

Tabulka č. 10 Struktura zaměstnanců podle vzdělání ve vybraném odvětví

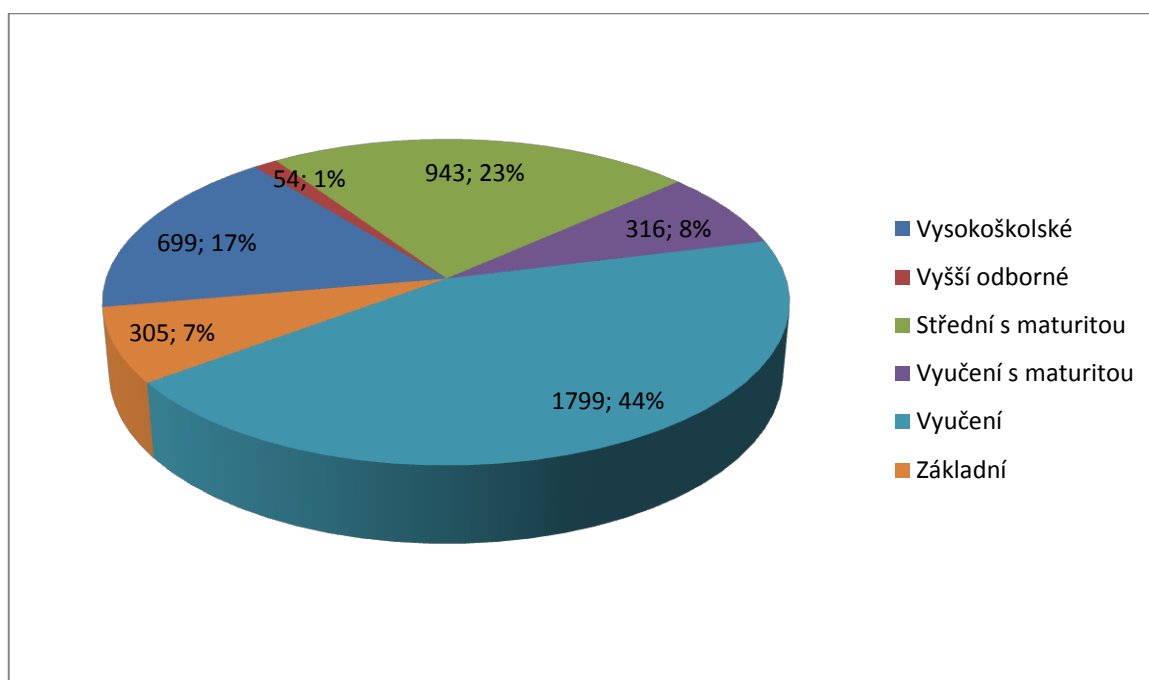
CZ-NACE	ZŠ	Vyučení bez mat.	Vyučení s mat.	SŠ	VOŠ	VŠ	Podíl zaměstnanců s maturitním a vyšším vzděláním
Celkem	7,4	43,7	7,7	22,9	1,3	17,0	48,8
10-11 potravinářství	13,7	54,6	5,4	19,4	0,7	6,4	32,0
13-14 textilní průmysl	13,3	58,4	6,3	16,5	0,4	5,1	28,3
20-22 chemický a farmaceut. prům.	9,3	50,5	7,0	22,7	0,9	9,6	40,2
23 výroba skla a min. výrobků	5,1	50,5	9,5	22,7	1,2	10,9	44,4
25-33 zpracovatelský průmysl	6,9	46,2	9,0	23,2	1,0	13,6	46,8
36-37 vodní hospodářství	3,8	28,1	14,6	28,9	1,3	23,3	68,1
38-39 nakládání s odpady	14,3	50,0	6,5	17,3	1,0	7,0	31,8
41-43 stavebnictví	6,3	44,9	6,8	22,5	1,4	18,0	48,6
55-56 ubytování a stravování	11,1	48,3	14,3	20,6	0,3	5,3	40,6
62 informační technologie	0,7	8,9	3,8	29,2	4,4	52,9	90,3
72 výzkum a vývoj	1,1	7,7	4,3	21,8	1,0	64,8	91,8
88 ambulantní nebo terénní soc. služby	5,8	21,4	1,6	33,9	7,2	30,0	72,8
94.9 neziskové organizace	3,8	13,5	2,3	27,2	6,4	45,0	80,9

Zdroj: Krajský úřad ÚP ČR (interní komunikace)

Ve vybraných odvětvích má 48,8 % zaměstnanců ukončené vzdělání s maturitou, kde nejnižší podíl zaměstnanců s maturitním a vyšším vzděláním se nachází v textilním a potravinářském průmyslu, dále také ve zpracování odpadů. Vysoká kvalifikovaná pracovní síla, tj. přes 70 % zaměstnanců s maturitním a vyšším vzděláním, působí v oblasti výzkumu a vývoje, informačních technologií, ale i v neziskových organizacích a v terénních ambulantních službách.

Struktura vzdělání osob byla i při zvyšování počtu podpořených osob v průběhu realizace projektu dodržena a jednotlivé zastoupení podpořených osob odpovídá analýze Krajského úřadu ÚP ČR. 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, jak znázorňuje graf č. 7.

Graf č. 7 Struktura vzdělání podpořené skupiny



Zdroj: Krajský úřad ÚP ČR (interní komunikace)

I přesto že Krajská pobočka ÚP ČR vybírala podpořené osoby na základě analýzy trhu vybraných odvětví, podíl nezaměstnaných osob měl v letech 2011 – 2013 rostoucí tendenci. Neumístění uchazeči o zaměstnání byli v roce 2013 nejvíce osoby s vyučením, a i navzdory tomu, že na osoby s vyučením byly podpořeny v projektu. Dále byly

neumístěny osoby se základním vzděláním, středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním. Všechny stupně vzdělání měli od roku 2011 rostoucí tendenci, co se týče podílu nezaměstnaných osob. A dále roste také věková kategorie nezaměstnaných osob, kdy v roce 2013 byl průměrný věk nezaměstnané osoby 39,1 let. I když hodnota počtu zaměstnaných osob vykazuje též rostoucí tendenci, jedná se hlavně o zvyšování zaměstnanosti ze strany absolventů vysokých škol a tím nelze poukazovat na kladný přínos rekvalifikačních kurzů v rámci ESF. Přestože se jedná pouze o jeden projekt v rámci Jihomoravského kraje, je zde nutné podotknout, že i při financování vzdělání do lidských zdrojů počet nezaměstnaných v tomto kraji stoupá, a to nejenom ve věkové kategorii čerstvých absolventů vysokých škol.

Výběrová řízení

V průběhu realizace projektu byla vyhlášena 2 výběrová řízení ze strany příjemce, tj. Krajského úřadu ÚP ČR, a 6 výběrových řízení, kde zadavatelem byl zapojený subjekt. Všechna výběrová řízení byla ukončena, tj. byl vybrán vítězný dodavatel, a následně bylo uskutečněno plnění z těchto výběrových řízení. Příjemce provedl výběrové řízení na audit projektu, který se provádí v závěru projektu, a dále na rámcovou smlouvu dodávky tonerů a spotřebního materiálu pro tisková zařízení, jež bylo realizováno generálním ředitelstvím ÚP ČR pro všechny krajské pobočky ÚP ČR na provádění administrace RIP. Výběrová řízení vyhlášená zapojenými subjekty se orientovalo na vzdělávací aktivity, kdy jednotlivá výběrová řízení se lišila v předmětu vzdělávacích aktivit podle ekonomické činnosti zapojeného subjektu.

Příklad:

Jedno z výběrových řízení zapojeného subjektu bylo vyhlášeno na tři části z důvodu 3 typů vzdělávacích aktivit, kdy zadavatel požadoval kurz na Metodu „3S“ ve výrobě, Štíhlou výrobu I. Stupně a Prohloubení dovedností modelování programů SolidWorks II. Předpokládaná hodnota zakázky byla stanovena na celkovou výši 978 000 Kč bez DPH. Při podrobném zkoumání postupu výběru nejvýhodnějšího dodavatele vyplynulo, že při administraci projektu ze strany řídicího orgánu, tj. Ministerstva práce a sociálních věcí, který kontroluje průběh projektu a ručí za jeho správnost, došlo k pochybení. V zadávací dokumentaci zadavatel (tj. zapojený subjekt) stanovil způsob hodnocení jednotlivých nabídek, tak že bude hodnocení nabídek prováděno podle kritérií ekonomické výhodnosti

bodovací metodou. Jako kritéria určil Výši nabídkové ceny bez DPH s váhou 60 % a Hodnocení úrovně zajištění kurzů s váhou 40 %. Pro hodnocení jednotlivých kritérií byla použita bodovací stupnice od 0 do 100 bodům, kdy body měly být následně násobeny váhou daného kritéria. Na základě součtu se měla stanovit konečné pořadí úspěšnosti nabídek, kdy jako nejvýhodnější nabídka byla shledána nabídka s nejvyšším součtem bodů. Kritérium Hodnocení úrovně zajištění kurzů mělo dále určeno dílčí subkritéria 1) Popis vzdělávacích postupů a metod práce s cílovou skupinou, materiálové vybavení, vedení dokumentace apod. s váhou 80 % a 2) Minimální počet dnů, ve které je dodavatel schopen zajistit a zahájit výuku při změně harmonogramu s váhou 20 %. Způsob hodnocení dílčích kritérií nebyl v zadávací dokumentaci či v jiném dokumentu k výběrovému řízení popsán. Jelikož nebyl uveden způsob hodnocení, nešlo objektivně hodnotit míru splnění dílčích kritérií a zadavatel tak lehce sklouzl k subjektivnímu hodnocení. Toto pochybení, tj. nevysvětlení subkritéria „Popis vzdělávacích postupů a metod práce s cílovou skupinou, materiálové vybavení, vedení dokumentace apod.“ mohlo zmást možné dodavatele výběrového řízení, jelikož nemuseli vědět, do jaké míry museli doložit dokumentaci ke splnění kritéria (nebyl stanoven rozsah a podrobný výčet). Takto vyhlášené výběrové řízení tak bylo netransparentní (podle Zákona o veřejných zakázkách) a nezrušením výběrového řízení příjemce porušil Příručku pro příjemce.

