

Evaluace podpor na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce ve Zlínském kraji

Bc. Oldřich Beránek

Diplomová práce
2023

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Oldřich Beránek
Osobní číslo: M20482
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Finance
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Evaluace podpor na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce ve Zlínském kraji

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši teoretických zdrojů vztahujících se k řešené problematice.

II. Praktická část

- Analyzujte stávající podpory na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin ve Zlínském kraji.
- Provedte analýzu evaluace projektů na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin.
- Navrhněte finanční indikátory evaluace projektů na podporu zaměstnanosti a provedte jejich praktickou aplikaci.
- Na základě zjištěných poznatků formulujte závěry a doporučení.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BORJAS, George J. *Labor Economics*. Eight edition. New York: McGraw-Hill Education, 2020, 478 s. ISBN 978-1-260-56552-2.
- DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016, 110 s. ISBN 978-80-755-6013-1.
- KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013, 206 s. ISBN 978-80-741-4674-9.
- ROSSI, Peter H., Mark W. LIPSEY a Gary T. HENRY. *Evaluation: a systematic approach*. Eight edition. Los Angeles: Sage, 2019, 342 s. ISBN 978-1-5063-8660-7.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. Druhé vydání. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce: **10. února 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 21. 4. 2023

Jméno a příjmení: Oldřich Beránek

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na evaluaci podpor na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce ve Zlínském kraji. Skládá se z teoretické a praktické části. Teoretická část se za pomoci literární rešerše věnuje vysvětlení jednotlivých souvislostí navazujících na praktickou část, jako je nezaměstnanost, politika zaměstnanosti a finanční analýza. Praktická část se zabývá nezaměstnaností ve Zlínském kraji společně s evaluací projektů na její snížení. Cílem práce je analýza evaluace projektů a navrnutí možností evaluace jejich finanční stránky.

Klíčová slova: nezaměstnanost, rizikové skupiny, evaluace, finanční ukazatele

ABSTRACT

The diploma thesis is focused on the evaluation of support to increase the employment of risk groups on the labor market in the Zlín Region. It consists of a theoretical and a practical part. The theoretical part, with the help of literature research, is devoted to the explanation of individual contexts connected to the practical part, such as unemployment, employment policy and financial analysis. The practical part deals with unemployment in the Zlín region together with the evaluation of projects to reduce it. The aim of the thesis is to analyze the evaluation of projects and to propose the possibility of evaluating their financial side.

Keywords: unemployment, risk groups, evaluation, financial indicators

Chtěl bych tímto obzvláště poděkovat své vedoucí práce doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D. za její trpělivost, rady a čas, který mi poskytla. A také bych rád poděkoval svým přátelům a rodině za motivaci a nenahraditelnou podporu v průběhu celého studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	11
CÍLE A METODY PRÁCE	12
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 TRH PRÁCE	14
2 NEZAMĚŠTNANOST	15
2.1 EKONOMICKÝ DOPAD NEZAMĚŠTNANOSTI	15
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	16
2.2.2 Sezónní nezaměstnanost.....	16
2.2.3 Strukturální nezaměstnanost	16
2.2.4 Cyklická nezaměstnanost	17
3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	18
3.1 MLADÍ LIDÉ DO TŘICETI LET	18
3.2 STARŠÍ LIDÉ.....	19
3.3 LIDÉ S MINIMÁLNÍ KVALIFIKACÍ.....	20
3.4 SOCIÁLNĚ VYLOUČENÉ OSOBY	20
4 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
4.1 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI ČR	21
4.1.1 Aktivní.....	21
4.1.2 Pasivní	22
4.2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI EU	23
5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	24
5.1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND PLUS	24
5.2 OP ZAMĚŠTNANOST PLUS	25
5.3 OP JAN AMOS KOMENSKÝ	26
6 ÚŘÁD PRÁCE	28
6.1 GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ	28
6.2 KRAJSKÉ POBOČKY	29
7 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR	30
8 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PROJEKTY	31
8.1 PROGRAMOVÉ FINANCOVÁNÍ	31
9 EVALUACE VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PROJEKTŮ	33
9.1 METODY EVALUACE.....	33
9.1.1 Potřebnost.....	34

9.1.2	Efektivita	35
9.1.3	Nákladová analýza a zhodnocení výkonosti	35
9.1.4	CBA.....	35
9.1.5	CEA.....	36
10	FINANČNÍ ANALÝZA	37
10.1	METODY HODNOCENÍ INVESTIC	38
10.2	VÝNOSNOST	38
10.3	ČISTÁ SOUČASNÁ HODNOTA	38
10.4	DOBA NÁVRATNOSTI	39
10.5	RENTABILITA NÁKLADŮ	39
10.6	VNITŘNÍ VÝNOSOVÉ PROCENTO.....	39
10.7	BENCHMARKING	40
II	PRAKTICKÁ ČÁST	41
11	NEZAMĚŠTNANOST	42
11.1	NEZAMĚŠTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI	42
12	PROJEKTY NA ZVÝŠENÍ ZAMĚŠTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	44
12.1	BEZ PŘEKÁŽEK VE ZLÍNSKÉM KRAJI	44
12.2	PÉČE A PŘÍLEŽITOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI	45
12.3	ZÁRUKY PRO MLADÉ VE ZLÍNSKÉM KRAJI	45
12.4	NOVÁ ŠANCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	45
13	VZNIK PROJEKTŮ	46
13.1	FINANČNÍ STRÁNKA.....	46
14	ANALÝZA EVALUACE PŘIJETÍ PROJEKTU	47
14.1	POTŘEBNOST	48
14.2	ÚČELNOST.....	48
14.2.1	Cíle a konzistentnost projektu.....	48
14.2.2	Způsob ověření dosažení cíle projektu.....	49
14.3	EFEKTIVNOST A HOSPODÁRNOST.....	49
14.3.1	Efektivita projektu, rozpočet.....	50
14.3.2	Adekvátnost indikátorů	50
14.4	PROVEDITELNOST.....	50
14.4.1	Způsob zapojení cílové skupiny.....	50
14.4.2	Způsob realizace aktivit a jejich návaznost.....	51
14.4.3	Řízení projektu	51
14.5	VYHODNOCENÍ.....	51
15	ANALÝZA SEBEEVALUACE PROJEKTŮ.....	53
15.1	POUŽITÁ METODOLOGIE	54

