

REGIONÁLNÍ POLITIKA V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

Markéta Řežuchová

Ekonomicko-správní fakulta MU Brno

Abstrakt: *Rozvoj lidských zdrojů je nutnou podmínkou rozvoje jednotlivých regionů. Tento fakt si uvědomuje vláda ČR, která vypracovala Operační program rozvoje lidských zdrojů. Také jednotlivé kraje ve větší či menší míře podnikly kroky tímto směrem. Snad ve všech existuje Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů, která se touto problematikou zabývá a v některých byla tato problematika již zakomponována do strategických dokumentů kraje. Cílem tohoto příspěvku je zmapování významných dokumentů, které se k tomuto tématu vztahují, a to na národní ale také evropské úrovni a analýza současné situace v jednotlivých krajích.*

Abstract: *Regional policy in HRD*

Human Resources Development (HRD) is an important issue for regional development in Czech Republic as well as in the whole Europe. The Czech Republic draught an Operating Program for Development of Human Resources and of course local governments go the same way. In many Czech regions there are Councils for Development of Human Resources and in some of them, HRD became the part of their strategy documents. The aim of this article is to map national and EU strategy documents and to analyze the current situation in Czech regions.

Klíčová slova: *Rozvoj lidských zdrojů, operační program rozvoje lidských zdrojů, rada pro rozvoj lidských zdrojů*

Key words: *Human Resources Development, Program for development of Human Resources, Council for Development of Human Resources*

Úvod

Pozice regionů v Evropské unii je postupně stále více posilována a do budoucna budou hrát významnou roli ve vývoji evropské společnosti. Nesporný je jejich vliv na prosperitu státu. Členství v Evropské unii klade na regiony další požadavky týkající se připravenosti na diferencované druhy aktivit promítajících se na jedné straně do kontinuálního zlepšování efektivní správy a na straně druhé do dalšího rozvoje všech oblastí. To vše velmi úzce souvisí s uskutečňováním kvalitní a komplexní politiky v oblasti lidských zdrojů s cílem zvýšit výkonnost ekonomiky prostřednictvím zvyšování schopností obyvatel, jejich uplatněním a celkovou kultivací společnosti.

Rozvoj lidských zdrojů

„Termín **rozvoj lidských zdrojů** používáme a podle strategie RLZ pojmáme v souladu s převládající současnou mezinárodní praxí, která jím rozumí celoživotní vzdělávání a učení (formální i neformální), včetně učení z praxe (informální), orientované zejména na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců i týmů, a zahrnuje pod tento pojem širokou škálu aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, v hospodářské praxi, veřejné správě i jiných sektorech. Přesná a vědecky uznávaná definice k dispozici není; termínu RLZ se v praxi používá velmi liberálně. Nejširší pojetí by mělo zahrnovat i zdravotní stav, dostatečnou a zdravou výživu, pracovní a životní hygienu, tělovýchovu, péči o životní prostředí, kulturní rozvoj a celkovou pracovní a životní kondici. Na tyto důležité souvislosti upozorňujeme a doporučujeme, aby se jejich vztahu k rozvoji lidských zdrojů věnovala

pozornost. Pojem *lidský kapitál* používáme ve smyslu zásoby znalostí a dovedností ztělesněných v pracovní síle, jež jsou výsledkem vzdělání a praxe a pracovní sílu zhodnocují.“¹

Nezbytné je přizpůsobovat lidský kapitál občanů podmínkám znalostní společnosti, a to i prostřednictvím programů celoživotního učení. EU přitom vyžaduje, aby strategie celoživotního učení byly komplexní, zajišťovaly dostatečnou nabídku kvalitních vzdělávacích a výcvikových programů a byly přístupné všem občanům (se zvláštním důrazem na osoby znevýhodněné na pracovním trhu, zejména nízkokvalifikované a starší pracovníky).

Jedním ze zásadních problémů oslabujících výkonnost evropské ekonomiky je nízká míra zaměstnanosti, a to zejména mladých lidí a starších pracovníků (neméně významná je však i nízká úroveň participace žen na pracovním trhu v některých zemích). Přitom zapojení na pracovním trhu je považováno za klíčový zdroj sociálního začlenění, a je tedy předpokladem sociální soudržnosti společnosti i jejího ekonomického rozvoje. V tomto smyslu klade EU důraz na posílení flexibility pracovních trhů a na hospodářský růst spojený s tvorbou dostatečného počtu kvalitních pracovních míst. Ve smyslu zvyšování zaměstnanosti je rovněž významné podporovat znevýhodněné regiony (např. formou finanční pomoci zaměstnavatelům, kteří cíleně vzdělávají své zaměstnance).

