



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra regionálního managementu

Bakalářská práce

Řešení nezaměstnanosti s podporou fondů Evropské Unie

Vypracoval: Dvořáková Kamila
Vedoucí práce: doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.

České Budějovice 2016

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kamila DVOŘÁKOVÁ**
Osobní číslo: **E13333**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**
Název tématu: **Řešení nezaměstnanosti s podporou evropských fondů**
Zadávací katedra: **Katedra regionálního managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zhodnocení řešení nezaměstnanosti s podporou evropských fondů. Předmětem bude využívání těchto fondů pro řešení nezaměstnanosti.

Metodika práce:

- 1) Studium odborné literatury v rámci problematiky
- 2) Vypracování literární rešerše
- 3) Provedení analýzy, modelování situací
- 4) Zhodnocení výsledků
- 5) Navrhovaná řešení

Rámcová osnova:


1. Úvod 2. Literární rešerše 3. Cíl a metodika 4. Řešení problematiky 5. Praktická část 6. Závěr 7. Použitá literatura 8. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran formátu A4
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná
Seznam odborné literatury:

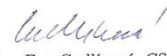
1. Budík, J. (2009). Evropské strukturální fondy a jejich využívání. Praha: Vysoká škola finanční a správní.
2. Pavelka, T., Langhamrová, J., Makovský, P., & Löster, T. (2012). Dlouhodobá nezaměstnanost v České Republice. Praha: Melandrium.
3. Kuchař, P., & Vaska, L. (2013). Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně.
4. Grolig, D., & Bumbálek, L. (2008). Příklady dobré praxe: úspěšné projekty strukturálních fondů EU a dotací ČR. Praha: UniCredit Bank Czech Republic.
5. Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). Nezaměstnanost. Praha: Grada.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
Katedra regionálního managementu

Datum zadání bakalářské práce: 1. prosince 2014
Termín odevzdání bakalářské práce: 17. dubna 2016


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 27. října 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Ve Velici 11. 4. 2016

.....

Kamila Dvořáková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat za odborné vedení a rady, které mi pomohly při dokončení bakalářské práce paní doc. Ing. Evě Cudlínové, CSc.

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Literární rešerše	4
2.1. Nezaměstnanost.....	4
2.1.1. Trh práce a nezaměstnanost.....	8
2.2. Evropský sociální fond.....	10
2.2.1. Fungování fondu	11
2.3. Regionální politika EU 2007-2013	13
2.3.1. Období 2007 – 2013 v České republice.....	15
3. Cíle, hypotéza a metodika práce	20
3.1. Cíl.....	20
3.2. Metodika	20
4. Analýza podpory Jihočeského kraje v OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. 21	
4.1. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost v Jihočeském kraji	21
4.2. Vlastní šetření.....	31
4.2.1. Uchazeči s vyšším odborným vzděláním.....	31
4.2.2. Uchazeči s bakalářským vzděláním	33
4.2.3. Uchazeči s vysokoškolským vzděláním	35
4.2.4. Uchazeči s doktorandským vzděláním	37
4.2.5. Srovnání vybraných skupin	39
4.3. Výsledky	40
5. Závěr	42
I. Summary	44
II. Seznam použité literatury	45
III. Seznam obrázků a tabulek	
IV. Seznam grafů	
V. Seznam příloh	

VI. Přílohy

1. Úvod

Nezaměstnanost patří mezi jeden z největších problémů dnešní společnosti. Nepostihuje pouze chudé státy, jejím řešením se musí zabývat také vyspělé země. Dopady nezaměstnanosti pociťují především jednotlivci, kteří o práci jako důležitou součást každodenního života přicházejí. Je tedy nutné, aby se touto problematikou zabývaly i vlády jednotlivých zemí. Proto se politika zaměstnanosti stala jedním ze základních nástrojů používaných v dnešní politice a je na ni kladen velký důraz.

Otázkou nezaměstnanosti se nezabývají pouze samotné státy, stala se důležitým bodem v jednání i celé Evropské Unie (EU). Její pomoc je nabízena formou poskytnutí prostředků jednoho ze strukturálních fondů. V práci bude řešen Evropský sociální fond (ESF), který se zabývá problematikou nezaměstnanosti a rovnostmi na trhu práce. Získání této podpory je podmíněno splněním určitých podmínek a vše musí být v souladu s cíli EU. Proces získání finanční pomoci vede od stanovení přesných podporovaných oblastí přes žádost až po její případné získání.

V první kapitole práce se zabývám problematikou nezaměstnanosti, jejími druhy, měřením ale také jejími dopady. Popisuji možnosti jejího řešení v rámci státní politiky nezaměstnanosti a fungování trhu práce. Dále se věnuji ESF, jeho fungování, historií a přiblížením programového období 2007 – 2013, které je výchozím obdobím pro mou praktickou část.

Druhá kapitola je zaměřena na jeden z operačních programů (OP) minulého programového období, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Věnuji se stavu tohoto programu v Jihočeském kraji. Popisuji jednotlivé výzvy, které byly uskutečněny a jaké byly jejich požadavky. Vlastí šetření jsem zaměřila na čtyři skupiny na trhu práce, konkrétně na uchazeče o zaměstnání s vyšším odborným, bakalářským, vysokoškolským (magisterským) a doktorandským vzděláním. Ke každé skupině bude v grafu zobrazení porovnání uchazečů s volnými místy a s počty absolventů s daným stupněm dosaženého vzdělání.

Cílem mé práce je zanalyzovat situaci na trhu práce v Jihočeském kraji z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů. Zjistit zda dotace poskytnuté v rámci zlepšování, zatraktivňování a rozšiřování nabídky dalších oborů na vysokých školách, zvyšují zájem o toto studium a zda počtu absolventů odpovídá počet nabízených míst.

2. Literární řešerše

2.1. Nezaměstnanost

Charakteristika

Celkové obyvatelstvo republiky lze rozdělit na dvě skupiny. První je ekonomicky aktivní obyvatelstvo, nazývané také jako pracovní síla. Tuto skupinu lze dále dělit na zaměstnané a nezaměstnané. Jsou to tedy lidé, kteří jsou zaměstnaní, nebo nezaměstnaní hledající si aktivně práci. Za formu aktivního hledání práce je možné považovat například hledání prostřednictvím inzerátů či pomocí úřadu práce. (Pavelka, 2007)

Zaměstnané osoby jsou ty, které jsou starší 15-ti let, a mají placené místo či jsou zaměstnány ve vlastním podniku.

Nezaměstnané lze charakterizovat jako osoby starší 15-ti let, které splňují následující podmínky: (Pavelka, 2007)

- Nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané
- Aktivně hledají práci
- Jsou schopni nastoupit do práce maximálně do 14 dnů

Druhou skupinou jsou ekonomicky neaktivní. Jsou to osoby, které jsou nezaměstnané, ale práci nehledají. Jedná se především o děti mladší 15-ti let, studenty, osoby na mateřské dovolené nebo důchodce.

Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme především tři druhy nezaměstnanosti:

Frikční nezaměstnanost je spojena s dobou, která je nutná k nalezení či vyhledání nového místa. Důvodem ke změně pracovního místa v tomto případě může být například vyšší ohodnocení pracovníka či lepší pracovní podmínky. Zahrnujeme sem i sezónní nezaměstnanost. Rysem této nezaměstnanosti je skutečnost, že v ekonomice existují volná místa i přes to, že jsou zde nezaměstnaní. Je to způsobené právě dobou, kterou potřebuje zaměstnavatel na výběr nejlepšího kandidáta. Nejedná se tedy o situaci, kdy by byl nedostatek volných pracovních míst, ale o hledání míst, která nejsou obsazená.

Frikčně nezaměstnaní se po určité době přeměňují v zaměstnané. (Helísek, 2000) Tento druh nezaměstnanosti je krátkodobý a přechodný.

Strukturální nezaměstnanost. Tento druh nezaměstnanosti je způsoben strukturálními změnami v ekonomice. Změny jsou způsobeny tím, že se některá odvětví zintenzivňují a některá naopak ruší či jsou v útlumu. Pracovníci jsou pak nuceni měnit svou kvalifikaci. Vzniká tedy rozdíl mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou po zaměstnancích s určitou kvalifikací. Nedochozí však k vyrovnání těchto rozdílů, protože mobilita pracovníků je příliš nízká. Může tedy dojít k situaci, kdy je v jedné části země nezaměstnanost vysoká a v jiné je dostatek volných míst. Strukturální nezaměstnanost může mít tedy dlouhodobější charakter. (Pavelka, 2007)

Cyklická nezaměstnanost se objevuje v době kontrakce, tedy v době poklesu hospodářství. Pokud se ekonomika nachází v útlumu, hrubý domácí produkt klesá a nezaměstnanost se zvyšuje. Cyklická nezaměstnanost může trvat různou dobu, záleží na době trvání jednotlivých částí ekonomických cyklů. Trvá tedy, dokud ekonomika nezačne opět růst. Je důsledkem nedostatečné poptávky po statcích. Pokud tedy dojde k poklesu poptávky, cyklická nezaměstnanost roste. (Tuleja aj., 2006) Tato nezaměstnanost postihuje všechna odvětví.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Za tuto míru je považovaná nejvyšší udržitelná úroveň zaměstnanosti. Představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu. (Jurečka aj., 2009) Neznamená to tedy, že by neexistovala žádná nezaměstnanost. Někteří lidé budou hledat lepší zaměstnání nebo studenti po ukončení školy budou hledat své první zaměstnání. (Pavelka, 2007) Do přirozené míry tedy zahrnujeme frikční i strukturální nezaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti se může v daných zemích měnit v závislosti na čase. Existuje celá řada faktorů, které ji mohou ovlivňovat. Těmi nejdůležitějšími jsou:

- Demografické změny – struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku, vzdělání
Některé skupiny obyvatelstva mají vyšší míru nezaměstnanosti než je průměr, jedná se především o ženy a mladé pracovníky nebo starší věkové kategorie.

- Vládní politika – vláda ovlivňuje trh práce především poskytováním podpor v nezaměstnanosti. Pokud stanoví tuto podporu neúměrně vysokou, bude tím menší snaha o hledání nového pracovního místa.
- Kvalita činnosti úřadů práce – záleží na tom, jak jsou schopni vyhledávat a doporučovat volná pracovní místa a firmám případné uchazeče. Touto formou je možné snižovat přirozenou míru nezaměstnanosti, dochází k lepší informovanosti o situaci na trhu práce.
- Strukturální změny v ekonomice – protože je strukturální nezaměstnanost součástí přirozené míry nezaměstnanosti, působí výkyvy této nezaměstnanosti na její velikost.

Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je nezaměstnanost v situaci, kdy je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Zaměstnanci jsou při rozhodování ovlivňováni mzdovou sazbou, na základě této sazby se rozhodují mezi volným časem a dobou, kterou stráví v práci. Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy lidé při dané mzdové sazbě nechtějí pracovat, dávají přednost právě volnému času.

Naopak nedobrovolná zaměstnanost je moment, kdy pracovníci chtějí při dané sazbě pracovat, ale místo nemohou najít. Počet volných pracovních míst je tedy menší než počet uchazečů o práci. (Klíma, 2006)

Měření nezaměstnanosti

Pro potřeby měření nezaměstnanosti je nutné rozdělit populaci na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Toto rozdělení už jsme si vysvětlili v prvním oddíle práce, proto můžeme pokračovat dále.

Speciální ukazatele:

- Pracovní síla – osoby 15leté a starší splňující požadavky být mezi zaměstnanými nebo nezaměstnanými, jsou to tedy zaměstnaní i nezaměstnaní
- Zaměstnaní
- Nezaměstnaní

- Podzaměstnaní – osoby v placeném zaměstnání včetně osob pracujících ve vlastním podniku, kteří pracují kratší dobu, než je běžná pracovní doba této činnosti

Nejčastěji používané makroekonomické ukazatele: (Klíma, 2006)

- Obecná míra nezaměstnanosti – ukazatel je získaný z výsledků mezinárodních definic a doporučení. Osoby uvedené ve vzorci jsou uváděny podle místa pobytu.

$$\frac{\textit{nezaměstnaní}}{\textit{pracovní síla}}$$

- Specifické míry nezaměstnanosti – tento ukazatel určuje nezaměstnanost určitých skupin, podle věku, pohlaví či vzdělání.

$$\frac{\textit{všichni nezaměstnaní z dané skupiny obyvatel}}{\textit{pracovní síly z téže skupiny obyvatel}}$$

- Míra registrované nezaměstnanosti – stavba tohoto ukazatele čerpá ze zdrojů úřadů práce a státní statistiky.
- Míra ekonomické aktivity – podíl počtu nezaměstnaných a zaměstnaných, tedy pracovní síly, na počtu všech osob starších 15 let.

Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti můžeme rozdělit na 2 druhy:

- Ekonomické – nezaměstnanost znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. (Pavelka, 2007) Pokud není dostatek pracovních míst pro všechny, kteří chtějí pracovat, dochází k nevyužití práce, ekonomika tedy vyprodukuje méně než by mohla, pokud by nezaměstnaní pracovali.
- Sociální – dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě kvalifikace. Dlouhodobou nezaměstnaností se rozumí nebyť zaměstnán rok a více. Pracovník tedy ztrácí své pracovní návyky a mohou být pro potencionálního zaměstnavatele nevyhovující. S tímto problémem může být spojena také kriminalita, alkoholismus či sebevraždy. (Helísek, 2000)

Politika zaměstnanosti

Vláda země při uplatňování politiky zaměstnanosti používá především dva způsoby:

1. Aktivní politika zaměstnanosti

Je používána především na snižování nezaměstnanosti a tím udržování vysoké zaměstnanosti. (Helísek, 2000) Tato forma politiky zahrnuje především vytváření nových míst. V České Republice ji řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s pracovními úřady. Tato pomoc je uskutečňována prostřednictvím re-kvalifikací, dotací podnikatelům, kteří zaměstnávají registrované uchazeče o práci na úřadech práce či zaměstnavatelům, kteří zaměstnají čerstvé absolventy.