15.2	VÝSLEDKY EVALUACE	58
15.2.1	Na základě dat z IS ESF 2014+ vyhodnořte strukturu podpořených osob v projektech z hlediska sociodemografických charakteristik a z hlediska jejich ekonomické aktivity.	58
15.2.2	Vyhodnořte otázky související se vzděláváním a pracovními zkušenostmi před nástupem do projektu ve vztahu k sociodemografickým charakteristikám respondentů.	62
15.2.3	Analyzujte informace za osoby, které nesplnily bagatelní podporu: Jsou tyto osoby něčím specifické?	63
15.2.4	Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika CS v zaměření a organizaci aktivit?.....	64
15.2.5	Jaká je míra individuálního přístupu k podpořeným osobám?.....	65
15.2.6	Jaká byla účast na jednotlivých klíčových aktivitách projektu z hlediska počtu osob, které se jich účastnily, a jejich sociodemografické struktury?	66
15.2.7	Jaká byla spokojenost podpořených osob s účastí v projektu?	66
15.2.8	Jaké byly důvody případného nenastoupení do aktivity, případně jejího předčasného ukončení?	67
15.2.9	Jakých dopadů bylo dosaženo? A jaké faktory k nim vedly?	68
15.2.10	Jaké jsou bariéry CS pro vstup na trh práce?	72
15.2.11	Jaké je celkové hodnocení projektu ze strany CS a ze strany realizátora?	73
15.2.12	Jak CS hodnotí dostupnost informací o projektu před vstupem do něj a možnosti zapojení do projektu?	74
15.2.13	Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci projektů nastavení výzvy nebo další externí faktory?	74
15.3	CELKOVÉ ZHODNOCENÍ EVALUACE	75
16	NÁVRH FINANČNÍCH INDIKÁTORŮ PRO EVALUACI PROJEKTŮ	77
16.1	NÁKLADY NA NEZAMĚSTNANOU OSOBU.....	77
16.2	NAVRŽENÉ INDIKÁTORY.....	78
16.2.1	Výnosnost (ROI)	78
16.2.2	Čistá současná hodnota (NPV).....	78
16.2.3	Doba návratnosti	79
16.2.4	CBA.....	79
16.2.5	CEA.....	79
16.2.6	Vnitřní výnosové procento (IRR).....	80
16.3	APLIKACE UKAZATELŮ U PODPOR NA ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	80
16.3.1	Záruky pro mladé	80
16.3.2	Nová šance	81
16.3.3	Péče a příležitost	82
16.3.4	Bez překážek	82
16.4	SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ	83
	ZÁVĚR	85
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	86

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	90
SEZNAM OBRÁZKŮ	91
SEZNAM TABULEK.....	92

ÚVOD

Tato diplomová práce je zaměřena na evaluaci podpor na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce ve Zlínském kraji. Dotýká se tedy jednoho z důležitých faktorů společnosti a to zaměstnanosti. Práce se tím pádem bude zaměřovat na nezaměstnanost a způsoby jejího ošetření. Bude se snažit prozkoumat celkové nástroje na zvýšení zaměstnanosti napříč několika úrovněmi, od regionálních nástrojů až po evropské strategie. Pokusí se taktéž zjistit informace o veřejně prospěšných projektech a jejich hodnocení. Pro vytvoření lepší představy o hodnocení projektu budou prozkoumány metody a ukazatele finanční analýzy. Všechny zmíněné části budou spadat pod teoretickou část práce, v praktické části bude zaměřeno na aktuální výsledky a data.

V praktické části se práce poohlédne na aktuální stav nezaměstnanosti v České republice a zejména ve Zlínském kraji. Kromě zjištění aktuálního stavu nezaměstnanosti bude práce zjišťovat i jaké projekty na zvýšení zaměstnanosti aktuálně probíhají ve Zlínském kraji. Jakmile bude zjištěno prostředí pro projekty na zvýšení nezaměstnanosti tak se zanalyzuje, jakým způsobem tyto projekty vznikají, podle čeho se řídí a jak jsou hodnoceny, než se přistoupí k realizaci. Po zhodnocení vzniku projektů bude představena již vytvořená evaluace probíhajících projektů zaměřených na rizikové skupiny na trhu práce v České republice, pod záštitou Úřadu práce.

Ukázka zhotovené evaluace představuje středobod celé práce a na jejím základě a analýze se odvíjí veškeré výsledky. Při jejím porovnání chybí hledisko efektivnosti a celkové finanční stránky hodnocení projektů. A na této bázi bude fungovat i poslední část, kde budou představeny možné způsoby a ukazatele k lepšímu porozumění efektivnosti projektů a jejich monetární stránky. Bude také předvedena jejich názorná aplikace a vyveden závěr s doporučením.

CÍLE A METODY PRÁCE

Hlavním cílem této diplomové práce je dosáhnout co nejlepší evaluace projektů na zvýšení zaměstnanosti nebo alespoň přispění ke zlepšení jejich evaluace. Díky správné evaluaci je možné identifikovat nedostatky projektu, které je poté možné zkoumat a zlepšovat či dokonce eliminovat. Pro správné pochopení prostředí projektů na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce bude v teoretické části vytvořena syntéza informací za pomoci literární rešerše.

Vzhledem k již stanoveným a zaběhnutým praktikám pro evaluaci projektů je nutné tyto praktiky více prozkoumat. Proto pro jejich bližší prozkoumání v praktické části poslouží příručka pro hodnotitele OPZ+, obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ+ a již vypracovaná evaluace vybraných projektů pro Úřad práce. Ty se následně analyzují i za využití srovnávací analýzy.

S ohledem na výsledky analýzy se vypracují následné návrhy pro docílení zlepšení evaluace. Návrhy pak budou demonstrační metodou předvedeny a aplikovány. V závěru budou následně shrnuty poznatky a doporučení.

Pro dosáhnout vytyčeného cíle je práce rozdělena na dílčí části, které využívají různorodé metody. Dílčí části zkoumané v práci se dají rozlišit následně:

- a) Vytvoření syntézy informací
- b) Prozkoumání prostředí zaměření projektů na zvýšení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce
- c) Analýza hodnocení projektů
- d) Zjištění možných zlepšení
- e) Návrh zlepšení a jejich aplikace
- f) Závěrečné shrnutí a doporučení.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je speciální a z několika aspektů komplexní místo s unikátním ekonomickým zdrojem, primárním výrobním faktorem. Schopnost práce je čistě napojená na člověka. Kdy každý člověk je jiný s různým nadáním, talentem, zkušenostmi, vlastnostmi a charakterem a ochotou pracovat pod rozdílnými podmínkami. Jakmile pracovník nastoupí do práce a poskytuje svou práci, očekává na oplátku nejenom mzdu, ale také kariéerní růst, další vzdělání a bezpečnost nebo omezení rizika při práci. Pracovník totiž neposkytuje jen svůj čas, ale také své znalosti a dovednosti, které by měl rozšiřovat a předávat. Lidské uvažování o práci je mnohonásobně komplikovanější než lidské uvažování na trhu zboží (Brožová, 2012).

Trh práce je ovlivněn třemi hlavními aktéry a to pracovníky, firmami a státem. První aktér, pracovníci, jsou poháněni touhou optimalizovat a maximalizovat svůj blahobyť. Rozhodují o tom, jestli pracovat nebo nepracovat, kolik hodin pracovat, jak tvrdě pracovat, jaké znalosti a schopnosti zajistit, kdy odejít z práce a do kterého povolání vstoupit. Tvoří nabídku práce. Firmy jsou druhý aktér a spoluúčinkují jako poptávka, musí se rozhodnout, kolik a jaké typy pracovníků chtějí najmout či propustit a kolik kapitálu zaměstnat. Jejich motiv je maximalizovat zisky. Z jejich pohledu je spotřebitel král. Firmy tedy budou své rozhodnutí podřizovat spotřebitelům. Tito dva aktéři společně vstupují na trh práce s rozdílnými cíli, kterých se snaží dosáhnout. Postupně tak vytvoří rovnováhu na trhu.

Trh práce ovšem ovlivňuje ještě jeden aktér a to je stát. Stát ovlivňuje rozhodování pracovníků a firem pomocí daní, škálou grantů a podpor a regulováním „pravidel hry“ na trhu práce (Borjas, 2020). Brožová (2012) také uvádí, že vláda pomocí těchto regulací ničí tržní rovnováhu a manipuluje s efektivností probíhajících transakcí. Zmiňuje též, že k pochopení trhu práce je potřeba znát i působení speciálních nástrojů jako jsou například odbory či migrace se sebou nesoucími důsledky.