Vzhledem k demografickým trendům stárnutí a poklesu podílu populace v produktivním věku je podle Evropské komise třeba zajistit a podporovat tzv. celoživotní přístup k práci spočívající zejména v usnadňování prvotního vstupu na pracovní trh v případě mladých lidí či ve zjednodušení návratu na něj po kratší či delší době přerušení (např. v důsledku rodičovské dovolené, studijního volna nebo zdravotního omezení). V obou případech pak hraje roli zejména vstupní úroveň lidského kapitálu a následně možnosti jeho rozvoje a rozšiřování, např. prostřednictvím výcvikových a vzdělávacích aktivit nebo procesu celoživotního učení.

Rozvoj lidských zdrojů v rámci EU

Loňského byla zveřejněna tzv. Novou Lisabonskou strategií pro období let 2005-2008 (Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost) Specifikum této nové etapy Lisabonské strategie vyplývá ze snahy členských zemí integrovat a posilovat opatření v oblasti politiky trhu práce a hospodářské politiky. Současně je akcentován význam širších opatření sociálního státu, který se promítá do Plánů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení (resp. plánů sociálního začleňování v jednotlivých členských zemích EU) a v průběhu roku 2008 se pravděpodobně odrazí i v integraci třetího pilíře do nové podoby Lisabonské strategie (kromě politiky trhu práce a hospodářské politiky budou do Lisabonské agendy přeneseny i cíle a priority v oblasti sociální politiky).

Za znepokojující označila Evropská komise trvající nízkou úroveň zaměstnanosti v zemích EU a také zpomalující se růst produktivity práce. Tyto problémy mají přímou vazbu na úroveň lidského kapitálu pracovníků, jejich schopnost adaptability na měnící se ekonomické a sociální podmínky, flexibility a profesní i prostorové mobility. Právě dostatečné a odpovídající znalosti a dovednosti jsou v současné „znalostní“ společnosti považovány za významné výběrové kritérium při vstupu nebo návratu na pracovní trh, v širší rovině pak za hlavní zdroj konkurenceschopnosti a ekonomického růstu. O parametrech budoucího hospodářského rozvoje území v zásadě rozhoduje již současná příprava pracovní síly, tedy současný přístup k otázce rozvoje lidských zdrojů. V této souvislosti apeluje Evropská komise na všechny členské země, aby v co nejkratší době realizovaly myšlenku znalostní společnosti

¹ <http://wtd.vlada.cz/scripts/detail.php?id=7541>

založené na lidském kapitálu, komunikačních a informačních technologiích, vzdělávání a politikách výzkumu a inovací. Kromě obecných faktorů přispívajících k ekonomickému růstu a větší zaměstnanosti je podle Evropské komise dále nutné posílit adaptabilitu a otevřenost pracovních trhů včetně rozvoje jejich infrastruktury, zvýšit investice do lidského kapitálu a zefektivnit systémy vzdělávání a pracovní přípravy. Oproti předcházející podobě klade tedy nově koncipovaná Lisabonská strategie výrazně větší důraz na význam lidského kapitálu a úlohu politik (politika zaměstnanosti, politika vzdělanosti ad.), které jej vytvářejí a rozšiřují.

Operační program rozvoje lidských zdrojů

Operační program rozvoje lidských zdrojů (vychází z Národního rozvojového plánu pro období 2004 – 2006) je základním programovým dokumentem, který přijala vláda po vstupu do EU. Tento programový dokument umožňuje čerpání z evropských fondů do významné oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice. Jeho globálním cílem je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, která bude založena na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

Byl schválen program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR, který je implementačním dokumentem ke Strategii hospodářského růstu, části, která se týká rozvoje lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanosti. Tento dokument vznikl ve spolupráci Národního vzdělávacího fondu (NVF), Ministerstva práce a sociálních věcí a jinými odborníky z dané oblasti. Cíl strategie tvoří pět navzájem propojených cílů, které se týkají celoživotního učení jakožto běžné praxe, mezinárodní konkurenceschopnosti české ekonomiky a její přitažlivosti pro investory, zvyšování zaměstnanosti pracovních sil, využívání zdrojů a prostředků pro rozvoj lidských zdrojů.