2. Pasivní politika zaměstnanosti

Tuto politiku utváří především úřady práce, které pomáhají v poskytování bezplatných informací a vyplácením podpor v nezaměstnanosti. Tím snižují a tlumí negativní dopady nezaměstnanosti. (Jurečka aj., 2009)

Vedle těchto forem politiky lze uplatnit i další jako je využití kombinace expanzivní fiskální a monetární politiky. Tímto způsobem se vláda podporou agregátní poptávky snaží o ekonomický růst a tím optimální využití potenciálu země.

Dalším způsobem, který může napomoci ke snížení nezaměstnanosti, může být podpora malého a středního podnikání. Tyto podniky mohou využít část pracovní síly, která hledá práci. Dalším problémem je mobilita pracovních sil, ke zlepšení této situace by mohla také pomoci kvalitní bytová politika. (Jurečka aj., 2009)

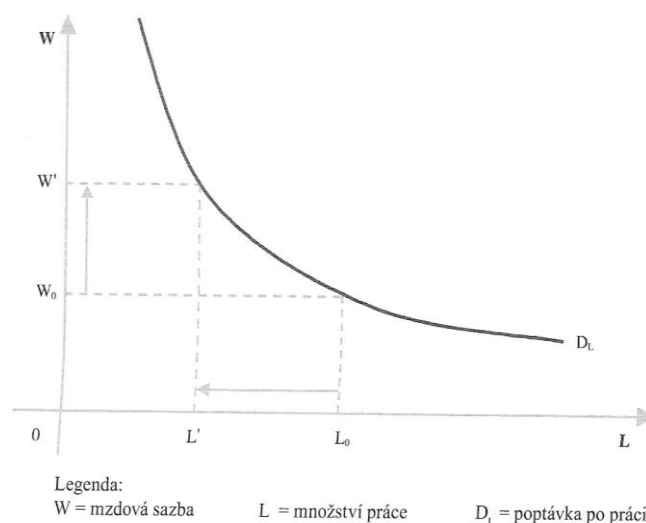
2.1.1. Trh práce a nezaměstnanost

Trh práce je místo, kde dochází ke střetávání nabídky a poptávky po práci. Nabídku práce představují domácnosti, které svou práci nabízejí a poptávku po práci zajišťují firmy, které hledají na určité pozice pracovníky. Na trhu práce na sebe mají vliv jak nabídka, poptávka, tak i cena, která za práci náleží. (Jurečka aj., 2010) Prací se rozumí vědomá a účelná činnost člověka, která závisí na jeho fyzických a duševních schopnostech.

Poptávka po práci. Poptávka po práci je závislá především na mzdové sazbě a určena příjmem z mezního produktu práce, tedy přírůstkem produkce plynoucí z nájmu dodatečné pracovní síly. Mezní produkt práce je určen kvalitou vstupů práce, jedná se například o vzdělání, či kvalifikaci, dále pak kvalitou výrobních faktorů a úrovní a aplikací technologických znalostí. (Mach a Soukup, 1996) Firmy pak zvyšují poptávku do okamžiku, kdy dojde k vyrovnání mezních nákladů práce s příjmem z mezního produktu.

To znamená, že firma bude zvyšovat počet pracovních sil do doby, dokud jí pracovníci budou zvyšovat zisk. Z tohoto plyne, že mezní náklady práce se rovnají mzdové sazbě a firmy zvyšují svou poptávku až do okamžiku rovnosti příjmu z mezního produktu práce se mzdovou sazbou. (Klíma, 2006) Jedná se ale také o poptávku, která je odvozenou od poptávky po výrobcích a službách. Existuje zde souvislost mezi poptávkou po určitých výrobcích a službách a poptávkou po práci, která je nezbytná pro jejich výrobu. (Jurečka aj., 2010)

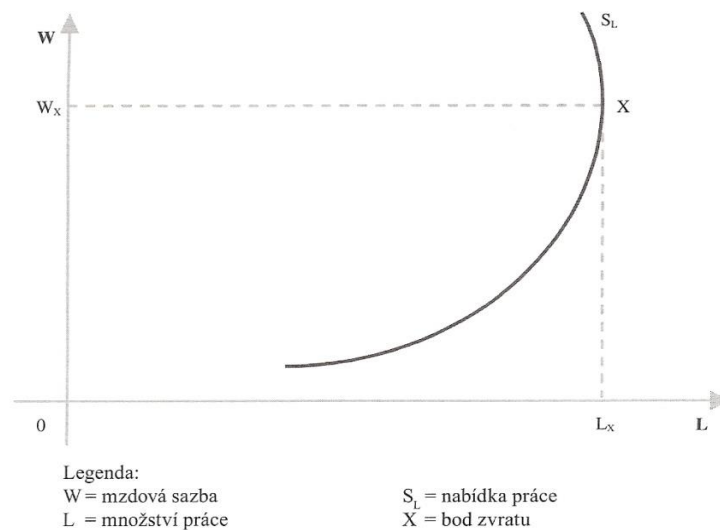
Obrázek 1- Poptávka po práci



Zdroj: Klíma, 2006

Nabídka práce. Nabídka práce je spojena s mezními náklady domácností při konání práce. Domácnosti jsou ochotny pracovat, pokud je peněžní ocenění práce větší než náklady práce. Rozhodování domácností ovlivňuje také způsob, kterým chtějí rozdělit svůj čas na práci a na volný čas. Toto rozhodnutí je závislé na výši mzdové sazby a na významu, který domácnosti přikládají volnému času. S růstem mzdové sazby nabídka práce poroste až do bodu zvratu, kdy nabídka opět klesá. Tento jev je vyvolán substitučním a důchodovým efektem. (Klíma, 2006) Oba dva časy, práce a volný čas, jsou navzájem zaměnitelné. Cena práce je tak náklad příležitosti jednotky volného času ve chvíli, kdy ji vlastník práce obětuje ve prospěch pracovního času. (Mach a Soukup, 1996)

Obrázek 2 - Nabídka práce



Zdroj: Klíma, 2006

Substituční efekt. Při dané mzdové sazbě se domácnosti sami rozhodují, jak chtějí svůj čas trávit, zda prací či ho věnují volnému času. Pokud mzdová sazba roste, je pro domácnosti výhodné vyměnit volný čas za dodatečnou práci. Tím se tedy nabídka práce zvýší. Efekt vede k pohybu po křivce nabídky práce do bodu zvratu. (Klíma, 2006) Pokud je příjem za práci vyšší, jedinec si může koupit více statků a začne upřednostňovat volný čas, který může využívat s vyšším uspokojením. (Mach a Soukup, 1996)

Důchodový efekt. Tento efekt naopak vyvolává posun po křivce nad bodem zvratu. Pokud se mzdová sazba stále zvyšuje, domácnosti bohatnou. To může vést ke zvýšení nároků na volný čas a dochází tedy ke snížení nabídky práce. Domácnosti volí věnovat disponibilní čas volnému času oproti práci. (Klíma, 2006)

2.2. Evropský sociální fond

Spolu se Zemědělským orientačním a záručním fondem je nejstarší ze strukturálních fondů. (MMR, 2006) Byl vytvořen jako součást Římské smlouvy roku 1957. V původním pojetí měl sloužit ke zvýšení zaměstnanosti. Postupem času se jeho pomoc rozšířila i na další oblasti jako je rozšíření vzdělání či rekvalifikace. Jeho hlavní úlohou je pomoc nezaměstnaným, rozvoj lidských zdrojů a podpora integrace na trhu práce. Naplnění svého účelu dosahuje prostřednictvím zlepšování mobility pracovních sil dlouhodobých programů zaměřených na pomoc rizikovým skupinám obyvatel, jako

jsou mladí nezaměstnaní či zdravotně postižení. (MMR, 2007) Podporuje také modernizaci veřejných služeb. Snaží se o co nejjednodušší přístup k těmto službám a podporuje školení personálu a zavádění nových pracovních metod do veřejné správy. Může mít vliv na začínající podniky, ekologické služby či pracovní normy. Pro malé podniky podporuje školení k technologickým změnám a snaží se také o zjednodušení předpisů s cílem pomoci malým a středním podnikům k lepší prosperitě. (European Union, 2014) Zaměřuje se také na pomoc lidem ze znevýhodněných skupin. Rozpětí jeho pomoci je tak velmi široké. Ve všech členských státech vydá ESF přes 10 miliard eur za rok. To představuje více než 10% z celkového rozpočtu EU.

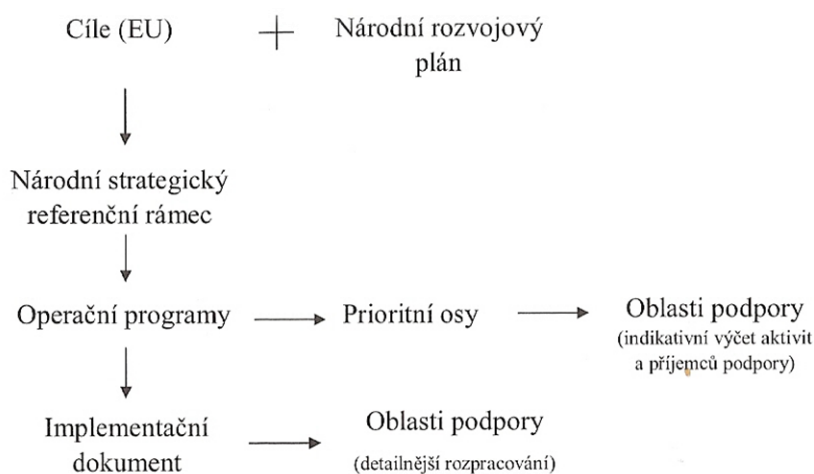
2.2.1.Fungování fondu

Množství a účel použití prostředků z EU se odvíjí od aktuálního vymezení regionální politiky. Regionální politika slouží ke snížení rozdílů v hospodářské úrovni regionů a zajištění srovnatelné životní úrovně všech regionů v rámci EU. Na základě principu solidarity je pomoc soustředována do zaostávajících regionů nebo regionů s nevyhovující strukturou průmyslu. Její pomoc představuje podpora především konkurenceschopných, rozvojových a inovativních aktivit, což je dlouhodobě účinnější než například přímé dotace pro ohrožená odvětví. (Chvojková aj., 2007) Nástrojem regionální politiky jsou právě strukturální fondy, které by měly pomáhat k ekonomické a sociální soudržnosti.

Vše začíná u Evropské komise, která před každým obdobím stanoví cíle regionální politiky. Tyto cíle vytyčují jakým způsobem, kterými prostředky a do kterých regionů bude finanční pomoc směřována. Dále postupuje jednání k nalezení shody mezi EU a členskými státy. Ty si mohou zpracovat Národní rozvojový plán (NRP). Ten vytyčuje možnosti veřejných podpor daného státu, jsou v něm určeny priority v oblasti politiky hospodářské a sociální soudržnosti a musí projít schválením vlády. Česká republika tento dokument zpracovává dobrovolně, EU ho po nás nevyžaduje. V závislosti na cílech EU a zpracování NRP je vytvořen Národní strategický referenční rámec (NSRR). Oba tyto dokumenty tvoří základ pro všechny tři nové cíle politiky soudržnosti pro období 2007-2013. (Stejskal a Kovárník, 2009) Tento dokument představuje základní rozvojovou strategii ČR. NRP tak slouží coby podkladový materiál pro vyjednávání NSRR s Evropskou komisí. (Marek a Kantor, 2009) Představuje zhodnocení hospodářského vývoje ČR. Jsou v něm uvedeny silné stránky země, které by mohli vést ke zlepšení

konkurenceschopnosti, ale také problémové oblasti, které je nutné nepřehlížet, neboť by mohli být překážkou udržitelného rozvoje. Dokument se také zaměřuje na strategické cíle a definuje jednotlivé operační programy, programové dokumenty a jejich zaměření. Operační programy představují strategické dokumenty vymezené pro konkrétní oblast podpory (např., infrastruktura, životní prostředí). Žadatelům o tyto podpory poskytují základní informace, k čemu jsou prostředky EU určeny. Operační programy se vztahují k jednotlivým cílům regionální politiky a jsou nástrojem politik jednotlivých států.

Obrázek 3 - Hierarchie a členění strategických dokumentů



Zdroj: Chvojková, 2007

Institucionální rámec čerpání pomoci

Řídící orgán. Řídící orgán nese celkovou odpovědnost za správnost řízení a provádění pomoci poskytované ze strukturálních fondů a odpovídá za koordinaci pomoci. Část svých pravomocí může delegovat na zprostředkující orgán. Vyhláší spuštění operačního programu a stanoví průběžný konečný termín pro předložení projektových žádostí. Odpovídá například za sestavení roční zprávy o realizaci, zajištění informovanosti a publicity či souladu s politikami a pravidly Společenství. (MMR, 2006)

Monitorovací výbor. Je ustanoven pro každý Rámec podpory Společenství a pro každý Operační program a nese odpovědnost za program. Mezi jeho činnosti patří schvalování kritérií pro výběr projektů, závěrečných zpráv či kontrola poskytování pomoci a výsledky realizace.

Platební orgán. Úkolem tohoto orgánu je provádění plateb konečným příjemcům pomoci a je zodpovědný za přijímání plateb z EU. Předkládá žádosti o platby Komisi, sbírá informace, vede a uchovává evidence. K faktickým platbám dochází zpravidla až po skončení realizace projektu, na základě předložení požadovaných dokladů. Pouze v odůvodněných případech mohou být provedeny zálohové platby. Převod prostředků je prováděn pouze na bankovní účet specifikovaný ve smlouvě. (MMR, 2006)

2.3. Regionální politika EU 2007-2013

V tomto období se politika EU soustředila na zvyšování konkurenceschopnosti a budování hospodářství, jehož základem budou znalosti a inovace. (Stejskal a Kovárník, 2009) Pro toto období byly Evropskou komisí stanoveny 3 cíle společné pro všechny členské státy:

1. Konvergence. V tomto cíli je zahrnuta podpora růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech. Dále pak podpora regionů s HDP na obyvatele nižším než 75% průměru EU. Podpora z Evropského fondu pro regionální rozvoj by měla být zaměřena na modernizaci a diverzifikaci ekonomické struktury členských států a regionů, rozšíření a zlepšení základní infrastruktury a na ochranu životního prostředí. Evropský sociální fond by měl být v souladu s tímto cílem zaměřen na zlepšení kvality a schopnosti institucí trhu práce, vzdělávacích systémů, sociálních a ošetrovatelských služeb, zvýšení investic do lidského kapitálu, adaptace veřejné správy, posílení administrativní kapacity národních a regionálních správ. (Chvojková aj., 2007)

Z prostředků pro tento cíl, jak už bylo řečeno, mohou čerpat regiony s HDP na obyvatele nižším než 75% průměrné hodnoty všech členských regionů. Za základ se přitom berou tzv. regiony soudržnosti NUTS II.