Pro splnění zásady transparentnosti měl zadavatel při zadávání výběrového řízení stanovit kritérium „Popis vzdělávacích postupů a metod práce s cílovou skupinou, materiálové vybavení, vedení dokumentace apod“ formou výčtu požadované dokumentace k doložení tohoto kritéria, popsat rozsah doložení popisu vzdělávacích postupů a metod práce s cílovou skupinou, vymezit požadavek na materiálové vybavení a popsat způsob doložení vedení dokumentace. V kritériu by se také nemělo uvádět „apod.“, jelikož není patrné, co se pod tímto pojmem ještě dalšího skrývá. Dalším nedostatkem bylo nestanovení jednotlivého bodového hodnocení odvíjející se od množství absence požadované dokumentace k předložení. Bodové hodnocení mělo být popsáno i u druhého kritéria „Minimální počet dnů, ve které je dodavatel schopen zajistit a zahájit výuku při změně harmonogramu“, kde by byl stanoven počet dnů a bodové hodnocení k uvedenému počtu dnů. A u 100 bodů by byl určen počet minimální požadovaný počet dnů s možností, aby nabídl uchazeč i menší počet.

V případě, že by se chyba objevila při administraci v průběhu realizace projektu či při veřejnoprávní kontrole na místě ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, vzniklo by příjemci podezření na porušení rozpočtové kázně a hrozila by mu finanční sankce z projektu, kterou by vyměřil Finanční úřad. Po ukončení všech projektu v OP LZZ a následné certifikaci proplacených prostředků dochází ke kontrole auditním orgánem Evropské komise. V případě zjištění nedostatků na vybraném vzorku projektů, který je určen na každou prioritní osu, Evropská komise, resp. Evropský účetní dvůr, vyčíslí sankci podle kontrolovaného vzorku a poté jí plošně vyměří na celou prioritní osu. Vyměřená sankce je placena ze státního rozpočtu daného státu, protože nelze sankcionovat příjemce zpětně. Proto by se mělo dbát na zvýšenou pozornost při schvalovacím procesu jednotlivých projektů, jelikož chyby, jež byly přehlédnuty řídicím orgánem, následně zatěžují státní rozpočet. Následky neobjevených nedostatků nejsou pouze finančního charakteru, ale jsou i jedním z důvodem ztíženějšího prosazování finanční podpory na další operační období.

Komparace s Moravskoslezským krajem

Pro účely porovnání byl vybrán v rámci realizace RIP projekt „Vzdělávejte se pro růst! – Moravskoslezský kraj“, jež výši poskytnuté finanční podpory je nejbližší analyzovanému projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“.

Moravskoslezský kraj se ekonomickou situací přibližuje k Jihomoravskému kraji, i když se rozkládá na menším území České republiky.

**Tabulka č. 11 Srovnání vybraných ukazatelů
Jihomoravského a Moravskoslezského kraje v roce 2013**

	ČR celkem	Kraj	
		Jihomoravský	Moravskoslezský
Počet obyvatel	10 512 419	1 170 078	1 221 832
Míra ekonomické aktivity	59,3	59,9	57,8
Zaměstnaní v hlavním zaměstnání (tis. osob)	4 937,1	556,4	544,1
z toho podnikatelé	835,2	91,0	79,5
Zaměstnanci celkem	3 705,2	420,8	403,6
Průměrná hrubá měsíční mzda	25 128	24 186	23 212
Neumístění uchazeči o zaměstnání	596 833	71 970	89 976
z toho ženy	289 501	34 775	42 376
Volná pracovní místa	35 178	2 262	2 280
Podíl nezaměstnaných osob	8,17	8,94	10,47
Uchazeči na 1 volné pracovní místo	17,0	31,8	39,5

Zdroj: Český statistický úřad, úprava vlastní

I když je Moravskoslezský kraj o 1 768 km² menší než Jihomoravský, má o 51 754 obyvatel více. V roce 2013 ekonomická míra aktivity byla v Moravskoslezském kraji menší o 2,1 %, a tím činil počet zaměstnaných o 17 200 méně než v Jihomoravském kraji. Oproti Jihomoravskému kraji má Moravskoslezský více neumístěných uchazečů o zaměstnání, a to až o 18 006 uchazečů. S větší nezaměstnaností v Moravskoslezském kraji souvisí i větší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, kdy na jedno volné pracovní místo připadá 39,5 uchazečů, tedy o 7,7 uchazeče více než v Jihomoravském kraji. Průměrná hrubá měsíční mzda je o 974,00 Kč menší než v Jihomoravském kraji.

Projekt „Vzdělávejte se pro růst! – Moravskoslezský kraj“ byl stejně jako projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ zaměřen na všechny typy projektů (malé, střední i velké) ve vybraných odvětvích s cílem podpořit zaměstnavatele a jejich ekonomický růst. Tato podpora probíhala prostřednictvím úhrady nákladů na vzdělávání zaměstnanců a úhrady mzdových nákladů zaměstnanců po dobu účasti na vzdělávání. Projekt byl realizován v období 1. 5. 2012 – 30. 4. 2014. Po ekonomické analýze v odvětvích byli vybráni zaměstnavatelé s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP v kraji. Celková výše přidělených finančních prostředků činila 79 610 100,00 Kč, což bylo o 5 769 780,00 Kč více než měl k dispozici Jihomoravský kraj na projekt. Bylo podáno celkem 236 žádostí na 1 401 různých školicích aktivit pro 12 453 účastníků a náklady na školení měly činit 76 092 323,19 Kč. V porovnání s Jihomoravským krajem bylo přijato méně žádostí, ale s větším objemem účastníků (v Jihomoravském kraji bylo přijato 826 žádostí pro 8 469 účastníků). Po schválení bylo přijato 875 školicích aktivit pro 6 377 osob v celkovém rozsahu 46 111 213,02 Kč. Následně ze strany ekonomických subjektů bylo pár žádostí stornováno a tím se skutečně realizovalo 760 školicích aktivit s plánovaným počtem 5 205 účastníků. Finálně bylo úspěšně proškoleny 4 999 absolventů, což představuje 95 % z plánovaného počtu realizovaných školicích aktivit. Jihomoravský kraj proškolil víc absolventů, než bylo plánováno, a to ve výši 4 116 osob. Do projektu v Moravskoslezském kraji bylo zapojeno celkem 119 ekonomických subjektů a v Jihomoravském kraji se zapojilo 153 ekonomických subjektů. To znamená, že Jihomoravský kraj projektem obsáhl více zaměstnavatelů a také více ekonomických odvětví. Náklady na realizované vzdělávací aktivity v Moravskoslezském kraji činily 35 288 083,99 Kč, tj. 44,33 % výše poskytnuté dotace na projekt. 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. V Moravskoslezském kraji byly průměrné náklady za proškolenou osobu 7 059,03 Kč, v Jihomoravském kraji byly o 1 634,77 Kč dražší. Cenová relace kurzu podle zběžného průzkumu trhu byla vyrovnaná a Jihomoravský kraj v té době nebyl na vyšší cenové úrovni než Moravskoslezský kraj. Nejdůležitější údaje, které byly v komparaci popisovány, jsou pro přehlednost shrnuty v tabulce č. 12.

Tabulka č. 12 Ekonomické údaje srovnávaných projektů

Projekt v gesci kraje	Výše poskytnuté dotace	Náklady na vzdělávací aktivity	Počet podpořených osob	Počet absolventů kurzů	Počet zapojených subjektů
Jihomoravský	73 840 320,00	41 000 000,00	4 116	4 716	153
Moravskoslezský	79 610 000,00	35 288 083,99	3 027	4 999	119

Zdroj: Krajský úřad ÚP ČR (interní komunikace), vlastní zpracování

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.