2 NEZAMĚSTNANOST

Zaměstnaný člověk je ten, kdo má placenou práci nebo sám sebe zaměstnává. Nezaměstnaný je zase člověk, který je schopen pracovat, nemá aktuálně placenou práci ani sám sebe nezaměstnává, je schopen do práce do dané doby nastoupit a práci aktivně hledá. Tyto dvě skupiny spolu tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Za ekonomicky neaktivní jsou považováni důchodci, studenti a ženy nebo muži v domácnosti. Při registraci na úřadu práce, který pomáhá nezaměstnanému pracovní místo najít, vzniká registrovaná nezaměstnanost. Do ní nejsou zahrnováni lidé již pracující na zkrácený úvazek, kteří by chtěli přejít na plný či lidé co již přestali práci hledat. Skutečná nezaměstnanost může být tedy jiná, než ta registrovaná (Brožová 2012).

Nezaměstnanost existuje z mnoha důvodů a nikdy není nulová. Existují její různé typy, kde jeden typ je více znepokojující než druhý. Například vždy je člověk, který je takzvaně „mezi pracemi“. Buď právě odešel ze zaměstnání nebo byl propuštěn a chvíli trvá, než zjistí, jaké jsou pracovní nabídky. Takže i dobře fungující ekonomika, kde volná místa odpovídají lidem hledající práci bude vykazuje určitou nezaměstnanost. Většina lidí, ale není nezaměstnaná kvůli tomu, že by byla mezi pracemi, ale kvůli základní nesrovnalosti mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících (Borjas, 2020).

2.1 Ekonomický dopad nezaměstnanosti

Vyšší míra nezaměstnanosti způsobuje netvoření nové hodnoty, nevyužívání potenciálu občanů a státu se generuje ztráta společně se zvětšováním nákladů. Nezaměstnanost představuje problém v ekonomické sféře zejména kvůli nákladům spojeným s podporami v nezaměstnanosti, platbami sociálního pojištění a se ztrátou na daních v důsledku ekonomické neaktivity populace. Nezaměstnanost se v oblasti nákladů a příjmů projevuje také jako redukce přidané hodnoty, zvýšené náklady na léčení socio-patologických fenoménů a boji proti kriminalitě, zvýšených nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti a zvýšení nákladů operací institucí zodpovědných za politiku zaměstnanosti. Její důsledky neovlivňují pouze samotného nezaměstnaného, ale celou společnost. Dopady nezaměstnanosti, zejména té dlouhodobé jsou katastrofální z pohledu národní ekonomiky a také individuální psychiky (Kuchař, Vaska, 2013).

2.2 Typy nezaměstnanosti

Na trhu práce je neustálý tok pracovní síly. Někteří odchází ze své práce, další jsou propuštěni, některé firmy se zmenšují, další expandují. Objevují se noví pracovníci po dokončení vzdělání, další zase odcházejí do důchodu. Vždy se nachází část mezi pracemi. Pokud by se lidé hledající práci a firmy našli hned, nezaměstnanost by neexistovala (Borjas, 2020).

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Pokud pracovníci a firmy potřebují čas, aby se našli. Vzniká frikční nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost nutně neznamená problém v ekonomice jako nerovnost lidí hledajících práci a volných pracovních míst. Lze jednoduše snížit poskytnutím informací o volných pozicích nebo o lidech hledajících práci (Borjas, 2020).

Doba trvání frikční nezaměstnanosti záleží na schopnosti rychle a efektivně obsadit nabízená pracovní místa. Odhadována je zhruba na 3 měsíce a patří do ní zejména mladí lidé, kteří právě vstupují na trh práce (Brožová 2012).

2.2.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost se projevuje v některých odvětvích, kde jsou zaměstnanci propouštěni pravidelně a následně se vrací k původnímu zaměstnavateli, jakmile se znovu spustí produkce. Je velice předvídatelná. Proto stejně jako frikční nezaměstnanost nevzbuzuje systému starosti (Borjas, 2020).

2.2.3 Strukturální nezaměstnanost

Problémovou nezaměstnaností je nezaměstnanost strukturální. Ta může nastat i když počet volných pracovních míst je odpovídající lidem hledajících práci, pokud tito lidé neodpovídají požadavkům volného pracovního místa. Strukturální nezaměstnanost vzniká kvůli nesrovnalosti mezi kvalifikací pracovníka a požadavkům firmy. Pro zlepšení je třeba, aby stát poskytoval tréninkové programy, které by naučili volnou pracovní sílu znalosti a dovednosti aktuálně potřebné na trhu práce. Naučení nových schopností ale trvá určitý čas, tudíž tento typ nezaměstnanosti může určitou dobu přetrvávat i přes zavedené opatření (Borjas, 2020).

Strukturální nezaměstnanost působí ve dvou směrech. Jedním je kvalifikační, kdy pracovní místa vyžadují novou a vyšší kvalifikaci, takže lidé z odvětví zažívající útlum si ji musí

vylepšit nebo změnit. Dalším směrem je směr regionální. Nově rostoucí odvětví se zřídka objevují v oblastech, které zažívají deprese. Vzniká tím tak vysoký nárok na mobilitu pracovní síly, která je omezena několika bariérami souvisejícími s trhem bydlení apod (Brožová, 2012).

Výskyt strukturální nezaměstnanosti v České republice dokládá i skutečnost, že míra nezaměstnanosti zde byla jednou z nejnižších v Evropě, avšak se značnými přetrvávajícími regionálními rozdíly (Pošta, Macáková, Pavelka, 2015).

2.2.4 Cyklická nezaměstnanost

Další typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost cyklická. Souvisí s hospodářstvím, kdy se projevuje během recese, a naopak se snižuje během růstu. Má vliv na téměř všechna odvětví (Brožová, 2012).

Cyklická nezaměstnanost vyvstane například, když existuje nesrovnalost mezi počtem lidí hledajících práci a počtem volných pracovních míst, ta je vytvořena zpomalením v agregátní ekonomice. Firmy pak potřebují menší počet pracovníků k pokrytí potřeby spotřebitelů a propouštějí své zaměstnance, tvořící cyklickou nezaměstnanost. Potom je přebytek nabídky pracovníků a trh se nevyčistí kvůli nepružným mzdám. K řešení této nezaměstnanosti je třeba aby stát stimuloval agregátní poptávku a znovunastolil rovnováhu na trhu (Borjas, 2020).

3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Aby se osoba uplatnila na trhu práce je podmíněno několika faktory a charakteristikami. Uplatnění ovlivňuje například etnická skupina osoby, vzdělání, pohlaví, zdraví, věk a osobnost, které je následně mohou vyčlenit a vystavit většímu riziku ztráty práce a předurčit k dlouhodobé nezaměstnanosti. Zkušenosti z většiny průmyslově vyspělých zemí vykazují, že jisté skupiny lidí jsou tomuto riziku vystavené více než ostatní. Je tedy očividné, že právě na tyto lidi by měla být zaměřena statní politika zaměstnanosti. Mezi rizikové skupiny v České republice zejména patří ženy s malými dětmi, zdravotně znevýhodnění lidé, mladší generace (lidé do 30 let), lidé s minimálním vzděláním, staří lidé a romské etnikum (Buchtová, 2013).