Tyto regiony soudržnosti byly stanoveny z důvodu srovnatelnosti jednotlivých statistických celků. Pro jednotlivé úrovně soustavy NUTS jsou stanoveny počty obyvatel. Pro regiony NUTS II je stanovena minimální hranice 800 tisíc a maximální 3 miliony obyvatel. V České republice je těchto regionů 8 :

- NUTS II Praha (Praha)
- NUTS II Střední Čechy (Středočeský kraj)
- NUTS II Jihozápad (Plzeňský a Jihočeský kraj)

- NUTS II Severozápad (Karlovarský a Ústecký kraj)
 - NUTS II Severovýchod (Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj)
 - NUTS II Jihovýchod (Vysočina a Jihomoravský kraj)
 - NUTS II Střední Morava (Olomoucký a Zlínský kraj)
 - NUTS II Moravskoslezsko (Moravskoslezský kraj)
2. Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Tento cíl je určen i pro státy, které mají HDP na jednoho obyvatele vyšší než 75% průměru EU. Zahrnuje regionální programy pro regiony a orgány regionální správy podporující ekonomické změny v průmyslových, městských a venkovských oblastech. Oblastmi intervence jsou inovace a ekonomika založená na znalostech, životním prostředí a předcházení rizik, dostupnost a služby základního ekonomického významu.¹ Zaměřuje se na posílení konkurenceschopnosti a atraktivnosti regionů i zaměstnanosti v regionech předvídáním hospodářských a sociálních změn. (MMR, 2005)
3. Evropská územní spolupráce. Podpora se zaměřuje na rozvoj vědy, výzkumu a informační společnosti, životního prostředí, předcházení rizikům a řízení vodních zdrojů. Cíl je určen na zintenzivnění spolupráce na třech úrovních – rozvoj příhraničních aktivit, rozvoj mezinárodní spolupráce a posílení účinnosti regionální politiky. Spolupráce tak podpoří vyvážený, harmonický a trvale udržitelný rozvoj evropského území. (MMR, 2005) Je zde snaha o vytváření sítí důležitých činitelů jako např. sociálních partnerů a nevládních organizací se záměrem motivovat k reformám v oblasti zaměstnanosti a začleňování do trhu práce. (Hrabánková a Boháčková, 2007)

Pro toto programovací období je každý operační program rozpracován do tzv. prioritních os. Osy představují hlavní směry intervence a vycházejí z NRP, NSRR, Lisabonské strategie a dalších strategických dokumentů. Každá prioritní osa je dále rozpracovaná do několika oblastí podpory, které se stávají nástrojem realizace operačních programů. (Chvojková aj., 2007) Tyto oblasti podpory stanovují hlavní aktivity, konečné příjemce, způsob realizace a další. Oblasti podpory však nezahrnují detailní informace pro realiza-

¹ Tímto je myšleno posilování prvků Lisabonské a Göteborgské strategie

ci projektu a na základě toho vznikají implementační dokumenty. V nich je možné nalézt všechny náležitosti nutné pro čerpání finančních prostředků.

2.3.1. Období 2007 – 2013 v České republice

V tomto období využívala Česká republika prostředky z ESF prostřednictvím tří operačních programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Globálním cílem tohoto operačního programu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru patnácti nejlepších zemí EU. (Marek a Kantor, 2009) Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Je financován především z prostředků cíle konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce také z prostředků pro cíl regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Tento program obsahuje 5 prioritních os.

Prioritní osa 1: Adaptabilita

Oblast podpory: 1.1 Zvýšení adaptability pracovní síly a konkurenceschopnosti podniků.

Prioritní osa 2: Aktivní politiky trhu práce

Oblast podpory: 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

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

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Oblast podpory: 3.1 Podpora sociální integrace

Oblast podpory: 3.2 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Oblast podpory: 3.3 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Prioritní osa 4: Veřejná správa a veřejné služby

Prioritní osa 5: Mezinárodní spolupráce

(esf, 2008)

Mezi aktivity, které se řadí do tohoto operačního programu a jsou zahrnuty do jednotlivých os a oblastí podpory, například patří: (Chvojková aj., 2007)

- další vzdělávání podporované zaměstnavateli
- poradenské činnosti a programy,
- rekvalifikace,
- podpora sebezaměstnání
- podpora činností odstraňující bariéry rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání
- vytvoření a aplikace nástrojů na podporu účasti občanů na rozhodování a místním veřejném životě
- výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách řízení a administrace ESF

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

Tento operační program je prostředek k získání podpory v oblasti lidských zdrojů. Globálním cílem je rozvoj společnosti a zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky ČR prostřednictvím kvalitního a moderního systému celoživotního vzdělávání. (Chvojková aj., 2007) Řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Prioritní osa 1: Počáteční vzdělání

Oblast podpory: 1.1 Zvyšování kvality ve vzdělávání

Oblast podpory: 1.2 Rovné příležitosti žáků, včetně žáků se speciálními vzdělávacími potřebami

Oblast podpory: 1.3 Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení

Prioritní osa 2: Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj

Oblast podpory: 2.1 Systémový rámec terciárního vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji

Oblast podpory: 2.2 Podpora vyššího odborného vzdělávání

Oblast podpory: 2.3 Podpora vysokoškolského vzdělávání

Oblast podpory: 2.4 Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji

Oblast podpory: 2.5 Partnerství a sítě

Prioritní osa 3: Další vzdělávání

Oblast podpory: 3.1 Systémový rámec dalšího vzdělávání

Oblast podpory: 3.2 Individuální další vzdělávání

Oblast podpory: 3.3 Podpora nabídky dalšího vzdělávání

(op-vk, 2000 – 2016)

K podporovaným činnostem spadajícím pod tyto oblasti řadíme zejména: (Chvojková aj., 2007)

- vytváření podmínek pro dlouhodobé hostování plně kvalifikovaných učitelů cizích jazyků ze zemí EU.
- zvyšování kompetence pedagogických pracovníků pro odstraňování bariér bránících rovnému přístupu všech žáků a studentů ke vzdělání
- zahraniční certifikace učitelů cizích jazyků
- návrhy a implementace optimálního systému financování terciárního vzdělávání
- inovace vzdělávacích programů
- rozšíření nabídky vysokoškolského vzdělávání se zvláštním důrazem na technické obory
- zlepšení pracovních podmínek v oblasti výzkumu
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru
- rozvoj a vytváření systému uznávání výsledků předchozího učení

OP Praha – adaptabilita (OPPA)

Globálním cílem tohoto programu je zvyšování konkurenceschopnosti Prahy prostřednictvím vyšší přizpůsobivosti a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu obyva-

tel k zaměstnání. Specifickým cílem je pak růst mobility a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zkvalitnění vzdělávání osob podle požadavků na trhu práce. Řídícím orgánem je Regionální rada regionu soudržnosti Praha.

Prioritní osa 1: Podpora rozvoje znalostí ekonomiky

Oblast podpory: 1.2 Spolupráce podniků a pracovišť vědy a výzkumu

Oblast podpory: 1.3 Podpora a poradenství

Oblast podpory: 1.4 Inovace organizace práce

Oblast podpory: 1.5 Efektivní veřejná správa města

Prioritní osa 2: Podpora vstupu na trh práce

Oblast podpory: 2.2 Rozvoj organizací podporujících začleňování znevýhodněných osob

Oblast podpory: 2.3 Spolupráce se zaměstnavateli

Oblast podpory: 2.4 Podpora rozvoje sociální ekonomiky

Oblast podpory: 2.5 Globální grant

Prioritní osa 3: Modernizace počátečního vzdělávání

Oblast podpory: 3.1 Zkvalitňování vzdělávání na SŠ a VOŠ

Oblast podpory: 3.2 Další vzdělávání pedagogických pracovníků a odborných pracovníků ve školství

Oblast podpory: 3.3 Rozvoj a zkvalitnění studijních programů na vysokých školách

Oblast podpory: 3.4 Podpora žáků a studentů se specifickými vzdělávacími potřebami (esf, 2008)

Do tohoto operačního programu se řadí podpory na tyto aktivity: (Chvojková aj., 2007)

- zvyšování kvalifikace zaměstnanců a absolventů škol formou odborných stáží a přenosem zkušeností
- podpora činností malých a středních podniků v oblasti výzkumu a vývoje

- vzdělávání a poradenství při zakládání nových firem
- zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- opatření pro podporu rovných šancí pro ženy a muže na trhu práce
- podpora a poradenství při zakládání a zahájení činností subjektů sociální ekonomiky
- rozvíjení znalosti cizích jazyků a počítačové gramotnosti
- rozvoj zejména bakalářských a doktorských studijních programů
- podporu motivačních programů jako prevenci předčasného opouštění vzdělávacího systému

3. Cíle, hypotéza a metodika práce

3.1. Cíl

Cílem mé práce je zhodnotit zda dotace poskytované do terciárního vzdělávání v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012 zvyšují zájem o toto vzdělávání a zda absolventi nacházejí zaměstnání na pracovním trhu. Věnuji se tedy trhu práce a mou cílovou skupinou jsou absolventi vysokých a vyšších odborných škol.

Hypotéza:

Počet absolventů s vyšším odborným, bakalářským, vysokoškolským a doktorandským vzděláním se v Jihočeském kraji zvyšuje, ale počet odpovídajících pracovních míst se nezvyšuje stejným tempem.

3.2. Metodika

Metoda mé práce je založena na analýze sekundárních dat, odborné literatury, internetu a dat uvedených na stránkách Českého statistického úřadu, úřadu práce a webu Evropského sociálního fondu v ČR.

K vypracování praktické části jsem využila data z úřadu práce, které hodnotí vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet absolventů vysokých a vyšších odborných škol v Jihočeském kraji. Věnuji se tedy trhu práce v Jihočeském kraji a mou cílovou skupinou jsou absolventi vysokých a vyšších odborných škol.

V grafech, kde jsou znázorněna volná místa a počet uchazečů na jedno místo, chybí údaje za rok 2013. Údaje nebyly k dispozici k jednotlivým mnou zvoleným kategoriím vzdělání, ale pouze souhrnně za celé vysokoškolské vzdělání.

4. Analýza podpory Jihočeského kraje v OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Zhodnocení celého předešlého období ještě není ukončeno. Toto hodnocení bude k dispozici až začátkem roku 2017. K práci jsem tedy využila dostupné informace zveřejněné Jihočeským krajem.

V tomto období byla možnost pro Českou republiku získat až 3,8 miliard EUR z EU. Konkrétně ČR mohla z ESF získat přibližně 124, 2 miliard Kč (4,4 miliardy EUR), ve kterých je zahrnuté i nutné spolufinancování ze státního rozpočtu. Pro OP VK bylo uvolněno celkem 1,79 miliard EUR, ty činily 85%, z českých veřejných zdrojů plynulo zbývajících 15%, tedy 0,32 miliardy EUR. (esf, 2008)

4.1. OP Vzdelávání pro konkurenceschopnost v Jihočeském kraji

Jihočeský kraj eviduje pouze jeden ze tří programů, které poskytují pomoc z Evropského sociálního fondu, OP Vzdelávání pro konkurenceschopnost. Je administrátorem jeho dvou prioritních os a to:

Prioritní osa 1 – Zvyšování kvality ve vzdělávání

Oblast podpory 1. 1. Zvyšování kvality ve vzdělávání

Oblast podpory 1. 2. Rovné příležitosti dětí a žáků, včetně dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami

Oblast podpory 1. 3. Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení

Prioritní osa 3 – Další vzdělávání

Oblast podpory 3. 2. Podpora nabídky dalšího vzdělávání

V tomto operačním programu jsou poskytovány podpory na dva druhy projektů: (op-vk, 2000 – 2016)

Grantové projekty – jedná se o projekty menšího rozsahu, které se předkládají na základě výzev, tyto projekty se realizují na území příslušného kraje

Individuální projekty – tyto projekty můžeme rozlišit na dva typy:

- Individuální projekty národní – tyto projekty pokrývají celou plochu ČR, jsou zaměřeny na realizaci národní politiky a programů
 - může se jednat například o projekty Ministerstva školství a mládeže
- Individuální projekty ostatní – tyto projekty zahrnují specifickou oblast, která má nadregionální či regionální charakter, jsou zaměřeny na rozvoj národních politik a programů, které je modernizují

Ve své práci se budu věnovat prioritní ose 3 a její oblasti podpory 3. 2. Pro toto období byly uskutečněny v tomto kraji 4 výzvy. Každá z nich uvádí například, co může být podporovanou aktivitou, cílové skupiny, kdo může být žadatelem a limity finanční podpory. U každé výzvy je také uvedeno jaké grantové projekty a v jaké výši podporu získaly. Rozdíly v jednotlivých výzvách jsou ve většině případů v datu vyhlášení, finančních limitech či v položkách hodnotících kritérií.

Výzva I.

Tato výzva byla vyhlášena 16. 11. 2009 a ukončena 4. 1. 2010.

Cílem oblasti podpory je zvětšit nabídku dalšího vzdělávání takovým způsobem, aby vznikl efektivní systém dalšího vzdělávání s využitím moderních metod a podpůrných nástrojů, jejímž výsledkem bude kvalita a dostupnost dalšího vzdělávání.

Podporovanými aktivitami pro všechny výzvy jsou tyto činnosti:

1. Podpora provázanosti dalšího vzdělávání s počátečním vzděláváním vytvářením vzdělávacích modulů.

Mohou se sem řadit například vytvoření a pilotáž dalšího vzdělávání, nových vzdělávacích programů ve vazbě na národní soustavu kvalifikací, vznik nových kurzů a vzdělávacích programů a tvorba studijních opor pro kurzy dalšího vzdělávání.

2. Podpora vzdělávací nabídky v oblasti dalšího vzdělávání – rozvoj vzdělávacích programů pro vzdělávání dospělých ve školách a dalších vzdělávacích institucích.

