Hodnocení PZ

- programy ESF
- mezinárodní srovnání

Státní zásahy

- Důvody intervencí: tržní selhání, nespravedlnost na trhu práce

4. základní důvody

- Nerovnovážná tržní síla – slabá vyjednávací pozice pracovníků
- Diskriminace
- Nedokonalá informovanost
- Nedostatečné pojištění proti riziku

Efektivnost versus spravedlnost

Instituce na trhu práce

- Legislativní ochrana zaměstnanosti
- Mzdové vyjednávání
- Daňové zatížení práce
- Minimální mzda
- Systém sociálních příspěvků
- Aktivní politika trhu práce

3 základní dopady: zvýšení nezaměstnanosti, změna povahy nezaměstnanosti, vliv na mzdy

Hodnocení APZ

- Hodnocení cílů APZ a přiměřenost nástrojů k stanoveným cílům
- Hodnocení účinnosti programů APZ – do jaké míry účinky programů naplňují stanovené cíle
- Hodnocení implementace programů aktivní politiky trhu práce

Proces tvorby veřejné politiky

- Definování problému
- Formulace politiky – konstrukce alternativ řešení
- Řešení problému – výběr preferované alternativy
- Policy design – výběr nástrojů a poskytovatele
- Implementace a monitoring
- Evaluace

Měření výkonu

- Nákladová efektivnost – vyjadřuje vztah mezi výstupy a vstupy programu, měří se náklady na jednotku výkonu.
- Účelnost – míra dosažení očekávaných výsledků, je nejvýznamnějším prvkem hodnoty financí ve veřejném sektoru
- Hospodárnost – představuje dosažení odpovídající kvality a kvantity finančních, lidských a hmotných zdrojů v požadovaném čase při co nejnižších nákladech. (měření výstupů a jejich porovnání s normami či standardy)
- Soulad s legislativou
- Kvalita služeb

Hodnocení APZ a vyjádření jejich dopadů

- Účinnost: míra dosažení předem stanovených cílů (např. míra úspěšnosti rekvalifikovaných uchazečů, CBA)
- Efektivnost: poměr vynaložených prostředků na realizaci programu (minimalizace vstupů přináší pozitivní výstupy: efektivnost Paretovského optima)

Účinky aktivní politiky trhu práce

- Může generovat efektivnější proces hledání pracovního místa vylepšením schopností uchazečů, nebo zvýšení efektivnosti hledání prostřednictvím služeb zaměstnanosti
- Může zvýšit produktivitu pracovní síly v důsledku rekvalifikací
- Udržení části uchazečů na trhu práce – vyšší konkurence při hledání pracovního místa
- Přímá tvorba pracovních míst
- Může snižovat neužitečnost nezaměstnaných – zaměstnání těžko umístitelných uchazečů

Možné efekty programů

Efekt	Príklad
hlavný efekt	- väčší počet zamestnaných znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie - nižšia miera nezamestnanosti tejto skupiny uchádzačov - väčší počet novovytvorených pracovných miest
nulový efekt	- podpora zamestnávateľov, ktorí by pracovné miesto vytvorili aj bez dotácie (mŕtva váha)
škodlivý efekt	- zamestnávatelia môžu nútiť vybraného uchádzača o zamestnanie, aby zotrval na úrade práce až kým sa nestane znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, až potom ho zamestná
vedľajší prospešný efekt	- zlepšenie ekonomickej situácie v regióne
vedľajší škodlivý efekt	- efekt vytlačenia – znevýhodnení uchádzači môžu vytláčať ostatných z týchto pracovných miest

Poluncová, 2010

Užitky a náklady rekvalifikačních programů

Tabuľka 3: Úžitky a náklady rekvalifikačných programov z troch úrovní pohľadov

	Na úrovni jednotlivca	**Na úrovni sponzora programu**	**Na úrovni spoločnosti**
Úžitky	- rast čistých miezd - získanie ďalších benefitov	- zvýšenie daňových príjmov - zníženie výdavkov na sociálnu pomoc a ďalšie dotácie	- zníženie nákladov na iné programy - hodnota práce vykonaná v rámci programu
Náklady	- náklady obetovanej príležitosti (ušlé príjmy počas rekvalifikácie) - strata nároku na iné dávky sociálnej pomoci - náklady súvisiace s účasťou v programe (cestovné náklady, nákup učebných pomôcok)	- náklady programu (administratívne, inštitucionálne, personálne) - príspevky účastníkom	- náklady programu - náklady obetovanej príležitosti (potenciálne ušlé príjmy)