V případě Regionálních individuálních projektů je nutné nastavit hranice nákladů na vzdělání jedné podpořené osoby, resp. jednoho absolventa, s promítnutím vlivu cenové úrovně kraje. Nemělo by se stát, aby jeden kraj se stejnou cenovou úrovní s jiným krajem proškolil stejné množství účastníků za více peněz. Při podávání Žádosti o finanční podporu by měl žadatel dokládat průzkum trhu cen kurzů na plánovaná školení. Tím by se výše dotace odvíjela nejenom od podaného rozpočtu navrhovaného žadatelem, ale taky od cenové politiky rekvalifikačních kurzů. Dále by bylo možné ze strany Řídícího orgánu stanovit Metodický dopis maximálních cen jednotlivých druhů školení v jednotlivých krajích, s aktualizací ke každému roku.

Zhodnocení projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“

Projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“, a to i celý RIP „Vzdělávejte se pro růst!“, byl plánovaný pro rekvalifikaci zaměstnanců, kdy náklady na školení byly zaměstnavatelům hrazeny jako finanční podpora. 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. Z toho vyplývá, že přibýlo 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.

Před realizací projektu byla provedena analýza ekonomického prostředí kraje a následně se, pro finanční podporu rekvalifikace zaměstnanců, vybraly ekonomické subjekty, které měly větší podíl na HDP kraje. V průběhu realizace projektu bylo zacíleno na zaměstnance z nejrozšířenějších forem u vzdělání, což vedlo k rekvalifikaci zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, středoškolským vzděláním s maturitou a vyučením. Podle struktury nezaměstnaných osob v kraji jsou nejvíce nezaměstnanými osoby se středním vzděláním bez maturity a osoby se základním vzděláním, kteří zaujímají také větší podíl mezi nezaměstnanými. Naopak osoby s vysokoškolským vzděláním mají malý podíl na nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu se projekt měl orientovat na jinou cílovou skupinu - na zaměstnance se středoškolským vzděláním bez maturity a se základním vzděláním, aby se zamezilo narůstání nezaměstnanosti osob těchto forem vzdělání v kraji.

Kurzy k rekvalifikaci byly zaměřeny na tzv. měkké i tvrdé dovednosti. Analýza spokojenosti zaměstnanců se školením nebyla provedena, a tím nelze zhodnotit kvalitu jednotlivých školení. Také význam školení lze vyhodnotit až v následném pracovním procesu. Při výběru rekvalifikace byla rozlišována nabídka pro jednotlivé pracovní pozice, tzn. že zaměstnanec vyššího managementu nebyl proškolen na svářečské kurzy či naopak zaměstnanec na svářečské pozici nebyl školen na oblast Risk managementu či Audit. Pro zvýšení efektivity školení v projektu by měly převažovat tvrdé dovednosti s doplněním měkkých dovedností, kde měkké dovednosti budou sloužit k rozvoji tvrdých dovedností.

Dále měkké dovednosti by měli být zaměřeny spíše na střední až vyšší management či na zaměstnance vyžadující komunikační dovednosti, např. školení na řešení konfliktů a vyjednávání, nebo pro management školení zabývající se budováním pracovního týmu. V případě navrhované orientace na zaměstnance se středoškolským vzděláním bez maturity a se základním vzděláním by měly probíhat školení spíše zaměřené na tzv. tvrdé dovednosti, protože zaměstnanci na nejnižších pracovních pozicích by se měli rekvalifikovat na používání nových technologií nebo nových postupů při výrobě, nebo by si měli rozšiřovat kvalifikaci v jiné oblasti jejich působnosti v podniku. V případě výrobního ekonomického subjektu jsou právě tito zaměstnanci klíčoví ke zvyšování konkurenceschopnosti, jelikož v případě, že by zaměstnanci nebyli schopni rychle reagovat na inovaci ve výrobě, celý podnik by zaostával na trhu a tím by délka odezvy podniku na trhu vůči konkurenci nebyla dostatečně rychlá.

6. Smysluplnost strukturální politiky v oblasti rozvoje lidského potenciálu

6.1. Věcné hledisko

Cílem programů spolufinancovaných z rozpočtu EU je zmenšování rozdílů jednotlivých ekonomických ukazatelů mezi členskými zeměmi. V oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti je finanční pomoc mířena na vzdělávání a rozvoj lidského potenciálu, a tím zvyšování konkurenceschopnosti jednotlivých podniků, který vede ke zvýšení konkurenceschopnosti státu. 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. Členské státy, které měly větší podíl nezaměstnanosti, obdržely větší finanční prostředky (výše finanční podpory se též odvíjela od počtu obyvatel dané země) na podporu v ESF, resp. v OP LZZ, než státy s podílem nezaměstnanosti blízkým průměru v EU.

V tabulce č. 13 je uveden vývoj podílu nezaměstnanosti osob jednotlivých členských zemí a celé EU za programové období 2007 – 2013. V prvních letech programového období byla reakce na podporu rozvoje lidského potenciálu podprůměrná, protože v roce 2007 probíhal schvalovací proces jednotlivých oblastí podpory a příprava na vyhlášení výzev v těchto oblastí podpory. V roce 2008 měl podíl nezaměstnanosti, až na výjimky, klesající tendenci, např. v Německu zaznamenali pokles nezaměstnanosti z 8,5 % na 7,4 % a i průměrný podíl nezaměstnanosti v EU poklesl o 0,2 % na 7 %. V tomto roce mohlo zvyšující se zaměstnanost zapříčít i plošné nabírání zaměstnanců na pracovní pozice týkající se právě dotací. Tito pracovníci měli v náplni práce administraci jednotlivých projektů ze strany poskytovatele a příjemce, kontrolu realizace a čerpání projektů, technickou pomoc pracovníků organizačních složek státu atd. Následující roky se naopak nezaměstnanost zvyšovala u všech členských zemí, kdy se průměrný podíl nezaměstnanosti EU zvýšil ze 7 % v roce 2008 na 10,8 % v roce 2013. Je nutné vzít v potaz probíhající dluhovou krizi od roku 2009, která postupně zasáhla všechny státy EU. Ale i navzdory dluhové krizi neměl podíl nezaměstnanosti se vyvíjet takovým tempo růstu, jelikož finanční podpora na rozvoj lidského potenciálu měla aspoň zabránit propouštění zaměstnanců či snížit následky při restrukturalizaci. 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.

Tabulka č. 13 Podíl nezaměstnanosti osob jednotlivých členských států

(v %)

GEO/TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
European Union (27 countries)	7,2	7,0	8,9	9,6	9,6	10,4	10,8
Belgium	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4
Bulgaria	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0
Czech Republic	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0
Denmark	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0
Germany	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2
Estonia	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6
Ireland	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1
Greece	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5
Spain	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1
France	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
Croatia	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3
Italy	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1
Cyprus	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9
Latvia	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9
Lithuania	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8
Luxembourg	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9
Hungary	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2
Malta	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4
Netherlands	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3
Austria	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3	4,9
Poland	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3
Portugal	9,2	8,7	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4
Romania	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1
Slovenia	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1
Slovakia	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2
Finland	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2
Sweden	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0
United Kingdom	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6

Zdroj: *Employment rate*, Eurostat [online]

6.2. Finanční hledisko

Průběh finančního řízení ze strany EU je stanovený pro všechny státy stejně, kdy Evropská komise nejprve stanoví celkový objem finanční pomoci na fond a jednotlivé programy pro programové období. Po schválení programu zašle členskému státu, v našem případě České republice, na účet předběžnou platbu, ze které jsou hrazeny náklady na přípravu na programové období. Evropská komise následně podle žádostí certifikovaných prostředků zasílá průběžné platby a platbu konečného zůstatku. Převody prostředků z rozpočtu EU jsou poté rozděleny na účty jednotlivým organizačním složkám státu, kde se k prostředkům z rozpočtu EU přidávají prostředky ze státního rozpočtu. Jelikož jsou veškeré platby z a do Evropské komise hrazeny v eurech, některé členské státy, nemající euro, jsou znevýhodněny v důsledku revalvace státní měny. Stát má na pokrytí finanční pomoci v oblasti strukturální politiky schválenou určitou výši finanční podpory, ale při devalvaci své měny v okamžiku předběžné, průběžné či platby konečného zůstatku, musí zbývající rozdíl, se kterým bylo při plánování počítáno, doplatit ze státního rozpočtu. Naopak při devalvaci státní měny se vzniklý kurzový výnos posílá zpět na bankovní účet Evropské komise. Tím pádem jsou zvýhodněny členské státy, které přijaly euro jako svou státní měnu.