3.1 Mladí lidé do třiceti let

Jednou z rizikových skupin na trhu tvoří čerství absolventi středních a vysokých škol, kteří se snaží získat teprve své první zaměstnání a jsou oproti ostatním uchazečům výrazně znevýhodněni. Jsou bez praktických zkušeností, pracovních návyků a také bez pracovních kontaktů, jenž by usnadnili orientaci na trhu práce. V několika rozvinutých zemích převyšuje míra nezaměstnanosti absolventů škol současnou úroveň nezaměstnanosti. Rok 2011 vykazoval míru nezaměstnanosti čerstvých absolventů středního vzdělání s výučním listem 18,7 % s 18,2 % absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem. To tedy znamenalo každého 5 absolventa jako nezaměstnaného. Tato problematika se projevovala ve většině zemí OECD, kde Portugalsko se potýkalo s 30,1 % nezaměstnaností lidí do 25 let, Řecko s 44,4 % či Itálie s 29,1 %.

Ukazuje se, že největším předpokladem budoucí nezaměstnanosti je předchozí nezaměstnanost. Ve Velké Británii stačilo mladému člověku před dovršením 23 let, aby strávil jen 3 měsíce jako nezaměstnaný k průměrně delší nezaměstnanosti o 1,3 měsíce.

Nezaměstnanost u mladistvých a absolventů může také vést k výrazným psychologickým problémům a k možnému sociálně patologickému chování či vyřazením ze společnosti. Společnost by tedy měla poskytovat mladým lidem možnosti rekvalifikace nebo jazykových kurzů, napříč možným rizikům v závislosti na prodloužení adolescence.

Existují různé pokusy o zlepšení situace mladých s různými výsledky, například z Japonska či Španělska. V Japonsku zaměstnavatelé nabírali zejména absolventy před nezaměstnanými a dlouhodobě nezaměstnaným byli přidělovány nestandardní pracovní

místa, což mělo za následek prohloubení problémů aktuálně nezaměstnaných a vytvoření takzvané opuštěné generace. Ve Španělsku byl vytvořen program řetězení pracovních smluv pro mladé, který měl zvýšit jejich šanci na následné získání zaměstnání. Jednou z největších překážek emancipace mladších lidí je nezaměstnanost spojená s pomalým růstem platů. Dochází k mnoha případům, kdy se osoby mezi 18 a 34 lety vrací zpět k rodině a bydlí s rodiči a vzniká „syndrom plného hnízda“. Tento fenomén byl nejvíce zjevný v jižních zemích Evropy (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

3.2 Starší lidé

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou starší lidé, jelikož zaměstnavatelé často vnímají starší lidi jako horší investici ve srovnání s mladými a přistupují k nim s předsudky o snížení výkonových schopností. Z pohledu zaměstnavatelů nedochází k plnému docenění hodnoty zkušeností a odpovědnosti starších jedinců. To následně může způsobovat u starších osob pocit neuspokojení a nevyužití, díky čemuž se člověk začne více uzavírat a stávat úzkostlivě opatrným. Sníží se jeho pracovní kreativita a chová se defenzivně. Ve starší dospělosti se ovšem těžiště činnosti přenáší do výchovné, organizační a reprezentační oblasti, kde lze uplatnit své rozsáhle nabitě zkušenosti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

3.2.1 Lidé se zdravotním postižením

Třetí rizikovou skupinou na trhu práce jsou zdravotně postižení lidé, kteří převyšují dobou v evidenci úřadu práce mnohonásobně ty zdravé. Jejich šance uplatnit se na trhu práce je nižší, způsobena zejména zdravotním omezením a dnešním důrazem na produktivitu a výkonnost. Kromě ekonomických, sociálních a psychických problémů, kterým jsou vystaveni, mohou tito lidé dostat do problémové situace i své rodiny, které se o ně budou muset postarat (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

3.2.2 Matky s malými dětmi

Matky s malými dětmi patří mezi rizikové skupiny na trhu práce, protože zaměstnavatelé většinou nevytváří pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou a dávají přednost uchazečům nezatíženým starostmi o domácnost. Pro matky s malými dětmi jsou typické časté pracovní absence, situace je o to horší, jedná-li se o neúplné rodiny (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

3.3 Lidé s minimální kvalifikací

Největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce tvoří nekvalifikovaní pracovníci, jehož část tvoří absolventi základních škol. Tito lidé většinou vykazují malý zájem o zaměstnání či deviantní chování a dochází k jejich vyčlenění ze společnosti. Je možné, že v budoucnosti bude tato skupina vytlačena z trhu práce a nebude o ni zájem (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

3.4 Sociálně vyloučené osoby

Sociální vyloučení je způsobeno mnoha faktory. Skupiny sociálně vyloučené nosí často charakteristiky jako nízké vzdělání a dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti. Další vliv má také prostředí. Programy zaměřené na snížení nezaměstnanosti celkové populace tedy nebudou pro tuto skupinu fungovat, kvůli komplexnímu propojení nezaměstnanosti a ostatních ovlivňujících faktorů (Kuchař, Vaska, 2013).

Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013) považují jako další rizikovou skupinu na trhu práce a skupinu sociálně vyloučenou nebo plně nezačleněnou Romské etnikum. Uvádějí, že Romské etnikum čelí tlaku vlastní kultury a většinové populace. Většina Romů se vystavuje obtížnějšímu získávání zaměstnání, díky většinou pouze absolvovanému základnímu vzdělání a chybějící kvalifikaci. Část žáků romské populace dokonce ani nedokončí základní školu.

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti má za cíl dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, efektivnímu využití zdrojů pracovní síly a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Tuto politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí s Úřadem práce. Zajišťování politiky zaměstnanosti může tedy obsahovat sledování a vyhodnocování situace na trhu práce společně s vypracováváním prognóz a koncepcí zaměstnanosti, programů pro další uplatnění pracovníků. Dále k zajištění politiky zaměstnanosti lze zařadit aktivní politiku zaměstnanosti, koordinaci opatření s evropskou strategií zaměstnanosti či zapojení a tvorbu programů ohledně rozvoje lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhem práce (MVCR, 2008).

Brožová (2012) vysvětluje cíl státní politiky zaměstnanosti čistě jako zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Uvádí také jako možné zprostředkovatele úřady práce a agentury práce s nutným povolením od MPSV za úplatu či zdarma.

4.1 Politika zaměstnanosti ČR

4.1.1 Aktivní

Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Úřadem práce vykonávají takzvanou aktivní politiku zaměstnanosti, která slouží k maximalizaci úrovně zaměstnanosti. Je to souhrn opatření, které využívají nástroje rekvalifikace, příspěvku na zapracování, překlenovacího příspěvku, společensky účelného pracovního místa, veřejně prospěšných prací či investiční pobídky. Dále jsou vytvářeny cílené programy a poskytováno poradenství, jejichž úkol je snížení nezaměstnanosti. Z uvedených nástrojů je nejvíce využívána rekvalifikace (Brožová, 2012).

Úřad práce zmiňuje jako cíl aktivní politiky zaměstnanosti odstraňovat překážky omezující vstup na trh práce a vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil. Finanční prostředky politiky jsou pak získávány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu (Úřad práce, 2023).