Poluncová, 2010

Faktory, které ovlivňují kvalitu výstupů realizovaných nástrojů APZ

- Dostatečný rozsah aktivních opatření
- Vhodná struktura aktivních opatření
- Vhodná cílenost aktivních opatření
- Dostatečná kvalita aktivních opatření

Fay (1996): kritéria hodnocení APZ

- ***Dopad na blahobyt účastníka*: bylo nalezeno vhodné pracovní místo?**
- ***Dopad na zvýšení blahobytu společnosti*: čistý efekt programu**
- ***Efektivnost programu*: účelnost vynaložených prostředků**

Způsoby hodnocení APZ: přístup různých autorů

- Kritérium relevance/cílenosti
- Kritérium efektivnosti a hospodárnosti
- Kritérium účinnosti
- Kritérium udržitelnosti
- Kritérium účelnosti
- Kritérium dosahu/vlivu

Efekt na hledání pracovního místa

- Zaměstnanci se mohou rychleji adaptovat na novou strukturu poptávky po práci – eliminace strukturální nezaměstnanosti
- Aktivnější hledání práce
- Zvyšování zaměstnatelnosti uchazečů

Čistý efekt ovlivňuje efekt uzamčení

Efekt na velikost pracovní síly

- Nezaměstnanost – negativní individuální a společenské efekty – vytěsnění z trhu práce
- Snaha o udržení pracovní síly na trhu – nižší mzdy – vyšší zaměstnanost

Efekt vyšší konkurence na trhu práce

- Insideři (zaměstnaní a krátkodobě nezaměstnaní) x outsideři – nižší mzdy – vyšší zaměstnanost
- Zvýšení efektu – vhodná cílenost programů
- Včasné intervence – výhoda nižší mrtvá váha + nižší náklady na programy APZ

Mrtvá váha a substituční efekt

- Mrtvá váha – odhady – zvyšuje se od víc znevýhodněných skupin (50 %) směrem k umístěných uchazečům z méně znevýhodněných skupin (60 – 80 %) (Sirovátka, 2003)
- Substituční efekt - výška 9 % (cílené rekvalifikace) – 80 % (mzdové dotace). Může být i cílem - redistribuce zaměstnaneckých příležitostí (směrem k znevýhodněným skupinám)

Ostatní efekty

- Efekt na produktivitu práce - Negativní efekt nezaměstnanosti na produktivitu práce
- Efekt zjištění skutečného zájmu o práce – APZ pomáhá odhalit vůli nezaměstnaného skutečně pracovat
- Daňové efekty – zvýšení daňového základu a redukce nákladů na PZ – umožňuje snížení daňové sazby

Které programy přinášejí vyšší efekty?

- Americká studie National evaluation of Welfare – to-work Strategies
- Dlouhodobé efekty 11 programů na účastníky a jejich děti, vzorek 40 000 osamělých rodičů, efekty krátkodobé pomoci při hledání místa + programy zaměřené na vzdělávání
- Programy zaměřené na vzdělávání nepřinesly vyšší ekonomické užitky v porovnání s programy zaměřenými na nalezení zaměstnání
- „Mixovaný přístup, který v sobě zahrnuje hledání zaměstnání spolu s poskytováním vzdělávání může být nejefektivnější“.
- Vedlejší efekty – počet uzavřených manželství, porodnost, lepší struktura domácností
- X Programy nebyly schopné výrazně zlepšit finanční situaci jednotlivců.