Pod tyto aktivity patří vytvoření e-learningových programů, tvorba metodických nástrojů a pomůcek, rozšíření vzdělávací nabídky a vytvoření učebnic studijních opor pro jednotlivé kurzy.

3. Vzdělávání pedagogů, lektorů, řídicích a organizačních pracovníků škol a dalších vzdělávacích a poradenských středisek působících v oblasti specializačního vzdělávání pro udržitelný rozvoj.
4. Rozvoj sítí a partnerství subjektů působících v oblasti dalšího vzdělávání a poradenství.

Pod tuto skupinu můžeme zařadit vznik nových partnerských škol a zaměstnavatelů, vzájemné propojení vzdělávacích institucí, propojení vzdělávacích institucí a sociálních partnerů nebo například vznik poradenských středisek.

5. Poradenství a metodická pomoc při zavádění moderních a inovativních vzdělávacích technologií a metod (pro organizace působící v oblasti specializačního a dalšího vzdělávání a vzdělávání pro udržitelný rozvoj).

Tato skupina zahrnuje vznik e-learningových kurzů a metodiky dalšího vzdělávání.

Cílovými skupinami jsou lektori, pracovníci vzdělávacích institucí a účastníci dalšího vzdělávání.

Oprávněnými žadateli mohou být vzdělávací instituce, vysoké školy, nestátní neziskové organizace, hospodářská komora nebo města, obce a svazky obcí. Žadatelé mohou návrhy předkládat také ve spolupráci s partnery. Partnerství je v tomto případě postaveno na společné odpovědnosti při přípravě a realizaci projektu. Může jím být jakákoliv právnická osoba se sídlem na území ČR s prokazatelným vztahem k aktivitám a cílům projektu. Existují dva typy partnerství:

- ✓ Partnerství s finančním příspěvkem – tento partner přijímá prostřednictvím příjemce část finanční podpory na realizaci věcných projektových aktivit. Jsou hrazeny pouze způsobilé výdaje podle pravidel stanovených Příručkou pro žadatele.
- ✓ Partnerství bez nefinančního příspěvku – partner se v tomto případě na projektu podílí věcnými aktivitami, jako jsou např. konzultace nebo odborné garance. Nejsou mu poskytovány žádné finanční příspěvky.

Podpora je poskytována formou nevratné finanční pomoci, tedy dotace. Může dosáhnout až 100%, 85 ze zdrojů ESF a 15% ze státního rozpočtu.

Limity finanční podpory jsou v tomto případě stanoveny na 50 000 000 Kč, tato částka představuje celkovou alokaci. Na 1 grantový projekt je stanovena minimální výše na 400 000 Kč a maximální výše na 13 000 000 Kč. Pokud jde o případ partnerství s finančním příspěvkem, je tento limit vztažen na příjemce a každého partnera samostatně. Na jeden projekt lze využít dotaci až do výše 25 000 000 Kč.

Doba trvání projektu je 36 měsíců, poslední možný termín ukončení realizace je 30. 6. 2015. Zahájení realizace projektu je stanovena dnem podpisu Smlouvy o realizaci GP oběma stranami. Všechny grantové projekty musí být realizovány na území Jihočeského kraje s dopadem na cílové skupiny pouze tohoto kraje.

Tabulka 1 - Kritéria hodnocení GP

Kritérium	Max. počet bodů
1. Zdůvodnění potřeby realizace projektu	18
1.1 Zdůvodnění záměru a jeho vazba na danou Oblast podpory	10
1.2 Potřeba a očekávaný přínos projektu pro cílovou skupinu	8
2. Cílová skupina	10
2.1 Vymezení a přiměřenost cílových skupin	5
2.2 Způsob zapojení cílových skupin	5
3. Popis realizace projektu	18
3.1 Klíčové aktivity a stadia realizace	9
3.2 Připravenost na možná rizika a jejich řešení	2
3.3 Předchozí zkušenosti žadatele s řízením či realizací obdobných projektů	2
3.4 Publicita	2
3.5 Udržitelnost	3
4. Finanční řízení	20
4.1 Přiměřenost rozpočtu vzhledem k cílům a obsahu projektu	8
4.2 Provázanost rozpočtu s klíčovými aktivitami projektu	8
4.3 Nastavení vnitřního kontrolního systému	4
5. Výsledky a výstupy	15
5.1 Kvantifikace výsledků a výstupů	5
5.2 Způsob zajištění plánovaných výsledků a výstupů	5
5.3 Monitorování projektu	5

6. Horizontální témata	4
6.1 Aktivity podporující rovné příležitosti	2
6.2 Aktivity podporující udržitelný rozvoj	2
7. Specifická kritéria	15
7.1 Vazba grantového projektu na doplňující schválený projekt žadatele v jiném operačním programu v programovacím období 2007-2013	3
7.2 Zaměření aktivit projektu na rozvoj kompetencí požadovaných trhem práce	6
7.3 Vytvoření nového/inovovaného produktu s komponentou ICT/ŽP ²	6
Celkem	100
* podle počtu subkritérií stanoví vyhlášovatel výzvy	

Zdroj: Výzva k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci GP Z OP VK

Monitoring projektu. Příjemce je povinen během realizace sledovat naplňování indikátorů výstupů a výsledků. Tyto indikátory si žadatel volí sám, na základě svého projektu. Druh a výše indikátoru jsou pak uvedeny ve smlouvě o realizaci. O jejich naplňování podává monitorovací zprávy. Ty jsou předkládány jednou za 3 měsíce po celou dobu projektu a to vždy ve stanovených termínech smlouvou.

Tabulka 2 - Povinné monitorovací indikátory pro oblast podpory 3.2.

Indikátor	Definice	Měrná jednotka
Počet úspěšně podpořených osob – účastníků jednotlivých akcí	Počet osob, které obdržely jednu nebo více podpor v rámci přijatých projektů, a které ukončily kurz/program/obor předepsaným způsobem.	Počet
Počet nově vytvořených inovovaných produktů	Nové/inovované vzdělávací programy, vzdělávací moduly, studijní materiály, pilotní ověřování, analýzy, studie, syntézy, učební pomůcky, e-learningové kurzy, webové portály, inovované vzdělávací programy.	Počet
Počet nově vytvořených inovovaných produktů s komponentou ŽP	Celkový počet nově vytvořených/inovovaných produktů ve kterých je problematice ŽP věnován tematický celek v rozsahu minimálně 15 – 20 % výuky.	Počet

² Inovovaný produkt získává přidanou hodnotu a zvyšuje se jeho kvalita
ICT - jedná se o informační a komunikační technologie

Počet nově vytvořených/ inovovaných produktů s komponentou ICT	Celkový počet nově vytvořených/ inovovaných produktů ve kterých je problematice informačních technologií věnován tematický celek v rozsahu minimálně 40.	Počet
Počet podpořených osob – účastníku jednotlivých akcí dalšího vzdělávání	Počet účastníků jednotlivých akcí dalšího vzdělávání.	Počet

Zdroj: Výzva k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci GP Z OP VK

Způsob výběru a proces hodnocení projektů zajišťuje kraj, odbor grantů a evropské integrace, oddělení řízení grantů a projektů.

Dále je ve výzvě uvedena podoba žádosti a způsob podávání. Žádost se předkládá 1x v listinné podobě včetně příloh, 1x ve formě webové žádosti vyplněné v aplikaci Benefit7+ a 1x v elektronické podobě ve formátu pdf. na nosiči chráněném proti přepisu (CD-ROM). Žádost je potřeba doručit na adresu uvedenou ve výzvě k předkládání žádostí. Musí být doručena do data uzávěrky – za toto datum se považuje skutečný den doručení na požadovanou adresu. Lze ji doručit osobně, nebo doporučeně s využitím poštovních služeb. Každá takto doručená žádost ve formě obálky je pak označena datem doručení a pořadovým číslem. Obálka musí obsahovat listinnou verzi žádosti, povinné přílohy a CD – ROM. Žádost obsahuje i seznam příloh, kde musí být uveden počet listů každé přílohy a počet listů celkem. Veškeré přílohy je nutné opatřit podpisem a razítkem, musí být v listinné podobě a nesmějí být starší než tři měsíce. Přílohou může být například Doklad o právní subjektivitě, Prohlášení o partnerství, Čestné prohlášení o oprávněnosti čerpat podporu nebo Prohlášení o schválení projektu v operačních programech v programovém období 2007 – 2013.

Výzva dále uvádí kontakt na vyhlášovatele, místo předložení či odkazy, kde najít další informace.

V této výzvě bylo schváleno celkem 11 projektů. Jako příklad mohu uvést:

Tabulka 3 – Příklady schválených grantových projektů v první výzvě

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt V Kč
VOŠ, SPŠ automobilní a technická, Skuherského 1274/3, 370 04 České Budějovice	Zkvalitnění nabídky celoživotního vzdělávání na VOŠ, SPŠ automobilní a technické	821 167,66

V- studio, s.r.o.	Tandemové vzdělávání pro české vzdělávací instituce	4 109 350,00
VOŠ, SPŠ automobilní a technická, Skuherského 1274/3, 370 04 České Budějovice	Základy programování a obsluha CNC obráběcích strojů	732 436,38
SOPHIA, jazykové služby s.r.o	Vývoj specializovaných 3D e-learningových kurzů odborného anglického a německého jazyka v rámci podpory nabídky dalšího vzdělávání	3 692 349,80

Zdroj: Seznam příjemců finanční podpory (vlastní zpracování)

Výzva II.

Tato výzva byla vyhlášena ve dnech 27. 12. 2010 – 21. 2. 2011.

V této výzvě najdeme několik odlišností. Je zde zdůrazněno, že výzva není určena pro firemní, zájmové a občanské vzdělávání, také pro vzdělávání pedagogických pracovníků a rekvalifikace.

Limity finanční podpory zde byly stanoveny na 80 000 000 Kč. Minimální výše podpory na projekt je 400 000 Kč a maximální výše je určena částkou 15 000 000 Kč.

V oblasti kritérií hodnocení se liší v posledním 7. bloku. Z tabulky č. 1 je patrné, že body 7.1, 7. 2 a 7. 3. jsou odlišné. Je zachována hodnota 100 bodů za všechna kritéria.

Tabulka 4 – Změna monitorovacích indikátorů v druhé výzvě

1. Specifická kritéria	15
7.1 Analýza potřebnosti	5
7.2 Inovativnost	4
7.3 Vytvoření nového/inovovaného produktu s komponentou ŽP	5
7.4. Návaznost projektu na schválený projekt jiného operačního programu	1

Zdroj: Výzva k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci GP Z OP VK

Odlišnosti najdeme i v povinných monitorovacích indikátorech. První a poslední pole tabulky č. 2 jsou rozdělena a muže a ženy.

V této výzvě bylo schváleno nejvíce projektů, 22.

Tabulka 5 – Příklady schválených grantových programů v druhé výzvě

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt v Kč
Občanské sdružení "CHANCE IN NATU-RELOCAL ACTION GROUP"	Další vzdělávání v oborech cestovní ruch a venkovská turistika, osobnostní rozvoj a manažerské dovednosti	4 130 280,55
ERUDICO s.r.o.	Inovace v dalším vzdělávání venkovských oblastí	3 501 366,80
Výzkumné centrum VŠERS, o.p.s.	Podpora dalšího vzdělávání pracovníků vodního hospodářství v Jihočeském kraji	4 131 879,97
ZABLOUDIL, s.r.o.	Zvyšování odborné kvalifikace pracovníků v cestovním ruchu v Jihočeském kraji	2 378 544,88

Zdroj: Seznam příjemců finanční podpory (vlastní zpracování)

Výzva III.

Vyhlášení této výzvy proběhlo ve dnech 27. 12. 2011 – 10. 4. 2012.

Limity finanční podpory jsou zde nastaveny na 100 000 000 Kč. Minimální výše podpory na jeden projekt je 2 000 000 Kč a maximální výše 15 000 000 Kč.

Doba trvání této výzvy je maximálně 24 měsíců, poslední možný termín ukončení je 31. 12. 2014.

Kritéria. V této oblasti se liší pouze v bodě 7. 3. a to vytvoření nového produktu s komponentou ICT.

Monitorovací indikátory. I v této oblasti najdeme několik rozšíření. Jsou zachované změny, které vznikly ve výzvě druhé, tedy první oblast Počet úspěšně podpořených osob – účastníků jednotlivých akcí je rozdělena na muže, ženy a přibyly další skupiny a to zaměstnaní, neaktivní osoby ve vzdělávání či odborné přípravě, mladí lidé 15-24 let, starší pracovníci 55-64 let, menšiny, migranti, zdravotně znevýhodnění, ostatní znevýhodněné skupiny, základní ISCED 1 a 2, střední ISCED 3, nástavbové studium ISCED 4 a poslední vysokoškolské ISCED 5 a 6.

ISCED je mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání. Číslice udávají úroveň vzdělání, kde: (opvk.kraj-jihocesky, 2014)

- 1 a 2 – základní školy a základní školy speciální

- 3 – střední vzdělávání s výučním listem, střední vzdělávání s maturitní zkouškou, konzervatoře (mimo posledních dvou ročníků)
- 4 – nástavbové studium, zkrácené studium s výučním listem, zkrácené studium s maturitní zkouškou
- 5 a 6 – konzervatoře (poslední dva ročníky), vyšší odborné školy, vysoké školy (bakalářské programy, magisterské programy, navazující magisterské programy, doktorské programy)

V třetí výzvě bylo schváleno celkem 14 projektů.

Tabulka 6 – příklady schválených grantových programů v rámci třetí podpory

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt v Kč
Regionální rada profesní přípravy sdružení pro podporu, koordinaci a rozvoj profesní přípravy	Vytvoření vzdělávacích programů vybraných profesních kvalifikací dle NSK v Jihočeském kraji	3 942 984,16
Open Agency s.r.o.	Regionální partnerství pro výuku odborných cizích jazyků podle potřeb podniků v Jihočeském kraji	3 739 464,84
ABSOLUTE o.s.	Tvorba interaktivních jazykových kurzů se zaměřením na strojírenství a stavebnictví	3 523 367,76
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	Další vzdělávání osob zodpovědných za vodní hospodářství a ochranu vod v Jihočeském kraji	2 172 606,56

Zdroj: Seznam příjemců finanční podpory (vlastní zpracování)

Výzva IV.