Aktivní politiku zaměstnanosti Úřadu práce ve Zlínském kraji zastává souhrn opatření, který má vést k maximální možné úrovni zaměstnanosti, kde nejvyužívanější nástroje jsou následující:

- Veřejně prospěšné práce

- Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Příspěvek na dojížděku
- Společensky účelná pracovní místa

(Úřad práce, 2023)

Krajská pobočka Úřadu práce v Brně dokonce identifikuje cílové skupiny, které jsou přednostně zařazeny do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Přednostní zařazení zdůvodňuje ohrožením jejich vstupu na trh práce například kvůli sociální exkluzi či vystavení dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto skupiny definuje jako:

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců)
- uchazeči do 25 let věku, zejména absolventi škol bez praxe
- uchazeči starší 50 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- rodiče pečující o děti do 10 let
- uchazeči, kteří jsou osobami v hmotné nouzi
- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího vstupu na volný trh práce

(Úřad práce, 2023)

4.1.2 Pasivní

Pasivní politika zaměstnanosti je tvořena vyplácenými podporami v nezaměstnanosti, které jsou poskytovány jako určitá náhrada příjmu plynoucího ze zaměstnání. Platí pro aktuální uchazeče o zaměstnání, kteří splňují stanovené podmínky. Jestli člověk přesáhne určitou dobu nezaměstnanosti místo podpory v nezaměstnanosti bude dostávat dávky ze systému státní sociální pomoci (Brožová, 2012).

Ministerstvo vnitra ve svém časopise (Veřejná správa č. 13/2008) definuje pasivní politiku zaměstnanosti jako zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také jejich hmotné zabezpečení (MVCR, 2008).

Brožová (2012) však upozorňuje, že štedrá sociální síť naopak zvyšuje nezaměstnanost. Podpory v nezaměstnanosti mají totiž za důsledek snižování dopadu nezaměstnanosti na člověka a následně jeho úsilí o co nejrychlejší získání nového zaměstnání.

4.2 Politika zaměstnanosti EU

Evropská politika zaměstnanosti se stala oficiálně jedním z cílů Evropské unie v roce 1997, přijetím Amsterdamské smlouvy. Od té doby dochází ke koordinaci národních politik zaměstnanosti v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. V rámci evropské strategie zaměstnanosti byly původně schválené 4 hlavní oblasti a to zaměstnatelnost, adaptabilita, rovné příležitosti a podnikání, které byly postupně upraveny. Hlavním cílem Evropské strategie se následně stalo vytvoření nejvíce konkurence schopné ekonomiky světa s udržitelným hospodářským růstem, který má vést k vytvoření nových pracovních míst. Evropská politika zaměstnanosti se v jejím průběhu neustále vyhodnocuje a na bázi jejich výsledků upravuje (Malý, Nemeč, 2011).

Aktuálně je zavedena strategie Evropa 2020, jejíž jedním z hlavních cílů je zvyšování a zkvalitňování pracovních míst. Komise také právě pracuje na nových cílech v oblasti zaměstnanosti, které mají zajistit silnější Evropu do roku 2030. Unijní právo je uplatnitelné, i když odpovědnost nese za politiku zaměstnanosti vláda státu.

Je uvedeno, že Unie má usilovat o plnou zaměstnanost a společenský pokrok. Členské státy musí podporovat schopnost trhů práce reagovat na změny a dále usilovat o podporu kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků.

Evropský parlament vyzval v roce 2020 k opatřením zmírňující dopad pandemie COVID-19 a také k revizi připravovaných pokynů společně s potřebou řešit nezaměstnanost mladých lidí skrz lepší záruky (Evropský parlament, 2023).

5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond patří mezi strukturální fondy Evropské unie a představuje jeden z hlavních finančních nástrojů pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je snížení nezaměstnanosti, podpora a sociální začleňování osob. Mezi další poslání patří nastolení rovných příležitostí a rozvoj lidských zdrojů společně s trhem práce (Úřad práce, 2023).

ESF kromě podpory pracovních míst nebo zlepšování vyhlídek zaměstnání hraje důležitou roli v zmírňování hospodářské krize (například ve formě nárůstu chudoby) a plnění cílů Evropské unie. Fond také financuje velké množství projektů zaměstnanost na místní, regionální a národní úrovni napříč Evropou. Škála projektů se pohybuje od malých s cílem nalezení práce pro rizikovou skupinu osob po celostátní projekty na zvýšení vzdělání obyvatel.

Pro ESF byly stanoveny Evropskou komisí a zeměmi EU priority, a i způsob využití finančních prostředků fondu. Mezi stanovené priority spadá zlepšení přizpůsobivosti pracovníků díky novým dovednostem a inovačními postupy firem. Další priority se zabývají přístupem k zaměstnanosti a podporou sociálního začleňování. Velká část projektů je přitom tvořena vzděláváním. Ve spojitosti se sociálním začleňováním je součástí i podpora nalezení práce pro lidi z nevýhodných skupin (Evropská komise, 2023).

Evropský sociální fond rozděluje podporu do několika operačních programů. V programovém období 2014-2020 byla podpora rozdělena do 3 programů. Jedním byl operační program Zaměstnanost řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí, druhým Výzkum, vývoj a vzdělání řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Posledním operačním programem v období 2014-2020 byl pak OP Praha – pól růstu ČR řízený magistrátem hlavního města Praha. V předchozím programovém období 2007-2013 to například byl OP Lidské zdroje a zaměstnanost (Úřad práce, 2023).

5.1 Evropský sociální fond plus

Pro programové období 2021-2027 byl vytvořen Evropský sociální fond plus, ESF+ sjednotil 4 předešlé nástroje financování, a to Evropský sociální fond, Fond evropské pomoci nejchudším osobám, Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí a program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace. Jeho rozpočet činí téměř 99,3 miliard eur (Evropská komise, 2023).

ESF+ má dále konkrétní cíle, které zahrnují podporu zaměstnanosti a mobility pracovních sil, vzdělávání, sociálního začleňování, digitální a ekologické transformace a dočasných opatření za mimořádných okolností. Podle ustanovení ESF+ musí členské státy vynaložit finanční prostředky na boj proti nezaměstnanosti mladých lidí, podporu sociálního začleňování a potravinovou pomoc a základní materiální pomoc nejchudším osobám. Členské státy také musí vyčlenit finanční prostředky na boj proti dětské chudobě a na budování kapacit pro sociální partnery a občanskou společnost. Pro čerpání finančních prostředků politiky soudržnosti musí každý členský stát připravit dohodu o partnerství, která stanoví plány investic a finanční přiděl pro každý program. Při výběru a provádění operací je třeba dodržovat Listinu základních práv Evropské unie (Evropský parlament, 2023).

Fond má fungovat také jako základní pilíř pro zotavení socioekonomické stránky Evropské unie a zotavené po pandemii COVID-19, která zkazila snahy o zlepšení účasti na trhu práce a ohrozila nastavení zdravotní péče a vzdělávání. Podporuje i sociální soudržnost v EU pomocí snižování rozdílů mezi členskými státy a regiony.

Existuje i ESF+ komise, která přitom zastává kontrolní úlohu a jednotlivé podpory řídí členské státy. Financování je prováděno pomocí složky sdíleného řízení a složky Zaměstnanost a sociální inovace (Evropská komise, 2023).

5.2 OP Zaměstnanost plus

Mezi operační programy, které v pro programové období 2021-2027 Evropský sociální fond realizuje patří OP Zaměstnanost plus a OP Jan Amos Komenský. OP Zaměstnanost plus navazuje na operačním program Zaměstnanost, který byl realizován v programovém období 2014-2020 a představuje jeden z hlavních využití alokovaných finančních zdrojů Evropského sociálního fondu plus ve sféře zaměstnanosti a sociálního začlenění (esfer, 2023).