Členské státy v průběhu programového období provádí finanční korekci v souvislosti s jednotlivými či systémovými nesrovnalostmi. Nesprávně použité prostředky jsou v rámci nesrovnalosti vráceny organizační složce státu. Může je dále využít v rámci příslušného programu, u něhož došlo k nesrovnalosti, ale nesmí je použít na finanční operaci, která byla předmětem finanční korekce. V případě systémové nesrovnalosti nesmí být příspěvky z rozpočtu EU použity na žádné finanční operace v rámci celé prioritní osy. Jestliže nahlášené nesrovnalosti překročí určité stanovené procento (odlišné podle operačních programů), tak Evropská komise vyměří plošnou korekci na celý operační program a tyto prostředky nelze již použít na financování. Z toho vyplývá, že v případě systémové nesrovnalosti a při plošné korekci za překročení počtu hlášených nesrovnalostí nelze použít vyměřené finance na tyto korekce jako prostředky k dalšímu financování programů. Ale taky v případě zjištění chyb na kontrolovaném vzorku projektu ze strany Evropského účetního dvoru je vyčíslena plošná korekce na prioritní osu podle kontrolovaného vzorku, kde sankci neboli plošnou korekci platí stát ze státního rozpočtu, jelikož kontrola ze strany Evropského účetního dvoru probíhá až po skončení programového období. [27]

V případě nedočerpání získaných finančních prostředků do 31. 12. 2015 je nutné po uzavření programu vrátit zbývající finance do rozpočtu Evropské komise. Aby stát nemusel vracet nevyčerpané prostředky, apeluje na řídicí orgány při čerpání prostředků. Tím se vyhláší více výzev (podle náročnosti je možno ještě v 3/2015 vyhlásit výzvu) a dává se důraz na kvantitu a v menší míře na kvalitu. Převaha kvantity nad kvalitou vede k zvýšení chybovosti v programech, která se buď objeví již při kontrole realizace projektu ze strany řídicího orgánu (vznikají tak nesrovnalosti), a vrácené prostředky se již nestihnou vyčerpat, či se chyby projeví až při auditu ze strany Evropského účetního dvoru nebo ze strany Evropské komise a sankce je financována ze státního rozpočtu. Kromě vrácení nevyčerpaných finančních prostředků do evropského rozpočtu zapříčiňuje toto nevyčerpání také zhoršení prosazování finančního rámce na další programové období. Stát, který nevyčerpá přidělené finanční prostředky, by neměl žádat o stejně velký či větší finanční rámec v dalším programovém období. Na druhou stranu podle autorova názoru je výhodnější mít zhoršené podmínky při vyjednávání na následující programové období než z důvodu chybovosti platit korekce ze státního rozpočtu.

Při podání žádosti o platbu konečného zůstatku, ze které vyplývá vratka (v případě nedočerpání prostředků) či konečná platba (v případě, že po ukončení programového období vyplacené prostředky ze strany Evropské komise jsou menší než certifikované prostředky z rozpočtu EU) se musí kromě žádosti navíc doložit Prohlášení o uzavření a Závěrečná zpráva o provádění. Prohlášení o uzavření zpracovává Auditní orgán a Závěrečná zpráva o provádění je vytvořena řídicím orgánem. Z důvodu rozsáhlosti dokumentů je možné dokumenty předložit do 31. 3. 2017. Poté se programové období 2007 – 2013 prodlužuje o následnou administraci s uzavřením programu až do roku 2017. A s tím vznikají i další mzdové náklady na zaměstnance organizačních složek státu, jelikož se v roce 2014 – 2017 prolínají dvě programové období a každé má velké množství administrativních potřeb.

Z finanční stránky by se dalo říct, že programy se spolufinancováním z rozpočtu EU jsou pro stát přítěží, jelikož ve finální podobě jsou z větší části hrazeny ze státního rozpočtu než z rozpočtu EU, a to díky následným odvodům po ukončení programového období (sankce, nevyčerpané prostředky). Dále jsou také zatíženi zaměstnanci v rámci organizačních složek státu, ale i zaměstnanci příjemců finančních dotací, protože administrace ze strany poskytovatele i příjemce přináší značné časové kapacity.

6.3. Návrh řešení

I když je finanční podpora z rozpočtu EU značně časově i finančně náročná, nelze celý dotační program do podpory rozvoje zaměstnanců zrušit. Velké množství zaměstnanců pracujících na těchto programech by v případě zrušení dotačních programů přišlo o pracovní místo a tím by se zvýšila nezaměstnanost. Což nelze dopustit, jelikož finanční prostředky na podporu rozvoje lidského potenciálu jsou právě zaměřeny na snižování nezaměstnanosti, a tímto krokem by EU šla proti svým vlastním nastaveným cílům. Dále využití finanční podpory na získání kvalifikace v jiném oboru u nezaměstnaných osob nebo rozšiřování kvalifikace pomocí finanční podpory ve školách s odborným zaměřením a ve školách se zaměřením na zdravotně znevýhodněné je významnou složkou při získávání lepší pozice na trhu práce. 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. Také je nutné v případě zaměstnaných osob lépe podporovat jednotlivé zaměstnance podle dosaženého ukončeného vzdělání a zacílit na nejnižší pracovní pozice v organizační struktuře. Jelikož v případě pomalé reakce pracovníků na inovace v pracovním postupu, nelze boj s konkurencí vyhrát sebelepším managementem.

Do schvalování jednotlivých projektů a i při kontrole realizace těchto projektů se promítl i politický vliv v jednotlivých organizačních složkách projektu. Tento vliv má za následky zlehčení realizace při významných projektech ovlivňujících aktuální politické dění ve státě. Dále také jsou ovlivněny procesy v případě známosti příjemce s výše postaveným zaměstnancem, který může ovlivnit schvalování projektu, např. v podobě „přehlédnutí“ porušení Příručky pro příjemce nebo právních aktů spojených s projektem a tím by nebyla následně předána nesrovnalost k přehodnocení Finančnímu úřadu nebo v podobě zrychleného procesu schvalování jednotlivých monitorovacích zpráv. Takových případů by se mělo vyvarovat, jelikož při auditu ze strany Evropského účetního dvora by se mohly tyto „protekční“ projekty dostat do kontrolovaného vzorku, a v případě nalezené nesrovnalosti by kvůli nim byla vyměřena plošná korekce. Nejlepším řešením by bylo zřídit samostatný institut, který nebude ovlivňován právě vládnoucí stranou či vládnoucí koalicí, a řídicí orgán nebude relevantní ministerstvo, ale přímo EU, resp. Evropská komise. Náklady na činnost institutu by byly čerpány z projektu na technickou pomoc a tak by institut nebyl odkázán na finance organizační složky státu. 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. Při následná veřejnoprávní kontrola ze strany pracovníků instituce (Odboru kontrol) by již nebyla nutná anonymita, jelikož všechny „nedostatky“ by byly odstraněny při schvalování monitorovacích zpráv. Projekt by byl veden a čerpán podle správného postupu a tím by nebylo nutné ze strany příjemce použít „nátlak“ na přehlédnutí pochybení v čerpání dotace. 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).

7. Závěr

Členské státy Evropské unie prostřednictvím finanční podpory realizují regionální rozvoj, kterým se snaží snižovat rozdíly mezi regiony. Rozvoj regionální politiky byl již snahou Evropského hospodářského společenství, které při vytvoření společného trhu chtělo postupně snižovat rozdíly mezi hospodářskými politikami členských států a tím podporovat růst, stabilitu a zvyšování životní úrovně členských států. Regionální politika se zaměřovala především na podporu ekonomických a sociálních struktur, postupem času se orientovala i na posílení konkurenceschopnosti podniků a tím celého státu.

Pro posílení konkurenceschopnosti podniků je nutné mít kvalitní strategii, ale hlavně umět efektivně využít lidské zdroje, jež podnik má k dispozici, jelikož bez zaměstnanců by nebyly využity nejnovější technologie a celá řada inovací by ani neexistovala. Při velkém množství informací v inovaci technologií a pracovních postupů je pro podnik potřeba mít kompetentní zaměstnance, které začlení do procesu, a proto se věnuje velká pozornost vzdělání zaměstnanců ve firmách, tedy rozvoji jejich znalostí, schopností a dovedností.

S cílem zlepšení sociální pozice obyvatel členských států byl založen v roce 1957 Evropský sociální fond, který ze začátku se zabýval oblastí snižování nezaměstnanosti a zlepšování fungování trhu práce. Evropský sociální fond se neustále vyvíjel a při každém novém programovém období rozšiřoval svojí působnost. Po vstoupení v platnost reformy strukturálních fondů, jež byla součástí tzv. Delorsova plánu v roce 1988, poskytovaly strukturální fondy podporu na základě zásad koncentrace, programování, partnerství a adicionality. Evropský sociální fond se začal podílet na financování rozvoje lidských zdrojů. Pro programové období 2007 – 2013 si Evropský sociální fond stanovil zvyšovat adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů, zlepšit přístup k zaměstnání a prevence nezaměstnaných, posílit integraci osob ohrožených vyloučením nebo sociálně vyloučených, posílit institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb a zintenzivnit mezinárodní spolupráci v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Rozvoj lidských zdrojů v České republice je podporován finančními pomoci ze strany Evropské unie, a to v rámci Evropského sociálního fondu. V programovém období 2007 – 2013 byly vytvořeny tři operační programy - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost a Operační program Praha – Adaptabilita. Rozvojem lidských zdrojů se, jak už název napovídá, zabývá

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento program obsahuje šest prioritních os podle tematických celků, které se dále dělí podle typu aktivit na oblasti podpory. Česká republika v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost na programové období 2007 – 2013 měla přiděleno 1,88 mld. EUR s cílem dosáhnout v roce 2020 úrovně zaměstnanosti 75%.