Švýcarský výzkum

- Programy 3 kategorií: a) rekvalifikační a vzdělávací kurzy, b) zaměstnanecké programy, c) zaměstnání s dočasnou mzdovou dotací
- 19 307 nezaměstnaných, efekty sledovány 15 měsíců

- *ako najúčinnejšie (z pohľadu štúdie) sa javí zamestnanie s dočasnou mzdovou dotáciou, ktorý prekonal všetky ostatné sledované programy. Ich zisk sa pohybuje medzi 6 % až 22 % oproti iným programom, t.j. populácia, ktorá sa zúčastňuje ostatných programov APTP má približne o 6 % – 22 % nižšiu pravdepodobnosť sa zamestnať jeden rok po skončení programu v porovnaní s nástrojom dočasnej mzdovej dotácie zamestnania. Okrem toho, táto schéma bola jediná, ktorá vykázala vyššie efekty v porovnaní s neúčastníkmi o 6 % (t.j. vyššia pravdepodobnosť nájdenia zamestnania pri účasti v programoch APTP sa potvrdila len u zamestnania s dočasnou mzdovou dotáciou a to o 6%). (Gerfin – Lechner, 2000)*

Rok 2012 v číslech

- **V roce 2012** bylo vytvořeno celkem **12 758 míst na VPP** (z toho 5 166 v rámci národních prostředků a 7 592 v rámci ESF) a na nich **umístěno 12 833 uchazečů o zaměstnání,** což je o 8 489 méně než za stejné období předchozího roku.
- SÚPM úřady práce přispěly na zřízení nebo vyhrazení **11 457 pracovních míst** (z toho 7 869 v rámci národních prostředků a 3 588 v rámci prostředků ESF) a **na tato místa umístily 11 380 uchazečů o zaměstnání,** což je o 2 030 méně než ve stejném období předchozího roku.

Projekty financované z ESF

- OP LZZ, programovací období 2007 – 2013
- Globální cíl: *„zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“*

Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

tab. č. 23

Prioritní osa	Oblast podpory	
PO 1	**Adaptabilita**	
	Oblast podpory 1.1	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
	Oblast podpory 1.2 (část)	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
PO 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
PO 3	**Sociální integrace a rovné příležitosti**	
	Oblast podpory 3.3	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Prioritní osa 1: Adaptabilita

- 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků

Projekty:

„Školení je šance“

Výzva 94: vzdělávání zaměstnanců a vytváření vnitropodnikových systémů vzdělávání

Výzva 92: EDUCA III.

„Vzdělávejte se pro růst“: zpracovatelských průmysl, zásobování vodou, stavebnictví, velkoobchod a maloobchod, ubytování, stravování, pohostinství, zdravotní a sociální péče

„Vzdělávejte se v cestovním ruchu“: příjemce CzechTourism – zvýšení zaměstnatelnosti pracovníků ve službách cestovního ruchu

„Vzdělávejte se pro stabilitu“: udržení zaměstnanosti v podnicích postiženým negativním vývojem ekonomiky: odborný rozvoj zaměstnanců

Prioritní osa 1: Adaptabilita

„Vzdělávejte se pro růst! - regiony“: určeno pro ÚP, předloženo 13 projektů – rok 2013: „*vzdělávejte se pro růst! – regiony II“*

Výzva A5: národní individuální projekt zaměřený na vzdělávání zaměstnanců – osob se zdravotním postižením: určeno rpo Fond dalšího vzdělávání

Regionální individuální projekty – RESTART: cílem je podchycení zaměstnanců před rozvázáním pracovního poměru z organizačních důvodů

Předkládání grantových projektů: podchycení zaměstnanců podniků, které prochází strukturálními změnami

Prioritní osa 2: Aktivní politiky trhu práce

- „Vzdělávejte se po růst! – Veřejně prospěšné práce“
- „Vzdělávejte se po růst! – rekvalifikace“
- „Vzdělávejte se po růst! – pracovní příležitosti“
- „vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí (SEKO)“: příjemce – Fond dalšího vzdělávání
- ÚP předkládá regionální individuální projekty (RIP): podpora různého typu motivačních aktivit, poradenství, přípravu na rekvalifikace, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání
- „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“: příjemce Fond dalšího vzdělávání, ukončena 31.8.2015
- vyhlášeny čtyři výzvy na GP: příjemci – vzdělávací a poradenské instituce

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Pět výzev na GP, nejčastější aktivity:

Motivační kurzy, pracovní diagnostika, vzdělávací kurzy, rekvalifikace, poradenství, odborná praxe, místa na zkoušku, zprostředkování zaměstnání, tvorba pracovních míst

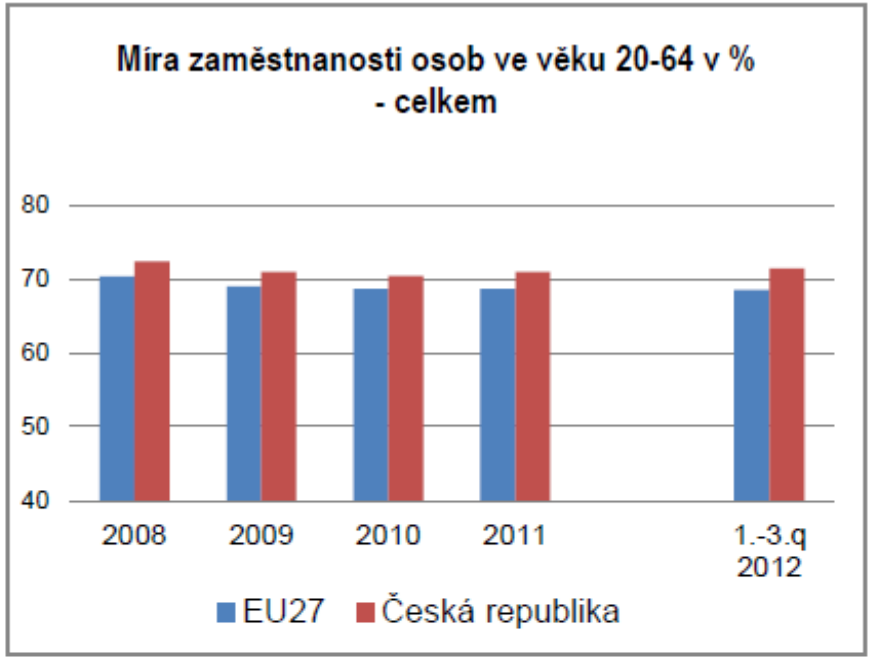
Výzva 61 pro příjemce: MO, MV, Probační a mediační služba:

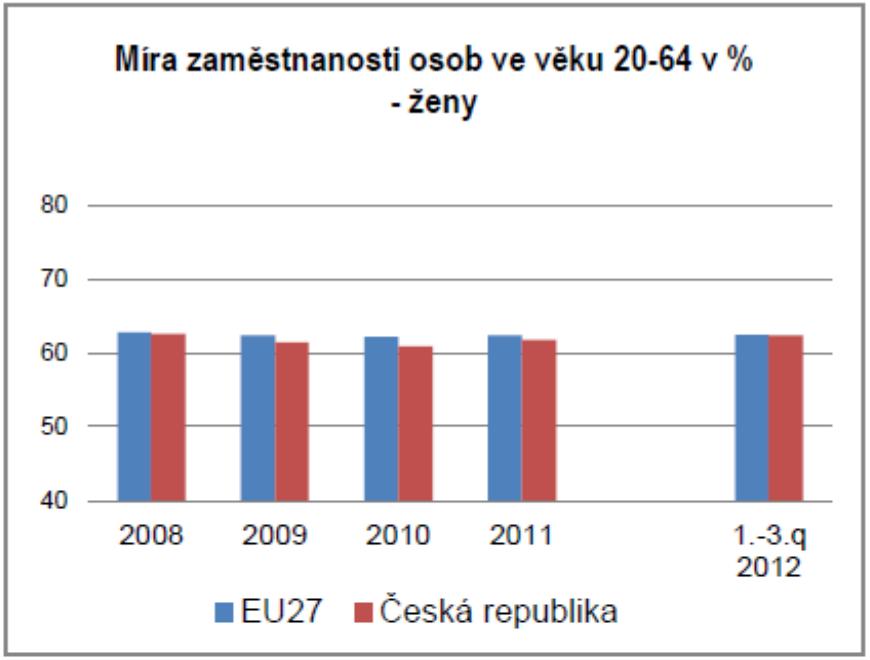
- Začleňování válečných veteránů do civilního života s důrazem na uplatnění na trhu práce (MO)
- Per Aspera (PMS) – podpora zaměstnávání OZP ve struktuře PMS
- Asistent prevence kriminality (MV)