Do přípravy OP Zaměstnanost plus bylo zapojeno přes 100 různých partnerů, od zástupců měst a obcí po nestátní neziskové organizace. Celkově alokované finanční prostředky činní přibližně 49 miliard korun. Skoro polovina rozpočtu má být alokována na podporu nezaměstnanosti, přizpůsobivosti pracovní síly a rovnosti pohlaví. Dalších více jak 40 % je určeno na aktivity sociálního začleňování, financování sociálních služeb a pomoci chudým (esfer, 2023).



Obrázek 1: Návaznost OP Zaměstnanost plus a Zaměstnanost (esfcr, 2023)

5.3 OP Jan Amos Komenský

Dalším probíhajícím operačním programem je Jan Amos Komenský. Program vychází z předpokladu celoživotního vzdělávání a zdůrazňuje nutnost nabytí kompetencí, díky kterým může člověk dosáhnout svého maximálního potenciálu a uplatnitelnosti.

Reflektuje hlavní témata a zkušenosti z předešlých programů v režii Ministerstva školství, mládeže a tělovýchov. V jistých případech spolupracuje i Ministerstvem průmyslu a obchodu, Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem pro místní rozvoj.

Program má 2 hlavní priority. První prioritou je výzkum a vývoj, s cílem rozvoje špičkových kapacit (například v oblasti lidských zdrojů a lepšího využití potenciálu žen), zlepšování potenciálu znalostí a zaměřením na aktuální a budoucí výzvy společnosti, díky čemuž má česká ekonomika být schopná konkurovat vyspělým státům.

Základní intervence OP pak jsou posílení strategické inteligence a kompetence pro řízení politiky VaVaI a podporu inovačních ekosystémů na národní a regionální úrovni. Dále se bude pracovat na posílení internacionalizace a rozvoji institucionálního prostředí výzkumných organizací, posílení špičkových výzkumných týmů, spolupráce mezi výzkumnými organizacemi a aplikační sférou a aplikovatelnosti výsledků VaVaI.

Orientace výzkumu bude směřovat do oblastí s vysokým potenciálem aplikovatelnosti v praxi a bude se pracovat na posílení klíčové infrastruktury potřebné pro špičkový výzkum.

Druhou prioritou je vzdělání, které je předpokladem rozvoje společnosti a ekonomiky. Cílem priority představuje vznik otevřeného vzdělávacího systému reagujícího na změny ve společnosti. Výsledkem by tedy měl být člověk se znalostmi a dovednostmi, díky kterým dokáže maximálně využít svůj potenciál (OPJAK, 2023).



Obrázek 2: Celková alokace OP JAK programového období 2021-2027 (OPJAK, 2023)

6 ÚŘÁD PRÁCE

„Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.“ (Úřad práce, 2023)

Součástí Úřadu práce ČR tvoří generální ředitelství v jejímž čele je generální ředitel a krajské pobočky s ředitelem v čele. Dále existují kontaktní pracoviště, která jsou součástí jednotlivých krajských poboček. Kontaktní pracoviště jsou vedena ředitelem nebo vedoucím. Úřad práce ČR také rozhoduje ve správním řízení v 1. stupni. A o odvoláních vůči jeho rozhodnutí rozhoduje ministerstvo. Jeho úkoly se týkají následujících oblastí:

- Ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- Příspěvku na péči,
- Pomoci v hmotné nouzi,
- Zaměstnanosti,
- Státní sociální podpory,
- Náhradního výživného pro nezaopatřené dítě,
- Dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- Dávek péstounské péče a zaopatřovacích příspěvků

(Úřad práce, 2023)

6.1 Generální ředitelství

Generální ředitelství vykonává několik úloh. Jedna z úloh je zejména řízení krajských poboček a Evropské služby zaměstnanosti EURES. Ředitelství zastupuje Českou republiku ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti a ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti. Zabezpečuje opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, organizuje společně s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek, spolupracuje na projektech fondů EU, zajišťuje interní audit, úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců a také například plní úkoly v rámci bezpečnosti, řízení rizik a krizového řízení (Úřad práce, 2023).

6.2 Krajské pobočky

Krajské pobočky jsou části Úřadu práce ČR, které se v rámci kraje zabývají mnoha úkoly. Mezi ně patří spolupráce s kontaktními pracovišti na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, realizace projektů, sledování situace na trhu práce a poskytování poradenských služeb pro volbu povolání a profesního vzdělávání.

Dále zajišťují zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci uchazečům, poskytují podporu zaměstnancům se zdravotním postižením a uplatňují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Taktéž se starají o výplatu sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti a přispívají k zahraniční zaměstnanosti a zaměstnávání občanů EU a cizinců v ČR. Dále se také věnují agendě pěstounské péče a zaopatřovacích příspěvků dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

Krajské pobočky se také účastní realizace národních a systémových projektů, kde je příjemcem Úřad práce ČR nebo ministerstvo (Úřad práce, 2023).

6.3 Kontaktní pracoviště

Krajské pobočky mají i své organizační útvary, a to jednotlivé kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště krajských poboček se skládají z organizačních útvarů, jako detašovaných, dislokovaných a výjezdních pracovišť.

Hlavními úkoly kontaktních pracovišť v oblasti zprostředkování zaměstnání jsou: sledování a aktualizace databáze volných pracovních míst, evidence uchazečů o zaměstnání a vydávání správních rozhodnutí v této oblasti. Kontaktní pracoviště také spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky při vyhledávání vhodných pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání včetně zdravotně postižených.

Kromě hlavních úkolů plní také úkoly v oblasti podpory v nezaměstnanosti, jako rozhodování o přiznání podpory v nezaměstnanosti a kompenzace odstupného, zpracování výplat podpor a poskytování potvrzení o vedení v evidenci a případně o poskytování podpory v nezaměstnanosti. V oblasti nepojistných sociálních dávek plní kontaktní pracoviště úkoly správního orgánu prvního stupně, jako rozhodování o přiznání dávek a vedení evidence žádostí (Úřad práce, 2023).

7 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí má v kompetenci několik oblastí. Do těchto oblastí spadá zejména sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pohlaví, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. V oblasti zaměstnanosti se ministerstvo věnuje například trhu práce, podpory zaměstnanosti a zahraniční zaměstnanosti.

Pod MPSV spadají i následující úřady, Úřad práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Je také zřizovatelem celkem 5 ústavů sociální péče. V roce 2014 ministerstvo zaměstnávalo až 21 tisíc osob (MPSV, 2021).

MPSV se věnuje i kromě aktivní politiky zaměstnanosti, která je zabezpečována Úřadem práce, realizaci investičních pobídek. Spolupracuje přitom s Ministerstvem průmyslu a obchodu, Agenturou pro podporu podnikání a investic a také s CzechInvestem.

Ve své kompetenci má celkově 2 investiční pobídky, a to tvorbu nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Tyto pobídky jsou většinou zaměřené na high-tech výrobu a dovoz kapitálu. Jsou proto nařízením vlády vymezeny území podpory její výše a skupiny podporovaných osob.

Podpora vytvoření nového pracovního místa je určeno pro území s mírou nezaměstnanosti o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Tato podpora činní až 50 tisíc korun na jedno pracovní místo (MPSV, 2021).