Analýzou účinnosti programů rekvalifikace v Jihomoravském kraji provedené v kapitole č. 5 diplomové práce bylo zjištěno, že v průběhu programového období 2007 – 2013 v kraji rostla nezaměstnanost a průměrný věk nezaměstnaných stoupal až na 39,1 let. Z toho vyplývá, že nezaměstnanost nejvíce rostla ve středním věku a tím pádem mezi zaměstnané se zařadily i osoby, které byly předtím zaměstnání, nikoliv absolventi. To znamená, že v programovém období 2007 – 2013 se zvýšil počet ztrát pracovních míst, i když Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřen na rekvalifikaci zaměstnanců a zvyšování zaměstnanosti. V roce 2013 bylo v České republice 59,3 % ekonomicky aktivních osob, což při celkovém počtu 10 512 419 obyvatel činí 6 233 864,467 ekonomicky aktivních osob. V roce 2013 byl počet zaměstnaných osob ve výši 3 705,2 tis. a tím byla naplněna zaměstnanost na 55,2 %. Při rostoucí tendenci úrovně zaměstnanosti by cíl České republiky byl do roku 2020 s největší pravděpodobností naplněn. Bohužel Česká republika nemá rychlé tempo růstu zaměstnanosti, jelikož od roku 2009 vzrostla míra zaměstnanosti pouze o 0,4 % (z 54,8%). Také při porovnání s jinými členskými státy byla reakce na programové období 2007 – 2013 podprůměrná, jelikož rozdíl v podílu nezaměstnanosti osob jednotlivých členských států nebyl snížen a dále nezaměstnanost v Evropské unii měla rostoucí tendenci.

Při hodnocení smysluplnosti strukturální politiky na rozvoj lidského potenciálu bylo odhaleno, že dotační systém v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost či jednotlivé projekty nebyly zacíleny na potřebnou skupinu obyvatel nebo nebylo správně vybráno zaměření rekvalifikace a školení pro jednotlivé věkové struktury a typy nejvyššího dosaženého vzdělání. Z finanční stránky strukturální fondy jsou pro podpořený členský stát i finanční zátěží. V průběhu programového období se přidělené finance na podporu rozvoje lidského zdroje zmenšovaly z důvodu systémových nesrovnalostí či vyměřených plošných korekcí na celý operační program, kdy tyto prostředky nelze již použít. Dále stát musí platit ze státního rozpočtu sankce vzniklé při kontrole ze strany Evropského účetního dvora, kdy kontrola probíhá až po skončení programového období a tím nelze sankci

uplatnit u příjemce finanční podpory na projektu. V případě zmenšení finanční zátěže na podpořený členský stát, by se musela zlepšit administrace a schvalovací proces řídicího orgánu, aby se zmenšilo množství pochybení při čerpání finanční podpory příjemce. Pro zlepšení by bylo nutné pozměnit způsob komunikace příjemce s poskytovatelem finanční podpory, ale také i reorganizace samotného poskytovatele.

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. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Plzeň: tiskárna Bílý slon, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.
7. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Abeceda fondů Evropské unie 2007 - 2013*. Praha, 2007
8. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-111-6
9. GIBSON, R., *Nový obraz budoucnosti*. 1. vydání, Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-80-8
10. VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělání zaměstnanců*, 2. vydání, Praha: Grada Publishing, 2011, ISBN 978-80-247-3651-8

9. Internetové zdroje

11. RNDr. Jiří Blažek, Ph.D., *Politika hospodářské a sociální soudržnosti - regionální politika EU (důvody, principy a cíle)*. [online] 2000 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z WWW: <web.natur.cuni.cz/ksgrrsek/socgeo/people/blazekraabe.doc>
12. EVROPSKÁ KOMISE, *Evropský sociální fond* [online]. 2013 [cit. 2013-05-01]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=cs>>.

13. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2013-05-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
14. *Participation by Member States* [online]. 2013 [cit. 2013-05-25]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/esf_stats/chart.cfm?case=5&keepThis=true&TB_iframe=true&width=640&height=540>.
15. REKVALIFIKACE. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2002 - 2011, [cit. 2013-05-20].
Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>.
16. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2002 - 2012 [cit. 2013-05-20]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
17. THE EUROPEAN SOCIAL FUND: *Investing in people 2007 -2013* [online]. 2008., [cit. 2013-06-05].
Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/BlobServlet?docId=89&langId=en>>.
18. BANCO DE ESPAÑA, Eurosistema [online]. 2013, [cit. 2014-03-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.bde.es/bde/en>>.
19. EUROSKOP, Věcně o Evropě [online]. 2005 - 2014, [cit. 2014-03-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz>>.
20. POLITIKA SOUDRŽNOSTI 2007 – 2013, *Poznámky a úřední texty* [online]. 2007, [cit. 2014-03-21]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/publications/guide2007_cs.pdf>
21. NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 [online]. 2013, [cit. 2014-09-20]. Dostupné z WWW: <http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/budoucnost2014plus/Nova_narizeni2014/1304-Narizeni-o-ESF.pdf>
22. ESF, *50 let investic pro lidi* [online]. 2007, [cit. 2014-10-28]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2021&langId=cs>>
23. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. 2014, [cit. 2014-10-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>>

24. KRAJSKÝ ÚŘAD JIHOMORAVSKÉHO KRAJE, *Krátkodobý realizační plán Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje 2014 – 2015* [online]. 2015, [cit. 2015-02-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=211425&TypeID=2>>
25. KRAJSKÝ ÚŘAD JIHOMORAVSKÉHO KRAJE, *Analýza setření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích kurzů v JmK konaných v letech 2009 až 2013* [online]. 2015, [cit. 2015-02-10]. Dostupné z WWW: <www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=239764&TypeID=7>
26. INREGROVANÝ PORTÁL MPSV, *Projekt: Vzdělávejte se pro růst!* [online]. 2015, [cit. 2015-02-14]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~>
27. MINISTERSTVO FINANCÍ, *Metodika finančních toků a kontroly programů spolufinancovaných ze strukturálních fondů, Fondu soudržnosti a Evropského rybářského fondu na programové období 2007 – 2013* [online]. 2013, [cit. 2015-02-25]. Dostupné z WWW: <www.mfcr.cz/assets/cs/media/Methodika_2014-04-01_MFTK-programu-spolufinancovanych-ze-SF-FS-a-ERF-2007-2013.pdf>
28. NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1784/1999 [online]. 2006, [cit. 2014-09-20]. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2006R1081:20060801:CS:PDF>>
29. SMLOUVA O ZALOŽENÍ EVROPSKÉHO HOSPODÁŘSKÉHO SPOLEČENSTVÍ ze dne 25. března 1957 [online]. 1957, [cit. 2014-09-15]. Dostupné z WWW: <http://www.vyzkum.cz/storage/att/1490A5E023DCEB5FB9A53DCAB559C1B5/SM_L_ehs_1957.pdf>

10. Seznam tabulek, grafů, obrázků a schémat

Tabulky

Tabulka č. 1: Ukazatel míry zaměstnanosti

Tabulka č. 2: Finanční pokrok prioritní osy 1 Adaptabilita

Tabulka č. 3: Přehled naplňování hodnot monitorovacích indikátorů

Tabulka č. 4: Obyvatelstvo Jihomoravského kraje

Tabulka č. 5: Zaměstnanci podle věku a vzdělání

Tabulka č. 6: Postavení v zaměstnání

Tabulka č. 7: Nezaměstnanost podle věku a vzdělání

Tabulka č. 8: Přehled finančních prostředků u RIP

Tabulka č. 9: Přehled čerpání ve výzvě „Vzdělávejte se pro růst!“

Tabulka č. 10: Struktura zaměstnanců podle vzdělání ve vybraném odvětví

Tabulka č. 11: Srovnání vybraných ukazatelů Jihomoravského a Moravskoslezského kraje v roce 2013

Tabulka č. 12: Ekonomické údaje srovnávaných projektů

Tabulka č. 13: Podíl nezaměstnanosti osob jednotlivých členských států

Grafy

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti (1970 - 1985)

Graf č. 2: Čerpání zemí EU v rámci ESF v programovém období 2007 – 2013

Graf č. 3: Míra podpořených osob v rámci ESF k roku 2012

Graf č. 4: Podíl jednotlivých prioritních os na OP LZZ

Graf č. 5: Míra zaměstnanosti

Graf č. 6: Počet realizovaných rekvalifikačních kurzů

Graf č. 7: Struktura vzdělání podpořené skupiny

Obrázky

Obrázek č. 1: Rozdělení regionů EU pro ESF 2007 - 2013

Schémata

Schéma č. 1: Proces vytváření tržní hodnoty podniku

11. Seznam příloh

Příloha 1 – Vývoj politiky hospodářské a sociální soudržnosti

Příloha 2 – Srovnání cílů a finančních nástrojů pro programovací období 2000-2006 a 2007-2013

Příloha 3 - Informace o finančních údajích operačních programů, (v EUR)

Příloha 4 – Postavení kraje v České republice ve vybraných ukazatelích

Příloha 5 – Mezikrajské srovnání vybraných ukazatelů podle krajů v roce 2013

Příloha 6 – Podíl nezaměstnaných osob a neumístění uchazeči o zaměstnání

Příloha 7 – Ekonomické subjekty podle kategorie počtu zaměstnanců, vybraných právních forem a převažující činnosti CZ-NACE v Jihomoravském kraji k 31. 12. 2013