Za strategické řízení rozvoje lidských zdrojů zodpovídá vláda ČR. Pro tento účel byla zřízena Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů (jejím řídicím orgánem je MPSV), jakožto poradní orgán, který koncepčně zaštiťuje rozvoj lidských zdrojů v ČR, vytváří prostředí pro systémovou podporu na národní úrovni, ale i v regionech, apod. Jejím cílem je posílit konkurenceschopnost české populace na mezinárodním trhu práce a sladování poptávky a nabídky na trhu práce. Dále pak zabezpečit pro rozvoj hospodářství ČR lidské zdroje v takové kvalitě a struktuře, aby umožňovaly jeho dynamický a trvale udržitelný rozvoj.

Strategie rozvoje lidských zdrojů na regionální úrovni

Stejně tak, jako na národní úrovni, existuje v jednotlivých krajích Rada pro rozvoj lidských zdrojů, která je poradním orgánem kraje v dané oblasti. Tento orgán existuje ve všech krajích ČR vyjma hl. města Prahy a více či méně plní svoji úlohu, kterou udává její statut.

Co se týče koncepcí týkající se rozvoje lidských zdrojů, není situace v jednotlivých krajích jednotná. V podstatě lze říci, že jediným krajem, který zpracoval po vzoru národní úrovně Strategii rozvoje lidských zdrojů je Jihomoravský kraj. Tento dokument je v současné době ve schvalovací fázi. V jiných krajích je situace různorodá. V některých je oblast rozvoje lidských zdrojů řešena pouze jako dílčí část v Programu rozvoje kraje, jiný kraj zpracovává např. Dlouhodobý program vzdělávání apod.

Tabulka č. 1: Rozvoj lidských zdrojů v krajích ČR

Kraj	Situace v kraji	RRLZ a její úloha	Dokument
Jihočeský	V Jihočeském kraji je rozvoji lidských zdrojů v posledních letech věnována velká pozornost. Jednotlivé instituce a firmy vynakládají maximální úsilí na dosažení souladu mezi potřebami trhu práce a školskou soustavou.	Rada pro rozvoj lidských zdrojů Jihočeského kraje existuje od roku 2003, podílí na strategickém managementu rozvoje lidských zdrojů v regionu. V červnu 2005 vznikla Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o. p. s. a Rada RLZ se stala jejím nevyšší fakultativním orgánem. Podílí se na sledování situace v oblasti trhu práce v kraji s návazností na celoživotní vzdělávání. Vytváří doporučení, zpracovává nezávislá hodnocení a odborné posudky.	V kraji existují pouze dílčí koncepční dokumenty jako: program rozvoje kraje, koncepční dokumenty v oblasti vzdělávání, apod.
Moravskoslezský kraj	Kraj se tak jako všechny účastní předkládání projektů v rámci opatření OPRLZ, institucionálně ani koncepčně však problematika RLZ v kraji řešena není (vyjma zřízení RRLZ)	RRLZ působí v kraji od roku 2001. Jejím cílem je přispět ke konkurenceschopnosti pracovních sil, firem a organizací v kraji. Mezi její priority patří: tvorba nových pracovních míst, rozvoj LZ v průmyslu a ve službách, podpora rozvoje celoživotního vzdělávání, prevence nezaměstnanosti a zvyšování flexibility trhu práce, apod.	Problematika rozvoje lidských zdrojů je součástí programu rozvoje kraje. (Strategické části Programu rozvoje Moravskoslezského kraje)
Pardubický kraj	V kraji existuje oddělení rozvoje lidských zdrojů, celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti. Toto oddělení vytváří metodickou podporu v oblasti RLZ, provádí analýzy, poskytuje konzultace, stanovuje koncepce, navrhuje a zajišťuje systémová opatření, apod.	V kraji existuje Rada pro rozvoj lidských zdrojů Pardubického kraje (dále jen „Krajská rada“) je poradním, iniciativním a koordinačním orgánem Rady Pardubického kraje, která jej zřídila jako svou komisi pro oblast strategického řízení rozvoje lidských zdrojů (dále „RLZ“)	Koncepce činnosti Pardubického kraje v oblasti rozvoje lidských zdrojů, celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti v letech 2005 - 2008