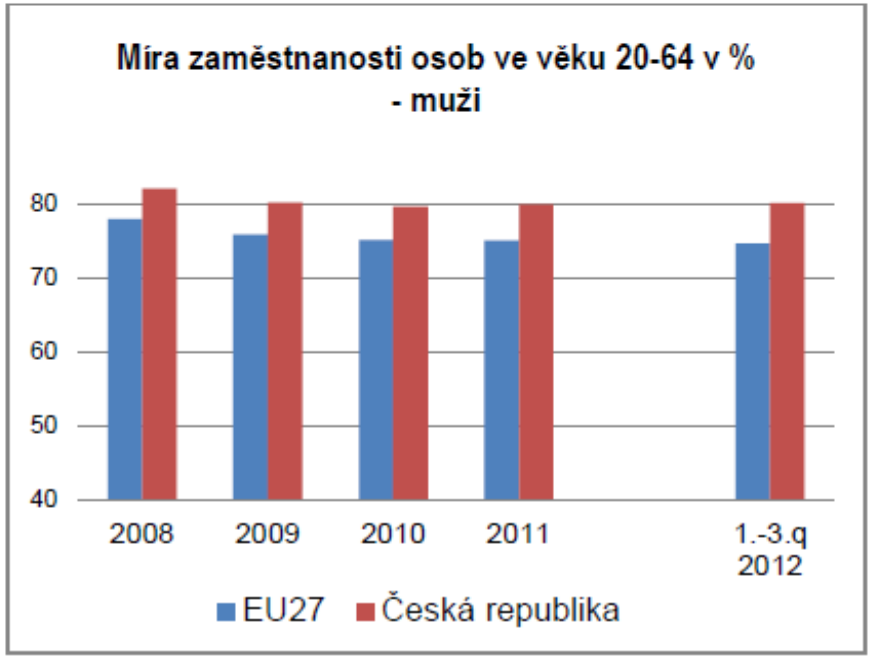
Mezinárodní srovnání - 2012

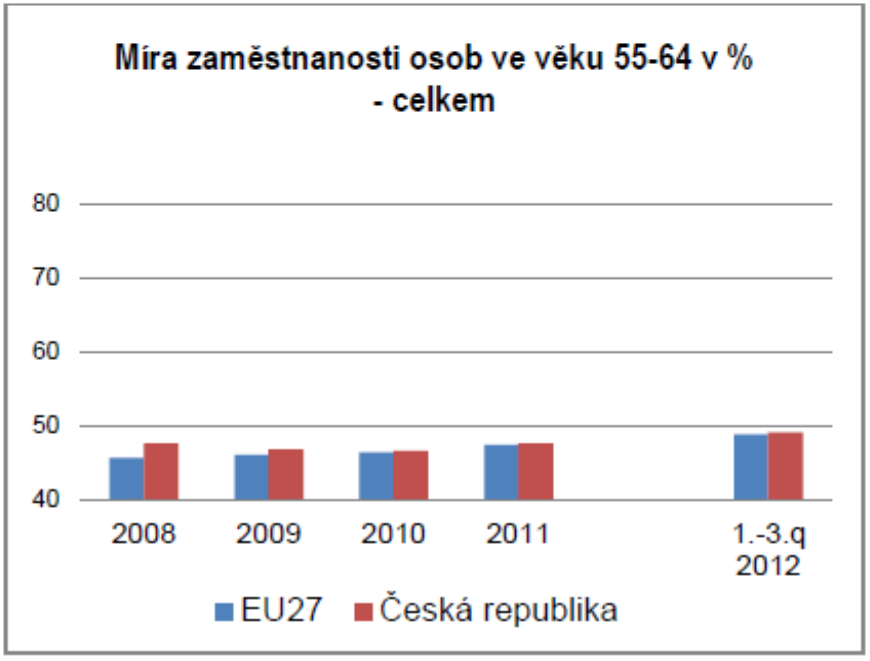
- Celková míra zaměstnanosti v EU: 68,5% (pokles Řecko, Španělsko, Portugalsko, Kypr)
- ČR: 71,9% (70,9% - 2011) – nárůst také pobaltské republiky, Malta, Maďarsko