Vyhlášení výzvy Jihočeským krajem proběhlo ve dnech 20. 3. – 17. 5. 2013.

Ostatní informace o výzvě nebyly na stránkách zveřejněny.

Tabulka 7 – příklady schválených grantových programů v rámci čtvrté výzvy

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt v Kč
ERUDICO s.r.o.	Krok správnou cestou v Jihočeském kraji	2 470 490,48

ABS WYDA, s.r.o	Nácvik využití multimédií a speciálních funkcí na zpracování elektronických dat v práci manažerů, obchodníků a odborných pracovníků	2 255 171,01
TÜV SÜD Czech s.r.o.	Energetický specialista	2 079 594,24
Střední uměleckoprůmyslová škola, Bechyně	Virtualizované prostředí pro rozvoj IC	2 700 209,10

Zdroj: Seznam příjemců finanční podpory (vlastní zpracování)

V rámci projektů technické pomoci OP VK získal Jihočeský kraj podpory, které jsou znázorněny v tabulce č. 8. Peníze získané v rámci technické pomoci se používají na zajištění kontroly, monitorování a efektivního řízení programu OP VK.

Tabulka 8 – projekty podpořené v rámci technické podpory OP VK

Název projektu	Výše dotace v Kč	Podíl z ESF v Kč (85%)	Podíl ze státního rozpočtu v ČR v Kč (15%)	Doba realizace
TP OP VK Jihočeského kraje - Implementace GG	22.684.618,-	19.281.925,30	3.402.692,70	1. 3. 2008 - 31. 12. 2011
TP OP VK Jihočeského kraje - Zajištění věcného procesu hodnocení v rámci výzev GG JčK	1.455.592,99	1.237.254,04	218.338,95	1. 1. 2010 - 31. 12. 2011
TP OP VK - Propagace a publicita GG	596.963,-	507.418,55	89.544,45	10. 4. 2008 - 31. 12. 2011
TP OP VK Jihočeského kraje - Zajištění absorpční kapacity	596.963,-	507.418,55	89.544,45	1. 3. 2008 - 31. 12. 2011
Oddělení řízení grantů a projektů OP VK v rámci KÚ Jihočeského kraje	14.406.313,48	12.245.366,45	2.160.947,03	18. 7. 2012 - 31. 12. 2015
TP OP VK JčK - Informovanost a publicita II	320.030,-	272.025,50	48.004,50	18. 7. 2012 - 30. 9. 2015
TP OP VK Jihočeského kraje - Semináře a osobní konzultace s příjemci a žadateli	43.000,-	36.550,-	6.450,-	20. 7. 2012 - 30. 6. 2015

Zdroj: opvk.kraj-jihocesky

Ve všech 4 výzvách bylo podpořeno celkem 55 projektů. Souhrn všech projektů podpořených v jednotlivých výzvách je uveden v příloze. Celková suma za všechny uskutečněné projekty činí 154 210 475,59 Kč. Nejvíce projektů bylo uskutečněno ve III. výzvě,

šlo o 22 projektů a částka, která na tyto projekty byla v rámci této výzvy vyplacena, byla 67 953 764,13 Kč. Naopak nejméně projektů bylo schváleno v poslední IV. výzvě. Bylo uskutečněno 8 projektů celkem za 20 078 745,52 Kč. Tato suma také činní nejmenší výši prostředků, která byla v jednotlivých výzvách vyplacena.

4.2. Vlastní šetření

Absolventi škol a mladiství se řadí mezi problémové skupiny na trhu práce. Problémy jsou způsobené především tím, že dochází k menší nabídce vhodných pracovních míst a také jsou dány nesouladem mezi vzděláním a požadavky zaměstnavatelů. Vzniká zde nedostatek technicky vzdělaných osob. Absolventi také často mají nereálné požadavky na výši mzdy a pozice, na které by chtěli být přijati. Chtějí rovnou do vyšších pracovních pozic s nemyslitelně vysokou mzdou.

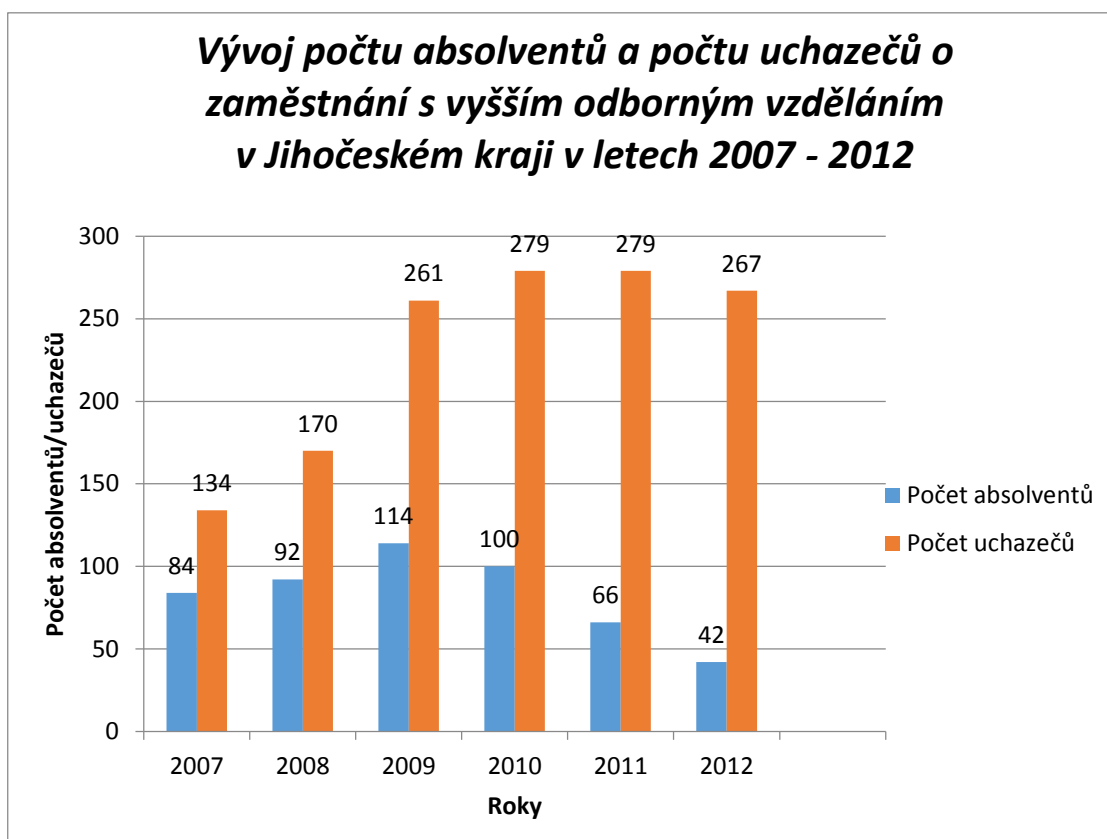
V rámci svého výzkumu jsem se zaměřila na vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji v období 2007 – 2013. Podpora z OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost je poskytována i do terciárního vzdělávání, snaží se tedy rozšířit nabídku oborů na vysokých školách, zkvalitnit výuku a zatraktivnit toto vzdělávání pro veřejnost. Rozhodla jsem se zhodnotit, kolik uchazečů o zaměstnání s vyšším odborným vzděláním, bakalářským, vysokoškolským a doktorandským vzděláním evidují úřady práce. Zda nacházejí tito uchazeči uplatnění, když se formou prostředků z EU snažíme vlastně jejich počty zvyšovat.

Ve své praktické části jsem se rozhodla porovnat vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání těchto 4 výše uvedených vybraných skupin s počty volných míst pro danou úroveň vzdělání, z toho tedy i vyplývající počet uchazečů na jedno místo. Dále pak počty uchazečů s počty absolventů v daných letech. Tímto zkoumáním se snažím zjistit, zda absolventi s vyšším odborným, bakalářským, vysokoškolským a doktorandským vzděláním nacházejí po studiu uplatnění.

4.2.1. Uchazeči s vyšším odborným vzděláním

Z grafu 1 je zřejmé, že počet uchazečů s vyšším odborným vzděláním o zaměstnání rostl do roku 2010, v roce 2012 klesl přibližně o 30. Z tohoto grafu vyplývá, že počet absolventů se snižuje, ale počet uchazečů se zvyšuje. Neexistuje tedy přímá korelace mezi počtem absolventů a počtem nezaměstnaných s vyšším odborným vzděláním

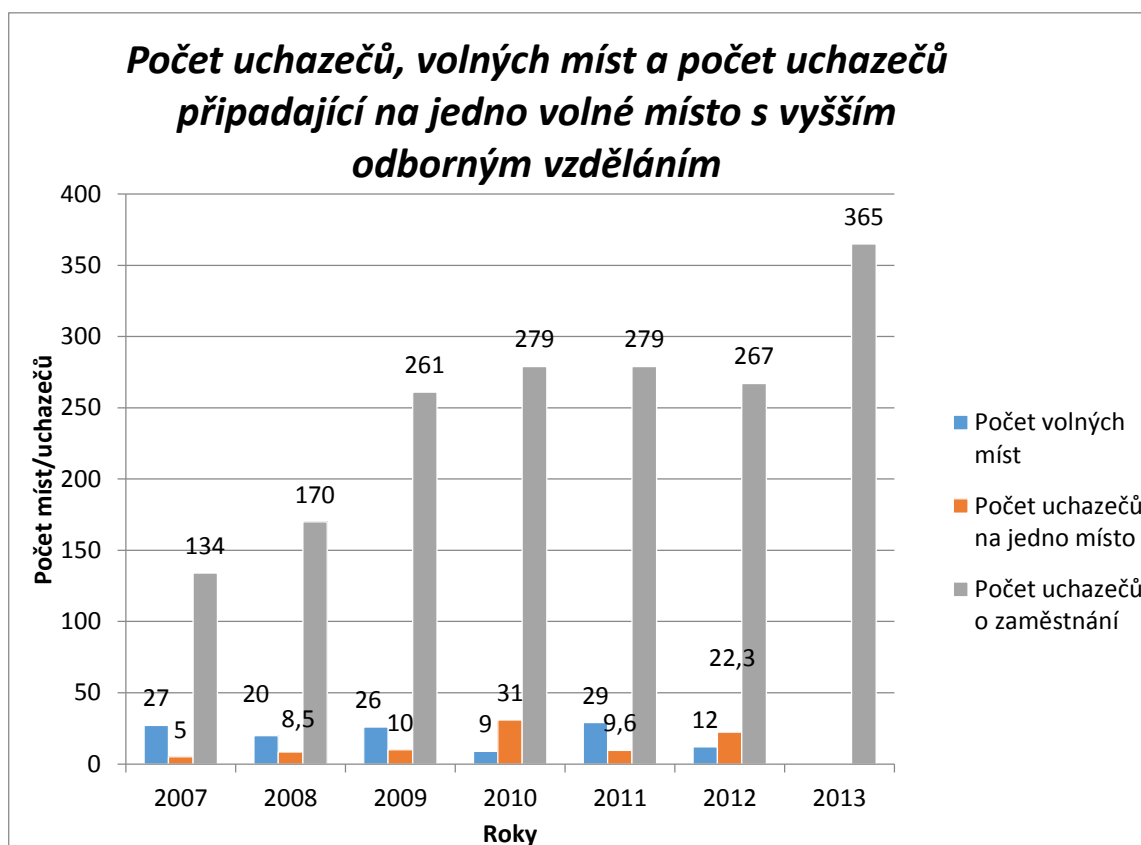
Graf 1 - Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s vyšším odborným vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012



Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

Z grafu 2 je patrné, že počty nezaměstnaných s vyšším odborným vzděláním se ve sledovaném období zvyšují. Nejvyšší nárůst nastal z roku 2008 na rok 2009 a pak také v posledním roce programového období. Naopak v letech 2010 a 2011 nebyl nárůst osob s vyšším odborným vzděláním. Hodnoty počtu uchazečů s tímto vzděláním připadajících na jedno místo se pohybovaly do roku 2011 přibližně okolo hodnoty 9. K většímu nárůstu došlo v roce 2012, kdy se počet uchazečů s tímto vzděláním na jedno místo více než zdvojnásobila.

Graf 2 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vyšším odborným vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012

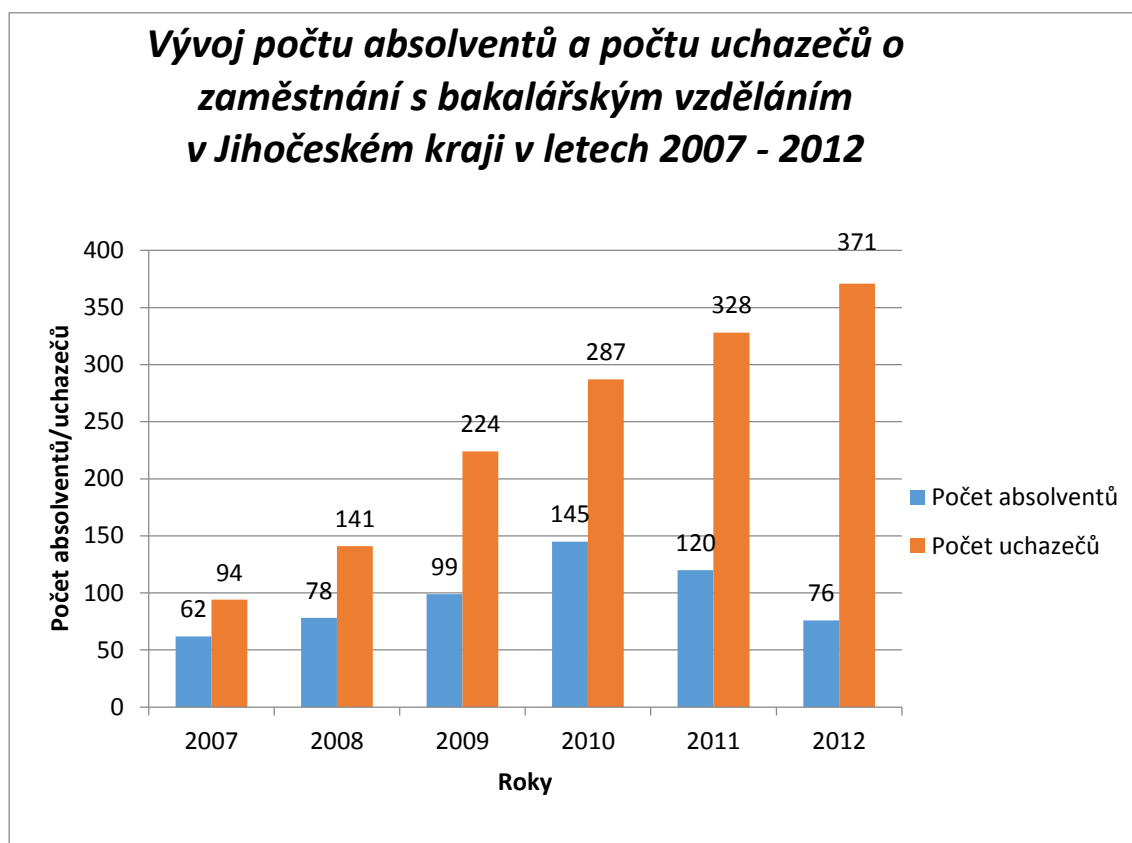


Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

4.2.2. Uchazeči s bakalářským vzděláním

Z grafu 3 je patrné, že počty uchazečů o zaměstnání s bakalářským vzděláním se neustále zvyšují, ale počet absolventů se od roku 2010 také snižuje, jako tomu bylo u předchozí skupiny vzdělání. Je tedy možné, že existující místa zanikají, jestliže se počet uchazečů zvyšuje i v případě, že počty absolventů se snižují.