8 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PROJEKTY

Veřejné výdajové projekty neboli veřejně prospěšné projekty tvoří jednu část veřejných výdajů. Pro jejich hodnocení a řízení jsou velmi důležité stanovené cíle. Zastupují roli vládní aktivity jakožto nástroje veřejné politiky na všech úrovních. Veřejně výdajové projekty plní cíle stanovených veřejných politik a slouží k dosažení cílů hospodářské politiky.

Rozlišovat můžeme 2 druhy cílů projektů, a to funkční cíle vyjadřující zaměření programu, které nejsou ihned měřitelné nebo objektové cíle. Objektové jsou již vázané na jednotlivé ukazatele, které zobrazují naplnění cílů. Funkční cíle jsou vyhodnotitelné pouze verbálně, zatímco objektové je možno jasně a věcně zhodnotit například procenty či dalšími jednotkami.

Zásadní součástí veřejných výdajových programů jsou i údaje o nákladech programu. Zobrazení nákladů přiřazených k stanoveným aktivitám. Lze pak zhodnotit jednotlivé cíle a využít předběžnou, průběžnou i následnou analýzu (Ochrana, 2011).

Ochrana (2011) dále vysvětluje funkce veřejně výdajových programů vzhledem k jejich postavení jakožto nástroje vládní politiky k zajištění alokační, redistribuční, a stabilizační funkce veřejného rozpočtu. Míra zmíněných funkcí záleží na přístupu (jestli sociální, konzervativní nebo liberální), který udává škálu možných zásahů. Pro naplnění alokační funkce je nutné zaměření na efektivnost programu, při redistribuční funkci je důležité kritérium spravedlnosti a stabilizační funkce je naplněna skrz projekty zaměřené na růst ekonomiky.

Kalouda (2019) uvádí specifika veřejně prospěšných projektů. Například posláním nespočívá v generování zisku, cash flow nebo maximalizaci tržní hodnoty. Z toho důvodu většinou nejde okamžitě použít standardní metodiky. Říká ale, že projekty širšího společenského významu mohou být i zájmem komerčních organizací. Ty se například mohou zajímat o možnosti získání dotace, vlivu nebo o získání vlastního hmotného prospěchu z efektu projektu. Dále také zdůvodňuje a upozorňuje, že při uplatnění standardních metod by velká část veřejně prospěšných projektů byla zamítnuta kvůli nízké výnosnosti.

8.1 Programové financování

Mezi základní charakteristiky programového financování patří skutečnosti, že financování je:

- účelným
- cílově orientovaným
- vedeným do programové struktury.

Když je financování účelným, je to známka ekonomických důvodů k financování zvolených aktivit. Východiskem k vytvoření rozpočtu financování se pak stává nastavení priorit a cílů. Cíle potom mají své ukazatele, díky kterým je lze hodnotit s ohledem na stanovená kritéria. Zdroje jsou následně distribuovány s ohledem na důležitost cílů a jejich pořadí. Cíle lze také rozdělit například na obecné, zvláštní a specifické a na této bázi je možné sestavit kostru programu a jeho finanční strukturu. Pro realizaci programu a jeho financí je nutné vytvořit i strukturu správců či manažerů, kteří zajistí jeho efektivní, hospodárnou a účelnou realizaci (Ochrana, 2006).

9 EVALUACE VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PROJEKTŮ

V různých dobách, musí manažeři, politici a další, rozlišit mezi efektivními a neefektivními projekty nebo případně začít kompletně nový a zhodnotit ty staré, pro lepší dopady nového. Informování a vedení rozhodování odpovědných osob je pak úkolem evaluace projektů.

Evaluace je pro veřejně prospěšné projekty důležitá i k ověření jejich určeného výsledku. Protože navzdory úmyslu projektů a zdánlivě účinných metod, mnoho z nich nutně nevede k lepším výsledkům a mohou mít dokonce opačný účinek. Veřejně prospěšné projekty tedy mnohdy nejsou snadno ovlivnitelné snahou k jejich vyřešení. Jsou často komplexní, dynamické a zakořeněné v chování a sociálních podmínkách, které jsou odolné vůči změně.

Dokonce s efektivní intervenční strategií, která je adekvátně začleněna a má své požadované benefitní dopady se program může potýkat s problémy, které mu brání od totálního úspěchu. Může například produkovat škodlivé vedlejší dopady nebo ve srovnání s dalším projektem lze získat stejný účinek za menší náklady. Zhodnocení efektivnosti veřejně prospěšných projektů a identifikování faktorů, které efektivitu podkopávají jsou pak úkoly jejich evaluace.

Obecně programová evaluace je aplikace sociálně výzkumných metod pro systematické zjištění efektivnosti veřejně prospěšných projektů pomocí nástrojů, které jsou přizpůsobeny politickému a organizačnímu prostředí a nastaveny pro zlepšení sociálních podmínek (Rossi, Lipsey, Henry, 2019).

Ochrana (2011) definuje základní výchozí principy pro analýzu veřejně prospěšných projektů. Definované principy jsou hospodárnost, efektivnost a účelnost. Tyto principy patří ke klíčovým kritériím v analýze před začátkem projektu, během jeho realizace, a i v analýze po skončení projektu. Čím lepší bude hospodářská, účelová a efektivní stránka projektu, tím více zdrojů vznikne nebo se ušetří, pro další využití.

9.1 Metody evaluace

Jedním z problémů evaluace je rozlišení výsledných efektů, protože může být vykázáno zlepšení v mnoha ohledech. Avšak ne každé zlepšení musí přímo souviset s projektem. Aby se nenadhodnotil efekt projektu, je nutné rozlišit efekty, které souvisí s projekty a

keré ne. Také je třeba zhodnotit výsledné efekty s očekávanými efekty, které by nastali bez jeho realizace.

Při zkoumání projektů je možné začít s výzkumnými otázkami. Evaluační otázky se oproti ostatním vyznačují napojením na výkon či jiné kritérium. Výkonnostní kritéria mohou nabývat jiných forem v závislosti na projektu. Stanovené otázky pak dají evaluaci strukturu a slouží k lepšímu plánování.

Pro zhodnocení programu je možné se zeptat liniových zaměstnanců, kteří se dostávají do přímého kontaktu s cílovou skupinou. Ti jsou v dobré pozici pro poskytnutí dobrého zhodnocení projektu. Problém se v tomto případě objevuje ve formě konfirmačního zkreslení, které může způsobit změnu výsledků.

Celkově se efektivita sociálních programů hodnotí z hlediska 5 hlavních domén, a to potřebu pro projekt, plán a teorie projektu, jeho implementace a doručení, výsledky a dopady projektu anebo jeho výkonnost (Rossi, Lipsey, Henry, 2019).

Pro analýzu veřejně prospěšných projektů, nelze, bez velkého úsilí, využít standardních metod hodnocení, jako například toků hotovostí či kvantifikovaných ukazatelů. To je způsobené i nedostatečným zhodnocením společenského prospěchu klasických ukazatelů. U veřejně prospěšných projektů je totiž zásadní sledovat zejména společenský dopad a ne zisk (Kalouda, 2019).

9.1.1 Potřebnost

Potřebnost je základní doménou pro vznik a zhodnocení sociálního programu nebo veřejně prospěšného projektu. Například při realizaci programu na zvýšení gramotnosti je důležité, aby tomu předcházelo zjištění, že významná část populace je negramotná. Pro zhotovení evaluace potřebnosti je pak zásadní zanalyzovat velikost a původ sociálního problému, rozsah nutného zásahu a následné důsledky. Zhodnocení potřebnosti se tedy může zabývat odpověďmi na následující otázky:

- Jaké jsou charakteristiky cílové skupiny?
- Jaké jsou potřeby této skupiny a co je vytvořilo?
- Jaká pomoc uspokojí tyto potřeby?
- Jaké jsou očekávané dopady?