Srovnání vývoje míry zaměstnanosti v EU 27 a CR



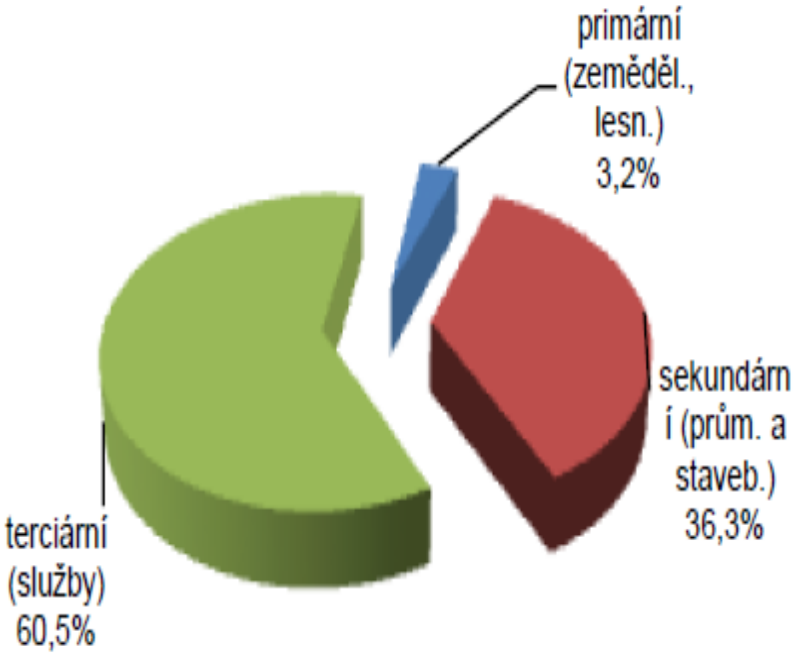




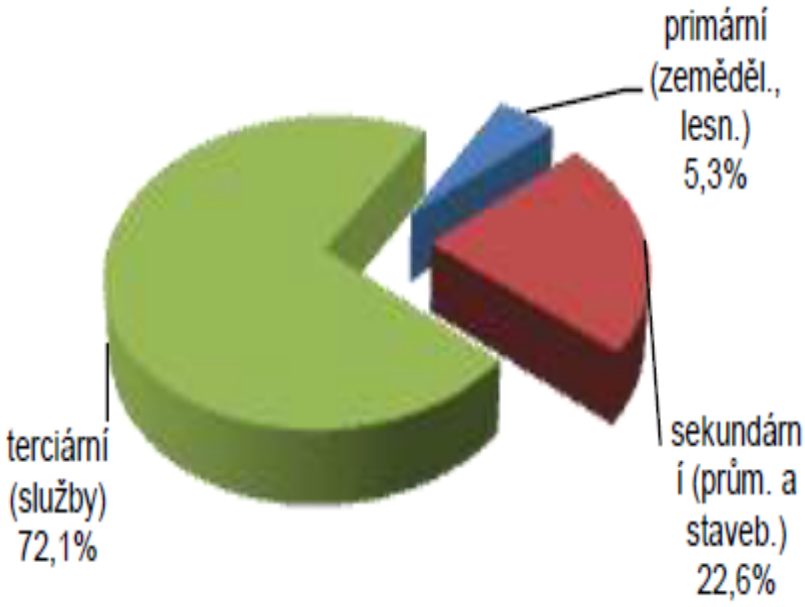


Srovnání sektorové struktury

Podíl sektorů na zaměstnanosti v ČR
v 1. - 3. čtvrtletí 2012



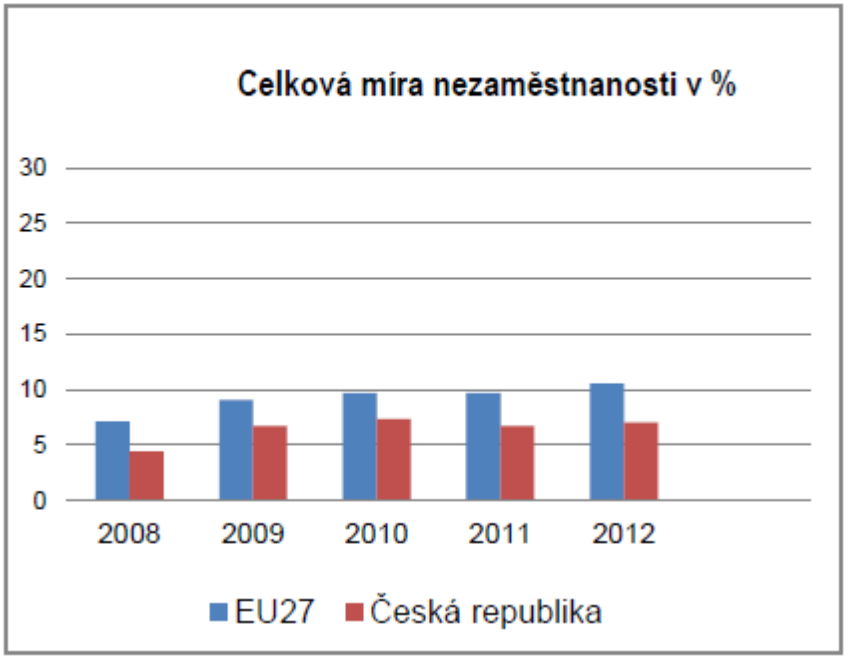
Podíl sektorů na zaměstnanosti v EU27
v 1. - 3. čtvrtletí 2012