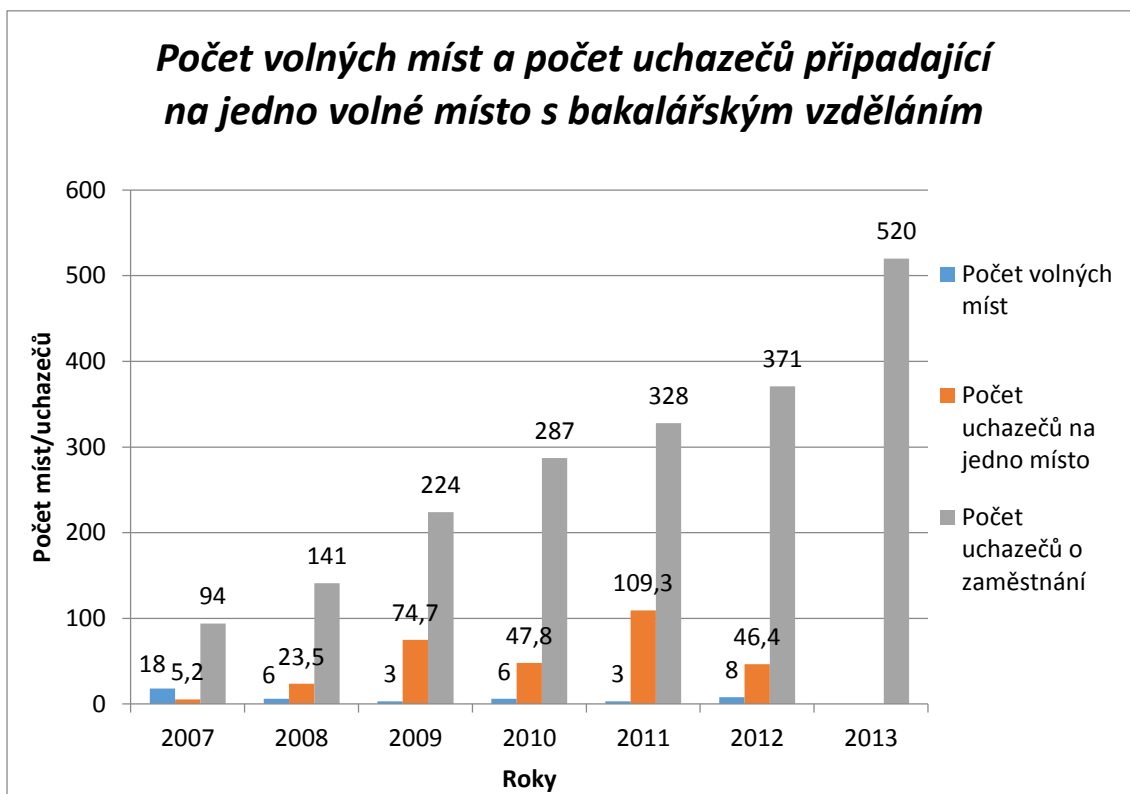
Graf 3 - Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s bakalářským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012



Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

U skupiny s bakalářským vzděláním jdou počty uchazečů o pracovní místo mezi roky 2007 – 2012 neustále nahoru. Jak je patrné z grafu 4, jejich počty se zvyšují stále více. Nejvyšší nárůst byl za rok 2013. Počet uchazečů na jedno místo dosahuje oproti předchozí skupině i desetinásobku. Nabídka míst s bakalářským vzděláním je velmi nízká a naopak uchazečů o zaměstnání stále přibývá. Pokles uchazečů na jedno pracovní místo nastal v roce 2012, kdy došlo k poklesu o více jak polovinu uchazečů připadající na jedno volné místo. Bylo to způsobeno zvýšením počtu pracovních míst.

Graf 4 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vyšším odborným vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012

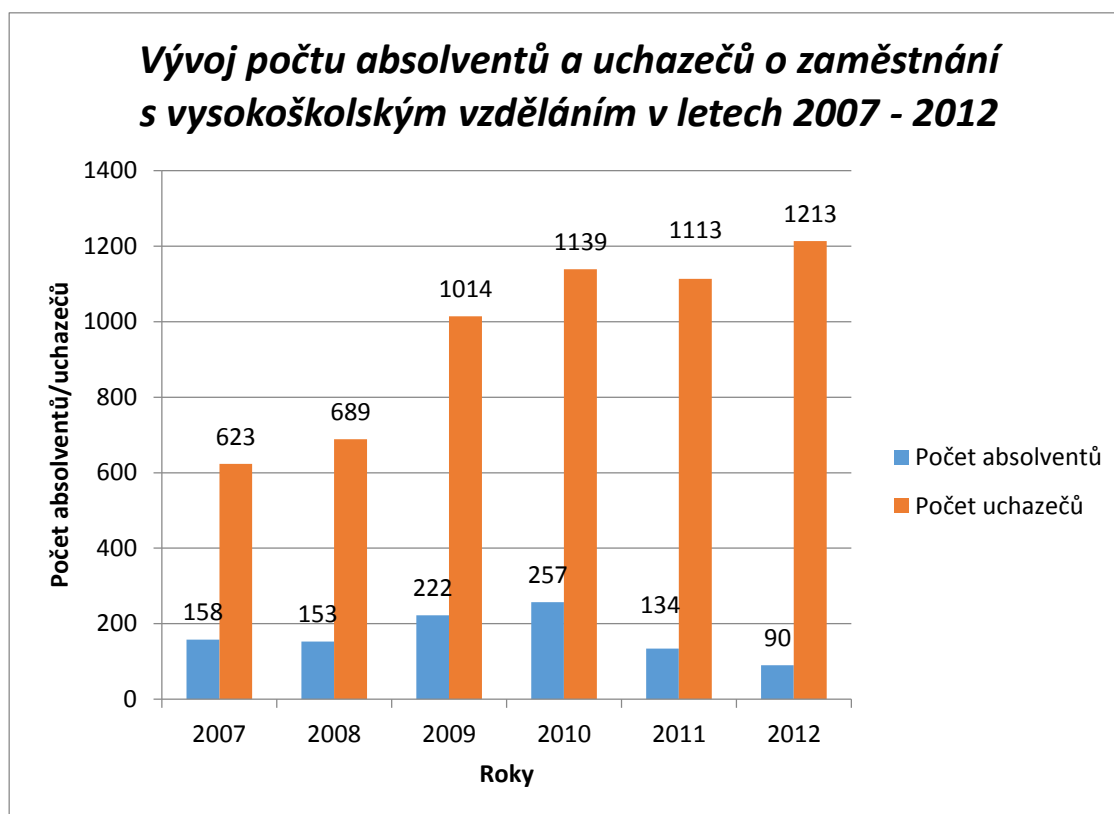


Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

4.2.3. Uchazeči s vysokoškolským vzděláním

Stejně tak jako u předchozích dvou skupin je z grafu 5 patrné, že počty absolventů s vysokoškolským vzděláním se od roku 2010 snižují. Oproti roku 2011 došlo k poklesu téměř na jejich polovinu. Počty uchazečů o zaměstnání se však směrem dolů téměř nehýbou. Dle mého názoru příčinou této skutečnosti může být nedokončené studium, tedy ukončení studia bez příslušných zkoušek a získání daného titulu.

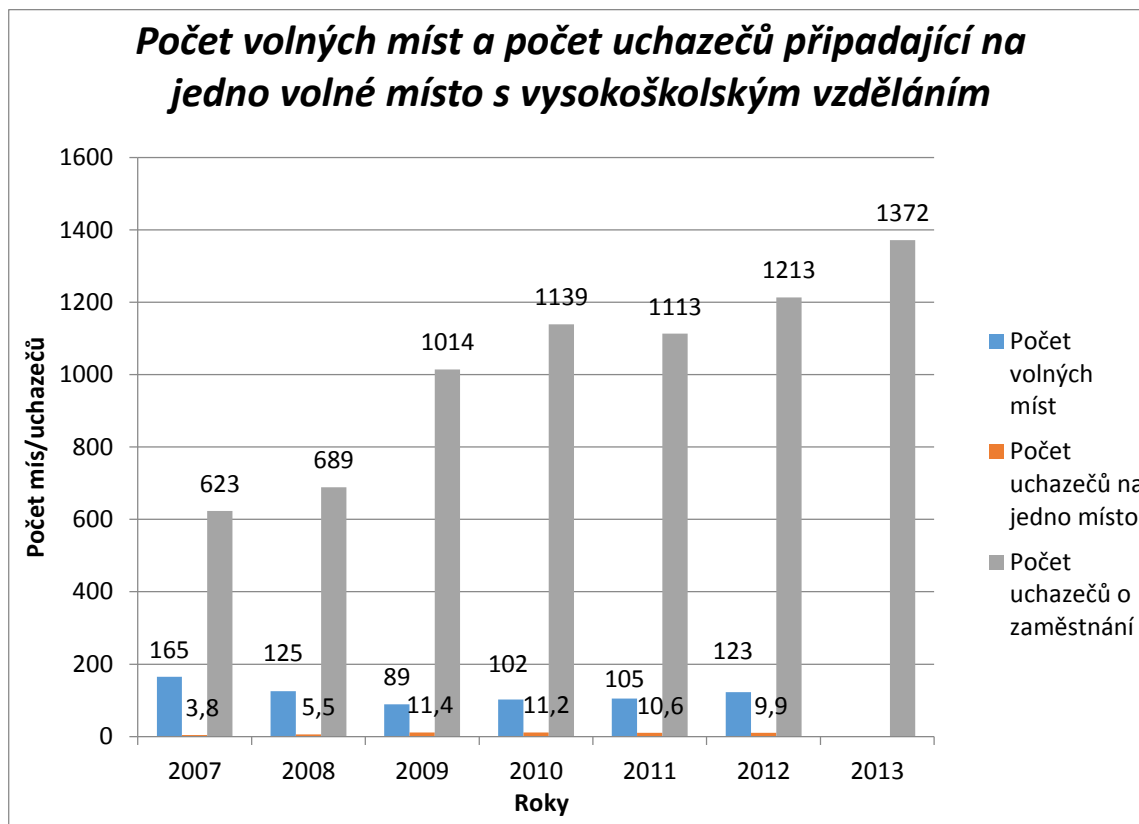
Graf 5 – Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012



Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

Z grafu 6 je zřejmé, že do roku 2010 byl růst uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním mírnější, než tomu bylo u dvou předchozích skupin vzdělání. V roce 2011 došlo dokonce k poklesu evidovaných téměř o 30, než tomu bylo v roce 2010. Naopak větší nárůst nastal opět v roce 2013. Toto vzdělání je zatím jediné, které dosahovalo v minulých letech dle počtu uchazečů na jedno místo stále nižších hodnot. Od roku 2009 se jejich počet snižuje. Rozdíly nejsou veliké, ale je to způsobeno vyšší nabídkou volných míst s požadavky na vysokoškolské vzdělání.