Jihomoravský kraj	JMK si uvědomuje význam kvality lidských zdrojů pro rozvoj kraje a proto se rozhodl vytvořit po vzoru národní úrovně Strategii rozvoje lidských zdrojů.	RRLZ vznikla v roce 2003 jako poradní, iniciativní a koordinační orgán RHSD v oblasti strategického řízení RLZ	Strategie rozvoje lidských zdrojů
Vysočina	Na krajském úřadě bylo vytvořeno pracovní místo odborný zaměstnanec v oblasti koncepce vzdělávání se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů.	RRLZ vznikla v roce 2003, jedná se o koordinační, iniciativní a poradní orgán. Navrhuje a koordinuje významné programy a projekty v oblasti RLZ, spolupracuje s Národní radou pro RLZ, apod.	V kraji existují pouze dílčí koncepční dokumenty jako: program rozvoje kraje, koncepční dokumenty v oblasti vzdělávání, apod.
Plzeňský kraj	Kraj se tak jako všechny účastní předkládání projektů v rámci opatření OPRLZ, institucionálně ani koncepčně však problematika RLZ v kraji řešena není (vyjma zřízení RRLZ a dílčích koncepčních dokumentů)	RRLZ vznikla v roce 2003 jako poradní orgán Rady Plzeňského kraje. Sleduje a analyzuje informace o RLZ v kraji, posuzuje a koordinuje získávání informací a zpracovávání podkladů k významným programům a projektům v oblasti RLZ.	V kraji existují pouze dílčí koncepční dokumenty jako: program rozvoje kraje, koncepční dokumenty v oblasti vzdělávání, apod.

Tabulka názorně jak jednotlivé kraje řeší problematiku rozvoje lidských zdrojů. Jako příklad jsou uvedeny kraje, které se řešením této oblasti od ostatních odlišují. V ostatních krajích je situace obdobná jako tomu je např. v Moravskoslezském, Plzeňském, popř. Ústeckém kraji. Tyto kraje se účastní předkládání projektů v rámci opatření OPRLZ. Ve všech krajích existuje Rada pro rozvoj lidských zdrojů, která je buď poradním orgánem rady kraje nebo Rady hospodářské a sociální dohody. Koncepčně problematika RLZ není řešena uceleně. V jednotlivých krajích je součástí koncepčních dokumentů jako např. program rozvoje kraje, popř. dílčími dokumenty, které se týkají vzdělávání, sociální oblasti, apod. Jednotlivé krajské RRLZ spolupracují s Národní radou pro rozvoj lidských zdrojů a dále pak s Národním vzdělávacím fondem.

Závěr

Úroveň lidského kapitálu je výrazně diferencujícím faktorem na současných pracovních trzích. Jako zásadní se jeví potřeba zvyšovat rozsah investic do lidského kapitálu a snaha diverzifikovat finanční podíl s ohledem na všechny zúčastněné aktéry. Je třeba vytvořit systémy motivace pro vstup do vzdělávacích a výcvikových programů a to jak na straně zaměstnanců a nezaměstnaných, tak na straně zaměstnavatelů a orgánů veřejné správy.

Jednotlivé kraje si uvědomují významnost rozvoje lidských zdrojů pro své území. Na úrovni krajů již vznikly rady pro rozvoj lidských zdrojů, které spolupracují s národní RRLZ. Nicméně faktem je, že téměř ve všech chybí ucelené koncepční řešení této oblasti. Tato oblast se tak stává pouze součástí jiných koncepčních či strategických dokumentů. „Průkopníkem“ v této oblasti je Jihomoravský kraj, který vytvořil Strategii pro rozvoj lidských zdrojů na období 2006 – 2013 (ve schvalovacím řízení). Takovýto dokument dává prostor pro systematičtější řešení dané problematiky a nabízí inspiraci ostatním krajům.

Prameny:

Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Praha, 2005 dostupné na http://www.esfcr.cz/files/clanky/1291/Strategie_RLZ.pdf

Operační program rozvoj lidských zdrojů, 2003, dostupné na http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/old/1081258081prog_dok.pdf

Průzkum zapojení měst a regionů do přípravy lisabonských národních programů, 2005, dostupné na http://www.cor.europa.eu/document/Highlight/cdr45-2005_di_cs.pdf

Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost (2005–2008) dostupné na <http://www.senat.cz/cgi-bin/sqw1250.cgi/new/sqw/text.sqw?CID=779&K=agendaEU1>

<http://wtd.vlada.cz/scripts/detail.php?id=7541>

<http://www.topregion.cz/index.jsp?articleId=2504>

www stránky krajů

Kontaktní adresa:

Ing. Markéta Řežuchová
Ekonomicko-správní fakulta MU Brno
marketa.rezuchova@centrum.cz