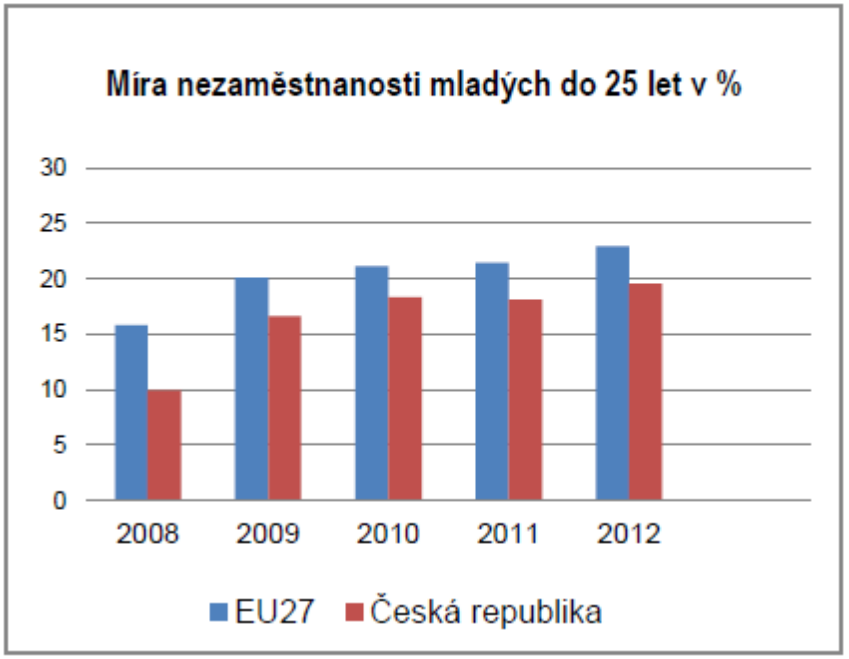


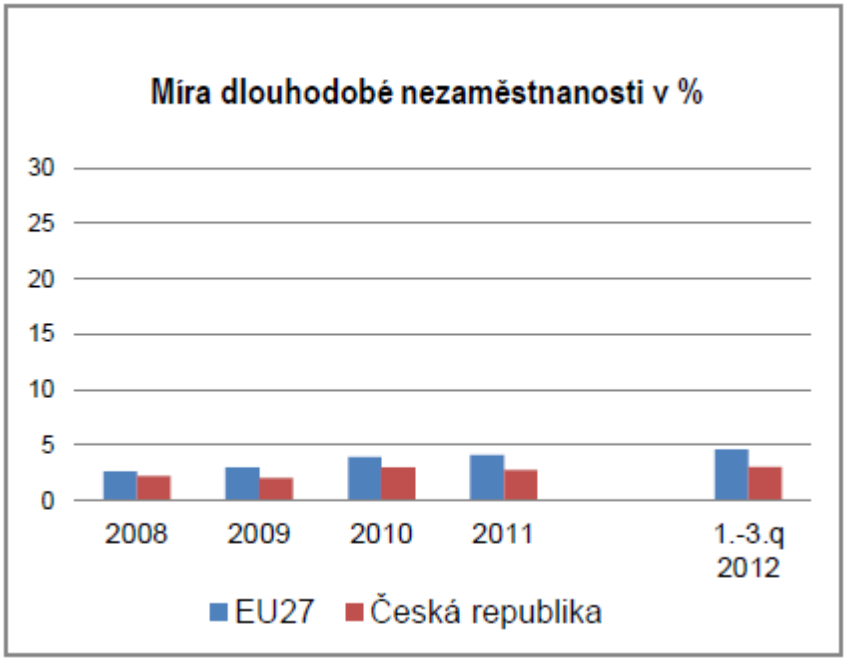
Mezinárodní srovnání – 2012
Míra nezaměstnanosti

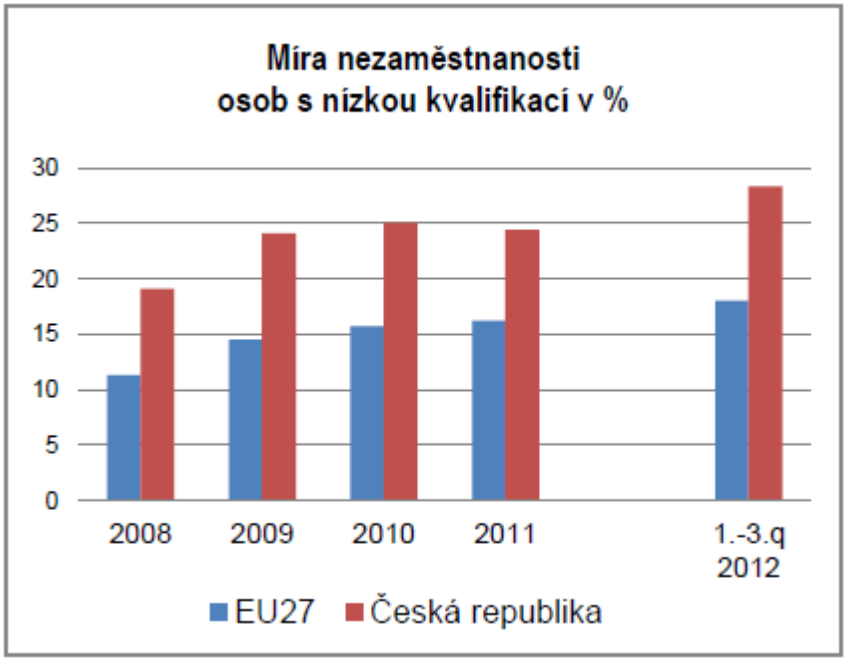
- EU: 10,5% (růst oproti roku 2011: 9,7%)
- ČR: 7,0% (růst oproti roku 2011: 6,7%)
- Nejvyšší MN: (Řecko, Španělsko – více jak 24%
- EU: MN žen rostoucí tendenci – ČR pokles

Srovnání míry nezaměstnanosti v EU 27 a ČR









Závěry srovnání

- ČR vykazuje vyšší hodnoty než průměr EU 27 u míry zaměstnanosti všech kategorií sledovaných ve Strategii 2020 – zaostává ve využívání kratší pracovní doby – především u žen
- MN mladých a dlouhodobě U je pod průměrem EU 27
- O třetinu vyšší než je průměr EU 27 je U osob s nízkou kvalifikací (o více jak 1/3 vyšší)

Děkuji za pozornost ☺