Graf 6 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012

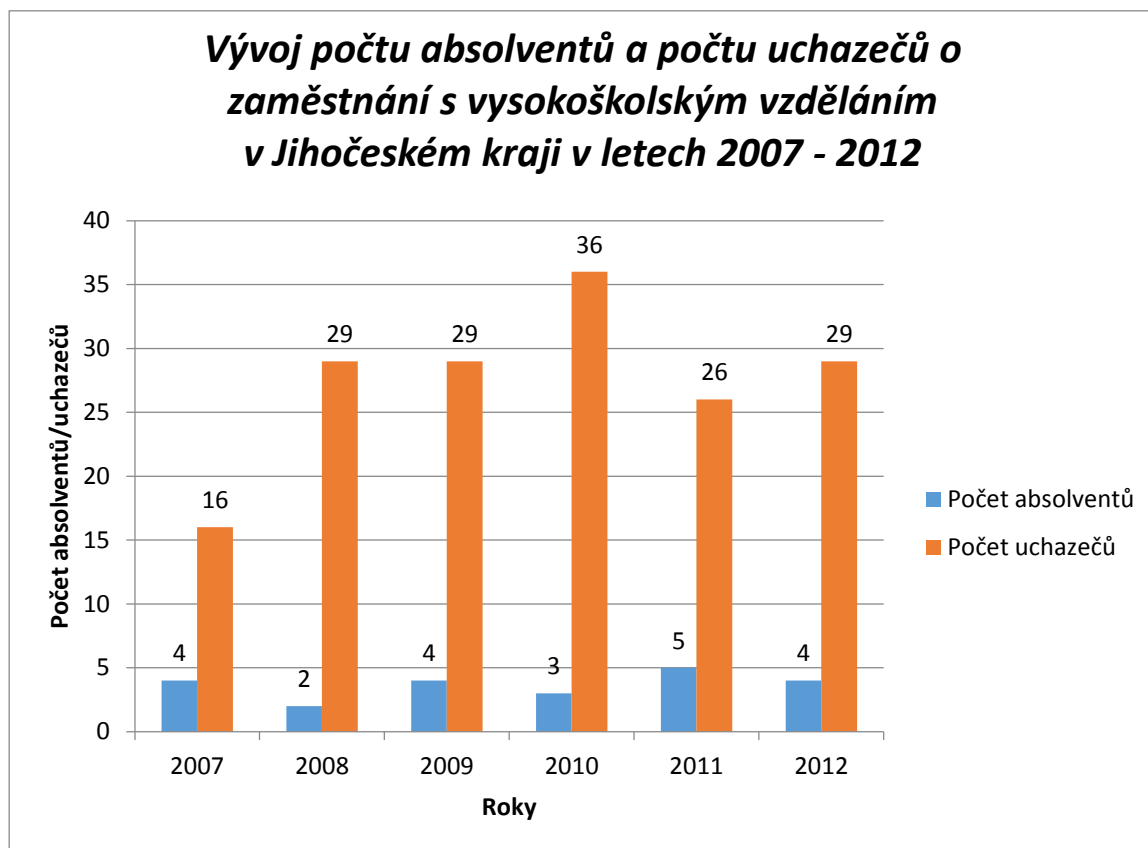


Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

4.2.4. Uchazeči s doktorandským vzděláním

V tomto případě nám graf 7 uvádí informace o doktorandském studiu. Počty jejich absolventů dosahují nejnižších čísel ze všech skupin. Jejich počty na úřadu práce však neklesají, důvodem je i malá nabídka pracovních míst pro toto vzdělání.

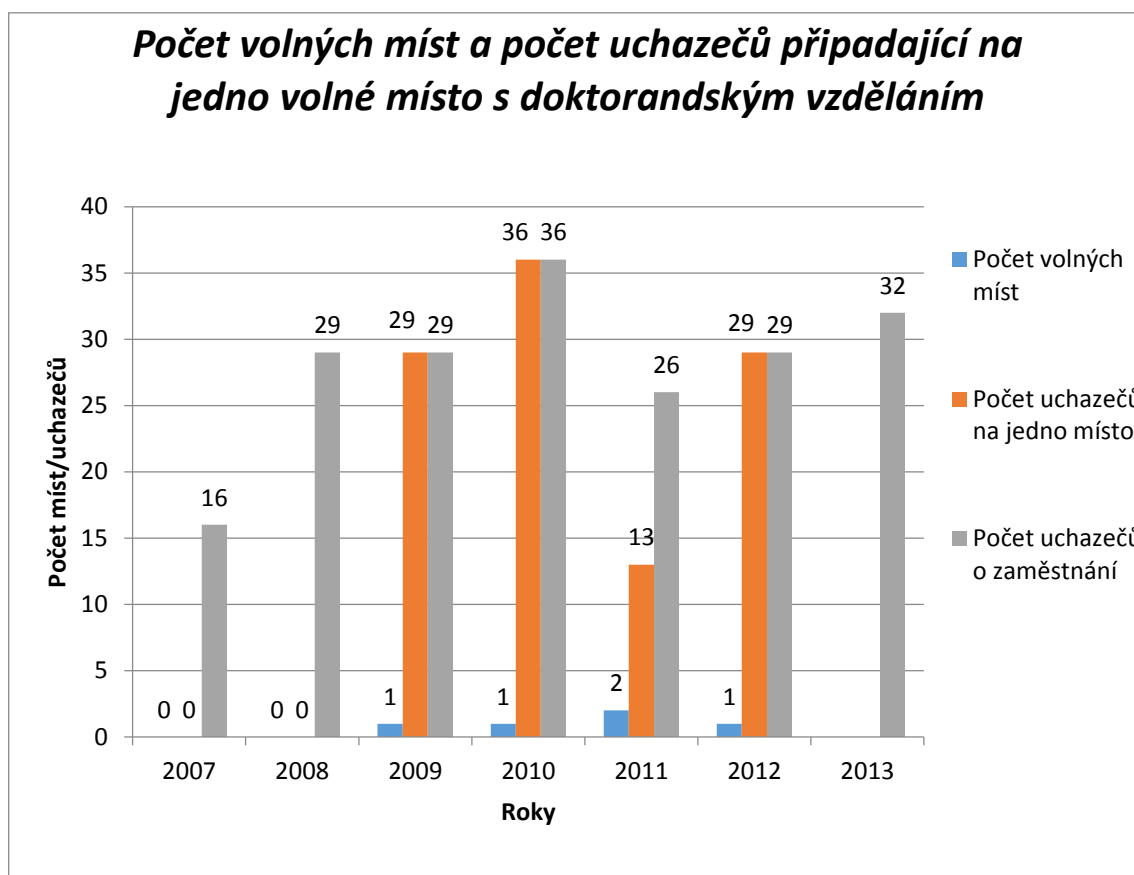
Graf 7 - Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012



Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

Celkové počty uchazečů s dokončeným doktorandským vzděláním jsou nižší, než je tomu u předešlých skupin. Z grafu 8 lze vyčíst, že nejvyšší nárůst nastal v roce 2010, ale v roce 2011 došlo k poklesu. Od tohoto roku se jejich počty dále zvyšovaly. I když jsou počty uchazečů o místo nízké, připadá na jedno místo i 36 uchazečů. Z grafu je zřejmé, že příčinou je malý počet volných míst s požadavkem na doktorandské vzdělání.

Graf 8 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012



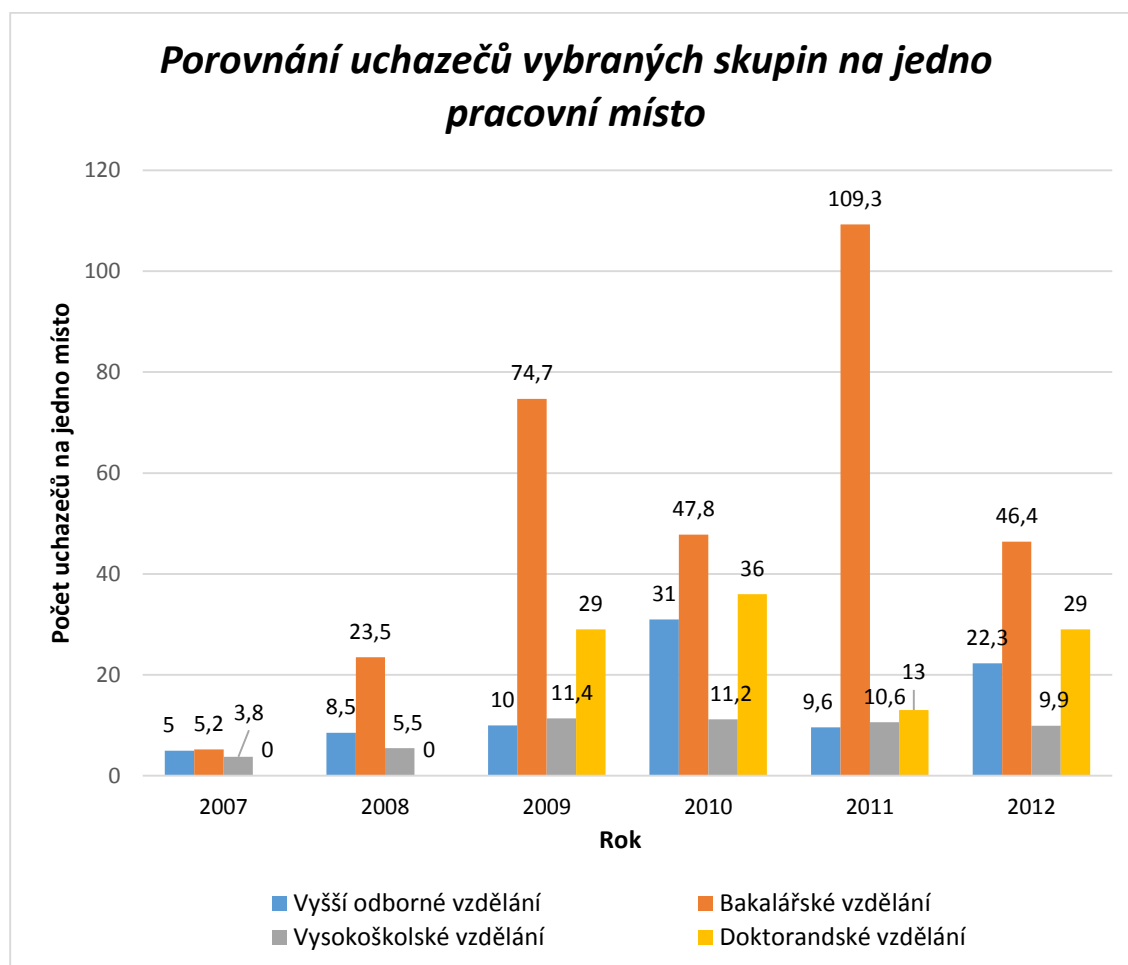
Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

4.2.5. Srovnání vybraných skupin

Graf 9 porovnává všechny vybrané skupiny z hlediska počtu uchazečů na jedno pracovní místo. Je zřejmé, že nejvyšších počtů dosahují uchazeči s bakalářským vzděláním, kteří převyšují ostatní se značným odstupem. Z předcházejících grafů je patrné, že tento stav je způsoben především malou nabídkou pracovních míst a vyšším počtem uchazečů než je tomu u ostatních skupin. Jejich šance na nalezení pracovního místa jsou tak nižší.

Podle mého názoru v posledních letech přibývá lidí s terciárním vzděláním a dnes je už bakalářský titul téměř samozřejmostí. Pracovní místa vhodná pro tyto uchazeče jsou tedy obsazená, a pokud se nevytváří nová, jejich počty se nezvyšují a vzniká zde jejich nedostatek.

Graf 9 – Porovnání počtu uchazečů všech vybraných skupin na jedno pracovní místo v letech 2007 – 2012



Zdroj: úřad práce (vlastní zpracování)

4.3. Výsledky

Z předchozí části práce vyplývá, že u všech sledovaných skupin v daném období 2007 – 2012 se objevuje tendence nárůstu tlaku na pracovní místo i přes to, že počet absolventů klesá.

U vyššího odborného studia byly největší rozdíly patrné v roce 2010, kdy byl nejmenší počet volných míst a naopak největší počet uchazečů o pracovní místa. Nezhledňují rok 2013, kde byly počty uchazečů vyšší než v roce 2010, ale ostatní údaje chybí.

Bakalářské vzdělání dosahovalo největšího nesouladu v roce 2011, kdy díky malému počtu nabízených míst a stále se zvyšujícímu počtu uchazečů o zaměstnání, dosahoval počet uchazečů na jedno pracovní místo hodnoty přesahující 109.

U vysokoškolského vzdělání jsou patrné nejmenší rozdíly mezi jednotlivými roky. Nej-
hůře na tom byl rok 2009, kdy bylo nejvíce uchazečů na jedno pracovní místo, a to opět
důsledkem snížení nabídky volných míst.

Největší nesoulad mezi uchazeči připadajícími na jedno pracovní místo, absolventy a
uchazeči o zaměstnání doktorandského vzdělání je patrný v roce 2010, kdy byl zazna-
menán největší počet uchazečů o zaměstnání a pouze jedno volné místo.

U všech vybraných skupin kromě vysokoškolského vzdělání tedy docházelo k největším
nesouladům ve dvou letech daného období. Šlo o roky 2010 a 2011, kdy byl zazname-
nán největší počet uchazečů připadajících na jedno pracovní místo.

5. Závěr

Ve své práci jsem se snažila zhodnotit stav zaměstnanosti problémové skupiny absolventů bakalářského, vysokoškolského, doktorandského a vyššího odborného vzdělání v Jihočeském kraji. Evropská unie se cestou podpor snaží toto vzdělávání zlepšovat a atraktivňovat například novými obory či zvyšováním odbornosti učitelů a příchodem rodilých mluvčích. Absolventů vycházejících z vysokých a vyšších odborných škol ubývá. Není tedy potvrzena hypotéza, že zájem o vysoké školy stoupá, to vede k růstu počtu absolventů, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Důvod nesouladu mezi počtem pracovních míst a počtem absolventů s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, který ve sledovaném období narůstá, ačkoli počet absolventů klesá, musí mít jiné příčiny. A to pravděpodobně zánik existujících míst.

Další příčinou může být struktura vzdělání absolventů a struktura pracovních míst. Zda se jedná o humanitní či technické vzdělání a jak počty absolventů těchto dvou skupin vzdělání odpovídají potřebám podniků nabízejících práci, tedy trhu práce.

Řešení této situace bych viděla v poskytnutí podpor spíše na nová místa pro tuto skupinu uchazečů. Dle mého názoru jsou vhodnou skupinou pro nové zaměstnání z důvodu možnosti dalšího vzdělávání a zdokonalování ve svých oborech. Firmy navíc mají možnost si pracovníka přizpůsobit svým potřebám. Bohužel většina zaměstnavatelů hledá pracovníky, kteří už mají nějakou dřívější zkušenost a požadují praxi, kterou většina absolventů postrádá. Tímto směrem by také mohlo být namířeno několik projektů. Absolventi by získali potřebnou praxi a stali by se pro nového zaměstnavatele atraktivnější.

Na druhou stranu absolventi, jak už bylo řečeno, mají zkreslenou představu o zaměstnání a opovrhují nabídkami, které se jim nabízí. Za svou práci by si představovali nereálné peníze a mají zájem rovnou o vyšší posty, na které potřebné zkušenosti opravdu chybí. Úřad práce uvádí tyto poznatky o absolventech ve svých analýzách stavu a vývoje trhu práce a zařazuje je jako rizikovou skupinu.

V evidenci úřadů práce se nacházejí informace také o oborech a pracovních místech, kde uchazeči chybějí. Jedná se spíše o technické obory a řemesla. To by dle mého názoru byla také vhodná oblast, kam by peníze z EU mohly směřovat a kde by mohly pomoci.