Příloha 1– Vývoj politiky hospodářské a sociální soudržnosti

1957
Země, které podepsaly Římskou smlouvu, uvádějí v její preambuli, že je třeba „posílit jednotu svých ekonomik a zajistit harmonický rozvoj snižováním rozdílů mezi různými regiony a zmírňováním zaostalosti méně rozvinutých oblastí“.
1958
Založení Evropského sociálního fondu (ESF).
1962
Založení Evropského zemědělského orientačního a záručního fondu (EZOZF).
1975
Vytvoření Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF), určeného k přerozdělování části rozpočtových příspěvků členských států na rozvoj nejchudších regionů.
1986
Jednotným evropským aktem se vytvářejí podmínky pro skutečnou politiku soudržnosti, která má zemím jižní Evropy i dalším méně rozvinutým regionům pomoci vyrovnat se s nároky jednotného trhu.
1989-1993
Na vrcholné schůzce v Bruselu v únoru 1988 dochází k celkové přestavbě fungování fondů solidarity, nyní nazývaných „strukturálními fondy“, a přiděluje se jim 68 miliard ECU (v cenách roku 1997).
1992
Ve Smlouvě o EU, která vstoupila v platnost v roce 1993, je soudržnost definována jako jeden z hlavních cílů EU vedle hospodářské a měnové unie a jednotného trhu. Smlouva také zakládá Fond soudržnosti, který podporuje projekty v oblasti životního prostředí a dopravy v členských státech s nejnižší prosperitou.
1994-1999
Na vrcholné schůzce v Edinburghu (prosinec 1992) je rozhodnuto, že na politiku soudržnosti bude přiděleno téměř 200 miliard ECU (v cenách roku 1997), tedy třetina rozpočtu Společenství. Strukturální fondy jsou navíc doplněny o Finanční nástroj pro orientaci rybolovu (FIGO).
2000-2006
Evropská rada na svém zasedání v Berlíně (březen 1999) provádí novou reformu strukturálních fondů, jež budou disponovat částkou 213 miliard eur na období sedmi let. Program PHARE, který existuje již od roku 1989, doplňují nástroj předvstupních strukturálních politik (ISPA) a zvláštní předvstupní program pro rozvoj zemědělství a venkova (SAPARD) zaměřené na podporu rozvoje v kandidátských zemích střední a východní Evropy.
2000-2001
Vrcholná schůzka v Lisabonu (březen 2000) schvaluje strategii zaměřenou na zaměstnanost, která má z EU udělat „do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomiku založenou na znalostech.“ Summit v Göteborgu (červen 2001) pak tuto strategii doplňuje o formulaci trvale udržitelného rozvoje.
2002
Vrcholná schůzka v Kodani (prosinec 2002) končí vyslovením souhlasu s podmínkami pro přijetí deseti nových členských států Unie.
2004
Dne 1. května vstupují do EU Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovinsko a Slovensko.
2005
Evropská rada dosahuje kompromisu v otázce rozpočtu na období 2007-2013. Na politiku soudržnosti je vyčleněno 347,410 miliard eur (v běžných cenách).
2006
Rada, Parlament a Komise podepisují 17. května dohodu o rozpočtu na období 2007-2013. Dne 1. srpna vstupují v platnost nařízení o strukturálních fondech na období 2007-2013.
2006
Rada přijímá 6. října „strategické obecné zásady Společenství pro soudržnost“, které jsou základem nové politiky a stanovují zásady a priority na období 2007-2013.

Zdroj: www.euroskop.cz

Příloha 2 – Srovnání cílů a finančních nástrojů pro programovací období 2000-2006 a 2007-2013

Příloha 2 – Srovnání cílů a nástrojů pro programovací období 2000-2006 a 2007-2013

Struktura politiky soudržnosti				
2000–2006			2007–2013	
Cíle Iniciativy Společenství Fond soudržnosti	Finanční nástroje		Cíle	Finanční nástroje
Cíl 1 zaostávající regiony	EFRR ESF EZOZF-Záruka EZOZF-Orientace FNOR		Konvergence	EFRR ESF Fond soudržnosti
Fond soudržnosti	Fond soudržnosti			
Cíl 2 oblasti, jež procházejí hospodářskou a sociální přeměnou	EFRR ESF		Regionální konkurence- schopnost a zaměstnanost	EFRR ESF
Cíl 3 systémy vzdělávání a podpora zaměstnanosti	ESF			
Interreg III	EFRR		Evropská územní spolupráce	EFRR
URBAN II (*)	EFRR			
EQUAL (*)	ESF			
Leader +	EZOZF-Orientace			
Rozvoj venkova a restrukturalizace odvětví rybolovu mimo cíl 1	EZOZF-Záruka FNOR			
4 cíle 4 iniciativy Společenství Fond soudržnosti	6 nástrojů		3 cíle	3 nástroje

(*) V období 2007–2013 jsou iniciativy Urban II a Equal včleněny do cílů „Konvergence“ a „Regionální konkurence a zaměstnanost“.

Zdroj: publikace Politika soudržnosti 2007-2013, Poznámky a úřední texty

Příloha 3 – Informace o finančních údajích operačních programů (v EUR)

Tabulka 8: Informace o finančních údajích OP (EUR)

Prioritní osa	Finanční prostředky OP celkem (Unie a vnitrostátní)	Základ pro výpočet příspěvku Unie (z veřejných zdrojů)	Celková výše potvrzených způsobilých výdajů vynaložených příjemci	Odpovídající příspěvek z veřejných zdrojů	Míra plnění (v %)
Celkem 1 PO Adaptabilita	573 576 280	veřejné	345 517 714	342 819 115	60%
2a Aktivní politika trhu práce (Konvergence)	761 157 779	veřejné	436 370 214	436 362 852	57%
2b Aktivní politika trhu práce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)	10 015 235	veřejné	5 889 020	5 888 923	59%
Celkem 2 PO Aktivní politika trhu práce	771 173 014	veřejné	442 259 234	442 251 775	57%
Celkem 3 PO Sociální integrace a rovné příležitosti	567 892 991	veřejné	318 456 472	318 439 036	56%
4a Veřejná správa a veřejné služby (Konvergence)	178 020 742	veřejné	53 198 687	53 198 687	30%
4b Veřejná správa a veřejné služby (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)	13 693 903	veřejné	4 092 206	4 092 206	30%
Celkem 4 PO Veřejná správa a veřejné služby	191 714 645	veřejné	57 290 893	57 290 893	30%
5a Mezinárodní spolupráce (Konvergence)	38 144 122	veřejné	16 366 140	16 366 140	43%
5b Mezinárodní spolupráce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)	2 934 164	veřejné	1 258 934	1 258 934	43%
Celkem 5 PO Mezinárodní spolupráce	41 078 286	veřejné	17 625 074	17 625 074	43%
6a Technická pomoc (Konvergence)	85 263 331	veřejné	36 712 740	36 712 740	43%
6b Technická pomoc (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)	1 157 269	veřejné	498 297	498 297	43%
Celkem 6 PO Technická pomoc	86 420 600	veřejné	37 211 037	37 211 037	43%
Celkový součet	2 231 855 816	---	1 218 360 425	1 215 636 931	54%
Výdaje typu ESF v celkovém součtu, je-li program spolufinancován ERDF	---	---	---	---	---
Výdaje typu ERDF v celkovém součtu, je-li OP spolufinancován ESF	---	veřejné	2 801 469	2 797 721	---

Zdroj: Revize OP LZZ - prováděcí dokument, revize z října 2013, veřejné prostředky celkem v EUR, zaokrouhleno na celá čísla, 188/SFA Sestava pro certifikaci včetně vratek a penále za pozdní platbu k 3.1.2014 a výkaz výdajů OP LZZ k 5. 12. 2013, veřejné prostředky celkem v EUR, zaokrouhleno na celá čísla. Míra plnění v % je podíl sloupce „příslušného příspěvku z veřejných zdrojů a finančních prostředků OP LZZ.“