Možností na jaké oblasti je možné podpory využívat je mnoho. Je dobře, že se tyto prostředky z EU využívají. Pokud mohu zhodnotit dotace plynoucí z ESF, řekla bych, že se soustředují především na rovné příležitosti na trhu práce pro muže a ženy, či pro skupiny, které by mohly být vyloučeny, jsou jimi lidé se zdravotním postižením nebo jiným handicapem.

I. Summary

This bachelor thesis deals with unemployment and its solution with the help of European Union's funds. Unemployment is one of the biggest problems in today's society. For this reason it is important that states solve this problem. I focus on European Social Funds. The main role of ESF is developing employment and supporting equal opportunities on the labour market. Financial support is provided from the operational programmes that are managed by ministries of the Czech Republic.

Hypothesis of my work is the question of connection between number of graduates from bachelor, masters, graduate and higher technical education and number of jobs seekers from this groups. Support from ESF is provided for tertiary education. There is an effort to improve, develop of new field of study and make more attractive tertiary education. According to the aim of the grant interest in tertiary education should go up.

Theoretic part deals with problems associated with unemployment and explanation of terms, which are connected with it. There are kinds of unemployment mentioned, their impacts and solution. The functioning of ESF is explained and the characteristic of programming period 2007-2013 are described. I focused on operational programmes. It's functioning and activities, that are supported, are mentioned there.

Practical Part in this part I focus on the meeting the main object. This section is devoted to characteristic Operation program Education for Competitiveness (ECOP) in South-Czech region. I focus on fields of bachelor, masters, graduate and higher technical education. The disposition of unemployment, the number of job vacancies and graduates of this group are presented there. Thanks to it I can answer if moving of number of graduates upward is caused by the moving of number of jobs seekers upward.

Numbers of graduates don't move upward, but numbers of jobs seekers permanently go up. The cause of this problems can connected with low offer of job vacancies and with excessive demands graduates for their job.

Key words: unemployment, European Union's Fund (ESF), the Education for Competitiveness OP (ECOP), tertiary education, graduates

II. Seznam použité literatury

Knižní zdroje:

Brčák, J., & Sekerka, B. (2010). *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk.

European Union. (2014) *Investing in people: EU funding for employment and social inclusion*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Helísek, M. (2000). *Makroekonomie základní kurs*. Slaný: Melandrium.

Hrabánková, M., & Boháčková, I. (2007). *Strukturální podpory v rámci politiky soudržnosti na období 2000 – 2013*. Praha: Ústav zemědělských a potravinářských informací.

Chvojková A., Květoň V., & kol. (2007). *Finanční prostředky fondů EU v programovacím období 2007 – 2013*. Praha: IREAS.

Jurečka V., & kol. (2010). *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, a. s..

Jurečka, V., & Jánošíková, I., & kol. (2009). *Makroekonomie: základní kurs*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita.

Klíma, J., (2006). *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing.

Mach, J., & Soukup, A. (1996) *Mikroekonomie III*. Praha: Provozně ekonomická fakulta, ČZU v Praze.

Marek, D., & Kantor, T. (2009). *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. (2007). *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. Praha: MMR ČR, Odbor evropských fondů.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. (2005). *Metodika pro přípravu programových dokumentů pro období 2007-2013 / Ministerstvo pro místní rozvoj ČR*. Praha: IREAS.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. (2006). *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Odbor vnějších vztahů.

Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie Základní kurz*. Praha: Melandrium.

Stejskal, J., & Kovárník J. (2009). *Regionální politika a její nástroje*. Praha: Portál.

Tuleja, P., & Majerová I., & Nezval P. (2006). *Základy makroekonomie*. Brno: Computer Press.

Internetové zdroje:

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK). Evropský sociální fond v ČR. 2008 [online]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk> [2016-01-18].

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost Jihočeský kraj. 2014 [online]. Dostupné z: <http://opvk.kraj-jihocesky.cz/> [2016-01-25].

Operační programy 2007 – 2013. Evropský sociální fond v ČR. 2008 [online]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13> [2015-12-02].

Prioritní osy. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. 2000-2016 [online]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/prioritni-osy.html> [2016-01-02].

Projekty. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. 2000-2016 [online]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/projekty-1/> [2016-01-15].

Statistiky. Jihočeský kraj. Úřad práce ČR. 2002 – 2015 [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky> [2016-02-13].

Ukončené výzvy k předkládání žádostí. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. [online]. Dostupné z: http://opvk.kraj-jihocesky.cz/index.php?p=p_283 [2016-02-02].

III. Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obrázek 1- Poptávka po práci.....	9
Obrázek 2 - Nabídka práce	10
Obrázek 3 - Hierarchie a členění strategických dokumentů	12

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Kritéria hodnocení GP	24
Tabulka 2 - Povinné monitorovací indikátory pro oblast podpory 3.2.	25
Tabulka 3 – Příklady schválených grantových projektů v první výzvě.....	26
Tabulka 4 – Změna monitorovacích indikátorů v druhé výzvě	27
Tabulka 5 – Příklady schválených grantových programů v druhé výzvě.....	28
Tabulka 6 – příklady schválených grantových programů v rámci třetí podpory	29
Tabulka 7 – příklady schválených grantových programů v rámci čtvrté výzvy.....	29
Tabulka 8 – projekty podpořené v rámci technické podpory OP VK	30

IV. Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s vyšším odborným vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012	32
Graf 2 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vyšším odborným vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012 ...	33
Graf 3 - Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s bakalářským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012.....	34
Graf 4 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vyšším odborným vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012 ...	35
Graf 5 – Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012.....	36
Graf 6 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012	37
Graf 7 - Vývoj počtu absolventů a počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2012	38
Graf 8 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, počet volných míst a počet uchazečů na jedno místo s vysokoškolským vzděláním v Jihočeském kraji v letech 2007 – 2012	39
Graf 9 – Porovnání počtu uchazečů všech vybraných skupin na jedno pracovní místo v letech 2007 – 2012	40

V. Seznam příloh

Příloha č. 1 - Souhrn všech schválených projektů v jednotlivých výzvách Jihočeského kraje

VI. Přílohy

Příloha č. 1 - Souhrn všech schválených projektů v jednotlivých výzvách Jihočeského kraje

Výzva I.

Seznam příjemců finanční podpory v I. výzvě

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt
VOŠ, SPŠ automobilní a technická, Skuherského 1274/3, 370 04 České Budějovice	Zkvalitnění nabídky celoživotního vzdělávání na VOŠ, SPŠ automobilní a technické	821 167,66
V- studio, s.r.o.	Tandemové vzdělávání pro české vzdělávací instituce	4 109 350,00
VOŠ, SPŠ automobilní a technická, Skuherského 1274/3, 370 04 České Budějovice	Základy programování a obsluha CNC obráběcích strojů	732 436,38
SOPHIA, jazykové služby s.r.o	Vývoj specializovaných 3D elearningových kurzů odborného anglického a německého jazyka v rámci podpory nabídky dalšího vzdělávání	3 692 349,80
Prosperita o.p.s.	Rozvoj tržní gramotnosti v dalším vzdělávání v Jihočeském kraji	2 434 470,98
Wisdoma s.r.o.	Entrepreneurship pro nestátní neziskové organizace a malé a střední podnikatele	2 425 760,93
Employment Service, a.s	Nový vzdělávací program pro lektory v oblasti firemního vzdělávání	968 374,12
GAUDEO CB s.r.o.	Intenzivní jazykové kurzy s odborně zaměřenými moduly	2 848 335,36
Regio Písek, o.p.s	Rekreologie v praxi	3 179 819,68
Filmová akademie Miroslava Ondříčka v Písku, o.p.s.	Audiovizuální kvalifikace	2 647 459,80
Obec Pluhův Žďár	Další vzdělávání manažerů jindřichohradeckého venkova	2 425 110,72

Výzva II.

Seznam příjemců finanční podpory v II. výzvě

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt
Občanské sdružení "CHANCE IN NATURELOCAL ACTION GROUP"	Další vzdělávání v oborech cestovní ruch a venkovská turistika, osobnostní rozvoj a manažerské dovednosti	4 130 280,55
ERUDICO s.r.o.	Inovace v dalším vzdělávání venkovských oblastí	3 501 366,80
Výzkumné centrum VŠERS, o.p.s.	Podpora dalšího vzdělávání pracovníků vodního hospodářství v Jihočeském kraji	4 131 879,97
ZABLOUDIL, s.r.o.	Zvyšování odborné kvalifikace pracovníků v cestovním ruchu v Jihočeském kraji	2 378 544,88
Český svaz green keeperů o. s.	Vzděláváním blíže jihočeské krajiny	2 540 748,86
Obchodní akademie a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Písek, Karlova 111	Partnerství pro ICT - Písek	6 005 588,39
Attavena, o.p.s.	JAK NA TO - využití informačních a komunikačních technologií cíleně, prakticky, názorně, jednoduše a v souvislostech	4 481 522,00
Vysoká škola evropských a regionálních studií o.p.s	Podpora dalšího vzdělávání příslušníků bezpečnostních složek v Jihočeském kraji	2 138 594,24
STELMA, spol. s r.o.	Zvýšení kvalifikace pro pracovníky v bezpečnostních službách a ostraze	1 408 046,56
Střední škola obchodní, České Budějovice, Husova 9	Tvorba a pilotní ověření vzdělávacích kurzů pro dospělé zaměřených na získávání kompetencí	1 222 059,01
Renturi s.r.o.	Další vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v Jihočeském kraji	1 378 917,69
GAUDEO CB s.r.o.	Odborné moduly intenzivních jazykových kurzů a vzdělávání lektorů	2 939 424,28
DAPHNE ČR - Institut aplikované ekologie	Zdravá jihočeská krajina - Vzdělávání o trvale udržitelném využívání přírody a krajiny jako součást konkurenceschopnosti i klíčových profesních skupin	2 619 515,88
Jintes CB, s.r.o.	Bez nás to nejde	1 016 841,40

Výzva III.

Seznam příjemců finanční podpory v III. výzvě

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt
Pro Futuro Consultin g a.s.	Multimédia, ICT a nejnovější trendy prezentace v lektorské praxi 9	2 040 039,26
Vyšší odborná škola, Střední průmyslová škola automobilní a technická, České Budějovice, Skuherského 3	Další vzdělávání pracovníků ve strojírenství a autoprůmyslu	2 223 002,00
VIA ALTA a.s.	Tvorba nových vzdělávacích produktů v oblasti ISMS a ITSM	2 003 675,40
ViaSyst s.r.o.	Zvyšování účinnosti užití energie	2 012 060,24
Regionální rada profesní přípravy sdružení pro podporu, koordinaci a rozvoj profesní přípravy	Vytvoření vzdělávacích programů vybraných profesních kvalifikací dle NSK v Jihočeském kraji	3 942 984,16
Open Agency s.r.o.	Regionální partnerství pro výuku odborných cizích jazyků podle potřeb podniků v Jihočeském kraji	3 739 464,84
ABSOLUTE o. s.	Tvorba interaktivních jazykových kurzů se zaměřením na strojírenství a stavebnictví	3 523 367,76
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	Další vzdělávání osob zodpovědných za vodní hospodářství a ochranu vod v Jihočeském kraji	2 172 606,56
MV1 s.r.o.	Vývoj vzdělávacího modelu "Zodpovědný zaměstnavatel" na podporu sociální odpovědnosti firem	2 430 535,68
Pracovní společnost nástavkových včelařů CZ, o. s.	Tvorba a pilotní ověření vzdělávacího kurzu VČELARĚ - FARMÁŘ v rámci dalšího vzdělávání	4 658 173,11
Občanské sdružení CHANCE IN NATURELOCAL ACTION GROUP	Další vzdělávání - živě a zdravě na jihočeském venkově	3 158 673,84

JAHLA - poradenství s. r. o.	Tvorba vzdělávání do role interního lektora a její implementace v rámci celé firmy nebo daného procesu	2 928 036,25
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Milevsko, Čs. armády 777	E - centrum řemesel netradičně	4 373 760,96
Euroquality	Rozvoj vzdělávání v managementu kvality	2 676 143,61
Jihočeský patriot	Jižní Čechy bezpečné	2 683 792,00
SOPHIA, jazykové služby s.r.o.	Vývoj odborných kurzů anglického, německého a ruského jazyka v rámci podpory dalšího vzdělávání pracovníků městské policie za použití moderních ICT technologií a sociálních sítí	3 797 688,16
OA, SOŠ a SOU Třeboň	Podpora dalšího vzdělávání v pečovatelství	2 029 978,50
BCF s.r.o.	Kompetenční akademie	3 170 085,25
VŠTE ČB	Inovace profesního vzdělávání ve vazbě na potřeby Jihočeského regionu	4 488 212,60
Pontia, s.r.o	Reengineering a management změn	2 679 132,51
Střední průmyslová škola a Vyšší odborná škola, Písek, Karla Čapka 42	Jihočeská ICT akademie	5 080 368,24
Vyšší odborná škola, Střední škola, Centrum odborné přípravy, Sezimovo Ústí, Budějovická 42	Tvorba efektivního systému dalšího vzdělávání pro kvalitu a dostupnost	2 141 983,20

Výzva IV.

Seznam příjemců finanční podpory ve IV. výzvě

Žadatel	Název projektu	Částka alokovaná na projekt
ERUDICO s.r.o.	Krok správnou cestou v Jihočeském kraji	2 470 490,48
ABS WYDA, s.r.o	Nácvik využití multimédií a speciálních funkcí na zpracování elektronických dat v práci manažerů, obchodníků a odborných pracovníků	2 255 171,01

TÜV SÜD Czech s.r.o.	Energetický specialista	2 079 594,24
Střední uměleckoprůmyslová škola, Bechyně	Virtualizované prostředí pro rozvoj IC	2 700 209,10
T Cert, s. r. o.	Tvorba metodik k profesním kvalifikacím v oblasti BOZP a auditů	2 123 806,76
Arkáda - sociálně psychologické centrum, o. s.	Komplexní podpora vzdělávání pěstounů	2 080 213,44
Gymnázium Strakonice	Další vzdělávání managementu místních akčních skupin a mikroregionů JČK	3 261 662,64
Gradua-CEGOS, s.r.o.	Rozšíření nabídky dalšího vzdělávání v oblasti ICT	3 107 597,85