Příloha 4 – Postavení kraje v České republice ve vybraných ukazatelích

	Měřicí jednotka	Jihomoravský kraj		Podíl na ČR v %	
		2000	2013	2000	2013
ÚZEMÍ (k 31. 12.)					
Rozloha	km ²	7 065	7 195	9,0	9,1
Počet obcí		647	673	10,4	10,8
Hustota obyvatelstva	osoby/km ²	⁴⁾ 160,7	162,6	^{1), 4)} 129,7	¹⁾ 133,3
Podíl městského obyvatelstva	%	63,5	62,0	¹⁾ 70,9	¹⁾ 69,4
ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ					
Podíl chráněných území na rozloze	%	.	6,6	.	¹⁾ 15,9
Měrné emise (REZZO 1 - 4)					
tuhé látky	t/km ²	0,53	^{3), 5)} 0,66	¹⁾ 0,77	^{1), 3), 5)} 0,76
oxid siřičitý SO ₂	t/km ²	0,41	³⁾ 0,29	¹⁾ 2,85	^{1), 3)} 1,96
oxidy dusíku NO _x	t/km ²	2,84	³⁾ 2,05	¹⁾ 3,71	^{1) 3)} 2,68
oxid uhelnatý CO	t/km ²	.	³⁾ 4,47	¹⁾ .	^{1) 3)} 6,93
Investice na ochranu životního prostředí (na území kraje)	mil. Kč	1 287	2 182	6,0	8,1
OBYVATELSTVO					
Počet obyvatel (k 31. 12.)	osoby	⁴⁾ 1 127 987	1 170 078	11,0	11,1
z toho cizinci (bez osob s platným azylem)		16 813	37 800	8,4	8,6
Na 1 000 obyvatel					
živě narození	‰	8,4	10,6	¹⁾ 8,8	¹⁾ 10,2
zemřelí	‰	10,6	10,0	¹⁾ 10,6	¹⁾ 10,4
Průměrný věk (k 31. 12.)					
muži	roky	39,0	41,7	¹⁾ 38,8	¹⁾ 41,5
ženy	roky	37,2	40,1	¹⁾ 37,1	¹⁾ 40,0
ženy	roky	40,6	43,2	¹⁾ 40,3	¹⁾ 42,9
Naděje dožití při narození (průměr posl. 2 let)					
muži	roky	72,31	75,43	¹⁾ 71,52	¹⁾ 75,11
ženy	roky	78,96	81,88	¹⁾ 78,23	¹⁾ 81,01
MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE					
Hrubý domácí produkt v běžných cenách	mil. Kč	237 898	445 225	10,0	10,9
na 1 obyvatele	Kč	209 290	380 998	¹⁾ 230 969	¹⁾ 388 771
Podíl sektorů na hrubé přidané hodnotě					
primární	%	4,2	2,9	¹⁾ 3,4	¹⁾ 2,6
sekundární	%	36,7	36,4	¹⁾ 37,2	¹⁾ 36,7
terciární	%	59,2	60,8	¹⁾ 59,4	¹⁾ 60,7
Tvorba hrubého fixního kapitálu na 1 obyvatele	Kč	63 940	³⁾ 100 827	¹⁾ 70 865	^{1) 3)} 100 378
TRH PRÁCE					
Zaměstnaní (VŠPS)	tis. osob	521,3	556,4	11,0	11,3
primární sektor	%	5,6	2,9	¹⁾ 4,9	¹⁾ 3,0
sekundární sektor	%	38,8	35,3	¹⁾ 39,5	¹⁾ 37,5
terciární sektor	%	55,6	61,8	¹⁾ 55,6	¹⁾ 59,5
Míra ekonomické aktivity	%	59,7	59,9	¹⁾ 60,4	¹⁾ 59,3
Obecná míra nezaměstnanosti (ILO)	%	8,3	6,8	¹⁾ 8,8	¹⁾ 7,0
Průměrný evidenční počet zaměstnanců (podle místa pracoviště, fyzické osoby)	tis. osob	.	³⁾ 444,5	.	³⁾ 11,3
Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance (podle místa pracoviště, na fyzickou osobu)	Kč	12 534	³⁾ 23 253	¹⁾ 13 484	^{1) 3)} 24 245
zemědělství, lesnictví, rybářství	Kč	9 901	³⁾ 18 419	¹⁾ 10 367	^{1) 3)} 19 143
průmysl	Kč	12 686	³⁾ 24 055	¹⁾ 13 544	^{1) 3)} 24 936
stavebnictví	Kč	12 915	³⁾ 23 446	¹⁾ 13 602	^{1) 3)} 22 619
Nezaměstnanost (k 31. 12.)					
Neumístění uchazeči o zaměstnání	osoby	54 003	71 970	11,8	12,1
Volná pracovní místa	místa	4 396	2 262	8,4	6,4
Podíl nezaměstnaných osob ²⁾	%	.	8,94	.	¹⁾ 8,17
ORGANIZAČNÍ STRUKTURA					
Počet registrovaných subjektů		221 294	295 523	10,8	11,0
obchodní společnosti		25 785	45 308	12,6	11,3
fyzické osoby		180 422	220 142	10,7	10,9

	Měřicí jednotka	Jihomoravský kraj		Podíl na ČR v %	
		2000	2013	2000	2013
ZEMĚDĚLSTVÍ					
Osevní plochy celkem (k 31. 5.)	ha	358 045	317 313	11,9	12,8
Skizeň: obiloviny celkem	t	785 289	1 177 182	12,2	15,7
brambory celkem	t	101 785	34 817	6,9	6,5
Hospodářská zvířata (k 1. 4. ; v roce 2000 stav k 1. 3. 2001)					
skot celkem	kusy	94 640	59 506	6,0	4,4
prasata celkem	kusy	560 084	173 734	16,1	10,9
PRŮMYSL (podniky se 100 a více zaměstnanci)					
Průměrný evidenční počet zaměstnanců	fyz. osoby	79 694	65 313	9,3	8,5
Tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy	mil. Kč b. c.	87 549	179 506	6,1	6,0
STAVEBNICTVÍ (podniky s 25 a více zaměstnanci)					
Stavební práce podle dodavatelských smluv na území kraje	mil. Kč b. c.	18 207	25 716	9,6	11,7
VZDĚLÁVÁNÍ					
Děti, žáci, studenti škol (celkem, školy v kraji)					
mateřských	osoby	32 265	40 498	11,3	11,1
základních	osoby	120 207	89 755	10,9	10,8
gymnází	osoby	17 810	15 182	12,9	11,8
odborného vzdělávání (bez oborů nástavbového studia)	osoby	.	31 756	.	10,8
vyšších odborných	osoby	2 995	3 182	11,1	11,2
vysokých (občané ČR, trvalé bydliště v kraji)	osoby	22 453	36 339	12,3	11,1
SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ					
Místa v zařízeních sociální péče celkem	místa	8 267	8 843	11,1	10,8
Příjemci důchodů celkem	osoby	294 673	323 421	11,5	11,3
starobní (sólo)	osoby	151 427	191 816	11,3	11,1
Průměrný měsíční důchod celkem	Kč	6 070	10 468	¹⁾ 6 169	¹⁾ 10 653
starobní (sólo)	Kč	6 215	10 832	¹⁾ 6 292	¹⁾ 10 970

Pozn.:

¹⁾ průměr ČR

²⁾ dosažitelní uchazeči ve věku 15 -64 let na 1 000 obyvatel stejného věku

³⁾ údaj za rok 2012

⁴⁾ údaj k 1. 1. 2001

⁵⁾ vč. emisí z chovů hospodářských zvířat

Zdroj: Český statistický úřad, úprava vlastní

Příloha 5 – Mezikrajské srovnání vybraných ukazatelů podle krajů v roce 2013

	ČR celkem	Kraj													
		Hl. m. Praha	Středo-český	Jiho-český	Plzeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký	Královéhradecký	Pardubický	Vysočina	Jihomoravský	Olomoucký	Zlínský	Moravskoslezský
ZÁKLADNÍ ÚDAJE (k 1. 1. 2013)															
Rozloha v km ²	78 866	496	11 015	10 056	7 561	3 314	5 335	3 163	4 759	4 519	6 796	7 195	5 267	3 963	5 427
Obce s rozšířenou působností	205	x	26	17	15	7	16	10	15	15	15	21	13	13	22
Obce	6 253	1	1 145	623	501	132	354	215	448	451	704	673	399	307	300
Části obcí	15 067	112	2 800	1 982	1 538	518	1 151	767	1 075	991	1 402	905	767	437	622
OBYVATELSTVO															
Živě narození	106 751	13 867	14 218	6 374	5 510	2 826	8 060	4 535	5 451	5 077	4 920	12 403	6 322	5 585	11 603
Zemřelí	109 160	12 149	12 924	6 604	6 061	3 186	9 277	4 423	5 918	5 392	5 129	11 629	6 830	6 354	13 284
Přistěhovaní	29 579	30 473	24 781	4 711	5 160	2 697	6 978	4 236	4 098	4 156	3 125	9 308	3 787	3 100	4 417
Vystěhovaní	30 876	35 770	15 555	4 385	3 827	3 754	7 405	4 333	4 668	4 296	3 914	8 654	4 532	3 725	7 506
Počet obyvatel ¹⁾	10 512 419	1 243 201	1 302 336	636 707	573 469	300 309	825 120	438 609	551 909	515 985	510 209	1 170 078	636 356	586 299	1 221 832
ZAMĚSTNANOST															
Míra ekonomické aktivity ²⁾ (%)	59,3	62,2	60,7	57,6	60,5	61,2	57,6	57,7	58,5	60,0	58,3	59,9	56,4	59,0	57,8
Zaměstnaní v hlavním zaměstnání podle VŠPS (tis. osob)	4 937,1	649,4	626,2	295,6	280,5	141,1	363,7	196,0	252,4	241,0	236,4	556,4	278,2	276,1	544,1
z toho podnikatelé	835,2	134,9	127,4	51,7	39,5	21,6	61,3	30,6	45,7	34,7	34,4	91,0	37,6	45,1	79,5
Zaměstnanci celkem ³⁾ (přepočtené osoby v tis.)	3 705,2	734,8	368,0	210,5	199,6	88,3	234,5	134,4	180,8	169,3	167,5	420,8	201,9	186,9	403,6
Průměrná hrubá měsíční mzda ³⁾ (Kč)	25 128	32 879	25 001	22 443	23 866	21 435	22 762	23 055	22 702	22 068	22 609	24 186	22 267	21 994	23 212
NEZAMĚSTNANOST (podle MPSV)¹⁾															
Neumístění uchazeči o zaměstnání z toho ženy	596 833	44 922	61 681	31 551	25 709	19 600	65 820	25 909	27 678	26 371	28 304	71 970	43 364	33 978	89 976
Volná pracovní místa	289 501	22 238	30 796	15 439	13 057	9 053	32 497	13 286	13 225	12 674	13 799	34 775	20 386	15 900	42 376
Podíl nezaměstnaných osob ⁴⁾ (%)	35 178	7 299	4 040	2 338	2 575	1 275	2 345	2 549	1 299	2 393	1 203	2 262	1 103	2 217	2 280
Uchazeči na 1 volné pracovní místo	8,17	5,14	6,90	7,10	6,45	9,33	11,47	8,46	7,31	7,45	8,05	8,94	9,79	8,34	10,47
	17,0	6,2	15,3	13,5	10,0	15,4	28,1	10,2	21,3	11,0	23,5	31,8	39,3	15,3	39,5
ORGANIZAČNÍ STATISTIKA¹⁾															
Ekonomické subjekty celkem	2 694 737	540 360	314 688	159 363	141 202	76 802	172 030	114 472	133 970	115 116	107 395	295 523	137 119	138 197	248 500
z toho: fyzické osoby	2 013 390	307 163	252 926	127 152	110 011	58 046	135 731	93 367	108 076	92 365	87 291	220 142	110 567	112 091	198 462
obchodní společnosti	399 571	170 707	31 368	14 869	14 707	9 275	17 883	10 856	12 329	10 430	8 019	45 308	12 524	14 049	27 247
družstva	15 216	6 039	987	655	442	138	478	395	535	423	489	2 056	596	287	1 696
STAVEBNÍ OHLÁŠENÍ A POVOLENÍ⁵⁾															
Stavební povolení celkem	84 864	5 530	15 375	6 633	5 895	2 698	4 892	3 467	3 880	4 369	5 022	9 991	4 218	4 022	7 927
Orientační hodnota staveb (mil. Kč)	257 735	25 156	35 482	12 822	13 754	10 120	14 260	7 785	8 984	8 879	10 816	25 140	11 650	9 900	26 668
BYTOVÁ VÝSTAVBA															
Dokončené byty	25 246	3 845	5 304	1 312	1 445	430	935	774	1 044	1 019	1 194	3 516	1 232	793	2 403
Zahájené byty	22 108	3 352	3 831	1 481	1 413	614	846	637	1 061	1 062	881	2 807	1 207	854	2 062
ZEMĚDĚLSTVÍ															
Výroba masa v jatečné hmotnosti (t) hovězí a telecí	64 825	4 649	3 778	7 457	645	1 054	1 189	5 547	16 910	12 493	2 579	1 996	3 951	2 577	
vepřové	234 273	31 122	50 726	15 514	83	903	1 650	17 159	12 642	24 077	36 304	21 029	6 575	16 488	
PRŮMYSL⁶⁾															
Tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy (mil. Kč)	2 975 514	314 056	514 179	119 096	191 012	36 343	331 716	125 169	129 367	206 695	122 806	183 454	103 017	152 296	446 309
STAVEBNICTVÍ⁷⁾															
Základní stavební výroba (mil. Kč)	147 334	56 676	8 192	11 587	4 676	988	9 116	3 118	2 353	5 461	6 469	20 270	3 564	5 768	9 096
z toho v tuzemsku:															
pozemní stavitelství	54 792	14 717	3 695	2 588	1 179	772	3 466	1 555	1 426	2 188	4 019	9 916	2 072	2 919	4 280
inženýrské stavitelství	84 901	38 936	4 314	8 980	3 470	150	5 008	1 395	927	2 969	1 966	8 505	1 440	2 470	4 371
CESTOVNÍ RUCH															
Hosté celkem	13 868 336	5 502 591	685 646	1 026 084	505 903	749 496	375 208	679 713	885 992	338 017	377 057	1 178 724	441 417	516 471	606 017
z toho nerezidenti	7 309 856	4 753 824	180 063	329 345	174 814	510 331	137 975	148 271	215 559	53 374	54 258	438 492	96 386	80 792	136 372

¹⁾ stav k poslednímu dni sledovaného období

⁵⁾ údaj za ČR včetně povolení územně nerozdělených

²⁾ podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech 15letých a starších

⁶⁾ podnikatelské subjekty s počtem zaměstnanců 100 a více se sídlem na území kraje

³⁾ podle místa pracoviště v podnikatelské i nepodnikatelské sféře; údaj za ČR je včetně pracujících v zahraničí

⁷⁾ podnikatelské subjekty s počtem zaměstnanců 50 a více se sídlem na území kraje

⁴⁾ podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let na obyvatelstvu ve věku 15–64 let (nahrazuje míru registrované nezaměstnanosti)

Zdroj: Český statistický úřad, úprava vlastní

Příloha 6 – Podíl nezaměstnaných osob a neumístění uchazeči o zaměstnání

	2011	2012	2013
Podíl nezaměstnaných osob (%)¹⁾	7,61	8,15	8,94
v tom:			
muži	7,78	8,24	9,13
ženy	7,44	8,05	8,74
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem	62 722	66 435	71 970
v tom ve věku:			
do 19 let	2 627	2 763	2 497
20–24 let	8 918	9 484	9 940
25–29 let	7 398	7 504	8 234
30–34 let	7 382	7 630	8 081
35–39 let	7 871	8 313	9 270
40–44 let	6 238	6 527	7 712
45–49 let	6 507	6 896	7 224
50–54 let	7 077	7 162	7 391
55–59 let	7 607	8 323	9 118
60–64 let	1 052	1 779	2 444
65 let a více	45	54	59
průměrný věk (roky)	38,9	38,4	39,1
v tom se vzděláním:			
základní a bez vzdělání	14 736	15 672	16 815
střední bez maturity	1 714	1 187	1 093
vyučení	25 614	28 282	30 078
vyučení s maturitou	3 401	2 525	2 645
úplně střední všeobecné s maturitou	1 928	1 691	1 837
úplně střední odborné s maturitou	10 479	11 903	13 353
vyšší	465	562	673
vysokoškolské	4 385	4 613	5 476
Volná pracovní místa	2 775	2 289	2 262
z toho:			
pro absolventy a mladistvé	286	349	694
pro občany se zdravotním postižením	149	178	324

¹⁾ podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku

Zdroj: Český statistický úřad, úprava vlastní

Příloha 7 – Ekonomické subjekty podle kategorie počtu zaměstnanců, vybraných právních forem a převažující činnosti CZ-NACE v Jihomoravském kraji k 31. 12. 2013

	Celkem	Kategorie počtu zaměstnanců				
		0	1–9	10–49	50–249	250+
Registrované subjekty celkem	295 523	263 103	25 847	5 193	1 162	218
Vybrané právní formy						
soukromí podnikatelé podnikající dle živnostenského zákona	189 938	183 020	6 499	401	18	-
soukromí podnikatelé podnikající dle jiných zákonů než živnostenského a zákona o zemědělství	25 778	23 165	2 519	90	4	-
zemědělství podnikatelé – fyzické osoby	4 426	4 043	343	40	-	-
obchodní společnosti	45 308	26 261	14 501	3 582	806	158
společenství vlastníků jednotek	5 731	5 434	296	1	-	-
družstva	2 056	1 730	197	97	26	6
příspěvkové organizace	1 255	17	320	653	239	26
zahraniční osoby	5 354	5 199	140	10	4	1
sdružení (svazy, spolky, aj.)	9 541	9 191	285	60	5	-
organizační jednotky sdružení	3 546	3 415	120	11	-	-
Převažující činnost CZ-NACE (vybrané činnosti)						
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	12 412	11 279	846	224	62	1
B–E Průmysl celkem	38 703	33 799	3 301	1 127	385	91
F Stavebnictví	35 323	32 434	2 290	515	79	5
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	61 595	54 684	5 819	959	111	22
H Doprava a skladování	6 759	5 403	1 073	235	37	11
I Ubytování, stravování a pohostinství	13 678	11 314	2 064	280	19	1
J Informační a komunikační činnosti	5 539	4 789	573	135	36	6
K Peněžnictví a pojišťovnictví	14 866	14 481	355	22	6	2
L Činnosti v oblasti nemovitostí	14 701	13 072	1 490	126	11	2
M Profesní, vědecké a technické činnosti	38 686	35 180	3 135	310	54	7
N Administrativní a podpůrné činnosti	3 977	3 334	445	134	51	13
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1 521	791	495	186	34	15
P Vzdělávání	4 520	3 186	505	644	179	6
Q Zdravotní a sociální péče	3 852	1 608	2 034	119	65	26
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	6 397	5 992	321	56	22	6

Zdroj: Český statistický úřad, úprava vlastní