(Rossi, Lipsey, Henry, 2019)

9.1.2 Efektivita

Princip efektivnosti lze vnímat ze 3 pohledů, z pohledu produktivity nákladů (veřejných výdajů) s ukazatelem počtu vyprodukovaných výstupů, z pohledu nákladové efektivnosti s ukazatelem nákladů (peněžní jednotky) na jednotku výstupu nebo z pohledu návratnosti nákladů s ukazatelem doby splacení vynaložených nákladů. První pohled se využívá zejména při průběžné analýze, kdy se hledá varianta maximalizující počet výstupů. U druhého pohledu je využití hlavně při předběžné analýze, kdy se hledá projekt s nejnižšími náklady na výstup. Třetí pohled pro zhodnocení efektivity sleduje, za jakou dobu se vynaložené prostředky vrátí a je používán také zejména při předběžné analýze (Ochrana, 2011).

Schopnost projektu mít reálný dopad záleží z velké části na adekvátní optimalizaci a efektivnímu implementování teorie akce. Jednou z otázek, na které zhodnocení efektivity naráží je například zda jsou cíle projektu naplňovány a jestli je možné dosáhnout cíle programu lépe (Rossi, Lipsey, Henry, 2019).

9.1.3 Nákladová analýza a zhodnocení výkonosti

Zjištění, že projekt má pozitivní dopad na zamýšlený výsledek není často dostatečné pro zhodnocení jeho sociálního přínosu. Prostředky projektu jsou omezené, takže je třeba hodnotit jeho výsledky s náklady. Prvním krokem je popsání nákladů projektu (může zahrnovat darované předměty nebo náklady obětované příležitosti). Dalším krokem je efektivní porovnání nákladů, to může nabývat formy analýzy nákladů a přínosů nebo cost effectiveness analýzy. Ty se ptají, jestli projekt produkuje dostatek benefitů s ohledem na náklady a jestli ostatní systémy dokážou produkovat stejné benefity za menší náklady.

Analýza výkonosti je pak zrádná, protože vyžaduje vyjádření aktivit projektu nebo jeho dopadů v monetárních jednotkách. Navzdory tomu jsou tyto odhady důležité pro rozhodování o alokaci zdrojů. Výkonnostní zhodnocení je vhodné spíše pro dospělé již stabilní a zaběhnuté projekty. (Rossi, Lipsey, Henry, 2019).

9.1.4 CBA

Metoda CBA (cost benefit analýza) neboli analýza nákladů a přínosů, zjišťuje vztah mezi vstupy a výstupy projektu, a to v peněžitých jednotkách. Podle rozsahu nákladů a přínosů je možné rozlišit dva druhy. Prvním druhem je užší CBA, kdy je rozsah nákladů jen jako přímo související náklady s investicí. Druhým je širší, který zahrnuje všechny náklady

včetně nákladů obětované příležitosti. Při využití metody CBA pro zhodnocení veřejných programů je také důležité zohlednit hledisko času. Pro zjištění stavu je možné použít vzorec níže, kde t je dané časové období, T konečný časový horizont projektu, B_t je přínos v období t , C_t je náklad v období t a r je společenská diskontní sazba. Pokud zmíněný vztah platí, tak by se projekt měl přijmout (Ochrana, 2011).

$$\sum_{t=0}^T \frac{B_t - C_t}{(1 + r)^t} > 0$$

Na bázi CBA je možné vypočítat i kalkulaci nákladů a přínosů pomocí přírůstkové metody. V metodě se porovná přínos projektu s jeho náklady a cílem je maximalizace ukazatele. Lze jej vypočítat jako $B - C$, tedy jako náklady odečtené od přínosů (Ochrana, 2011).

9.1.5 CEA

Kalouda (2019) Popisuje metodu CEA jako kvantifikaci přínosů srovnávaných projektů prostřednictvím naturálních jednotek. Projekty je následně možné srovnat podle jejich ceny a kvantitativnímu přínosu.

CEA (cost effectiveness analýza) představuje nákladově výstupovou metodu. Ta zjišťuje, kolik nákladů spadá na jednu jednotku výstupu. Je možné ji vyjádřit následujícím vzorcem, kde C jsou náklady na efekt E a E je naturální efekt měřený počtem vyprodukovaných naturálních jednotek (Ochrana, 2011).

$$CEA = \frac{C}{E}$$

Metoda je využívána zejména pro průběžné analýzy a analýzy po skončení projektu. Při porovnání projektů se seřadí podle výsledné CEA a vybere se ten s nejmenší hodnotou (Ochrana, 2011).

10 FINANČNÍ ANALÝZA

Finanční analýza je nástroj pro komplexní zhodnocení finanční stránky firmy a dokáže odhalit několik důležitých skutečností, které mohou umožnit manažerům lepší přehled o struktuře, alokaci a využití finančních zdrojů. Výsledky finanční analýzy mohou poskytnout informace nejen o minulých a současných skutečnostech, ale dokážou být cenné i pro budoucnost. Finanční analýzu jde využít pro zjištění finančního postavení podniku, ale i k rozhodování o investicích. Slouží jako zdroj následného rozhodování nejen pro manažery, ale i pro investory, zaměstnance, obchodní partnery nebo odbornou veřejnost. Největší zájem je o informacích ohledně ziskovosti, která je zajímavá například pro státní instituce z hlediska odvodu daní pro státní rozpočet či pro zaměstnance v závislosti na zvýšení mzdy (Knápková, Pavelková, Remeš, Šteker, 2017).

Růčková (2021) definuje finanční analýzu jako systematický rozbor dat, které zahrnují předpověď minulých, současných a budoucích finančních podmínek. Dále zmiňuje, že je možné si představit finanční analýzu jako rozbor kterékoliv činnosti u které je možné zvážit čas a peníze. Rozhodující hlediska pro výběr ukazatelů finanční analýzy závisí na cílové skupině, pro kterou je analýza tvořena.

Finanční analýza využívá několik metod. Mezi ty základní, které používá patří následující:

- analýza stavových ukazatelů (například horizontální a vertikální analýza)
- analýza tokových ukazatelů (zaměřená například na analýzu výnosů, nákladů zisku a cashflow)
- analýza rozdílových ukazatelů (jde třeba o ukazatel čistého pracovního kapitálu)
- analýza poměrových ukazatelů (zejména analýza likvidity, rentability, produktivity apod.)
- analýza soustav ukazatelů (analýza vlivu dílčích aspektů na souhrnný ukazatel)
- souhrnné ukazatele hospodaření (využití škály bankrotních a bonitních modelů)

(Knápková, Pavelková, Remeš, Šteker, 2017)

Higgins, Koski a Mitton (2023) varují před použitím analýzy poměrových ukazatelů u jejich porovnávání s ostatními podobnými projekty nebo podniky, kvůli neexistujícímu správnému výsledku.

10.1 Metody hodnocení investic

Pro práci s investičním projektem je důležité mít metody, díky kterým ho lze na základě určených parametrů zhodnotit, zejména jestli se projekt vyplatí nebo nevyplatí. Je mnoho různých metod a ukazatelů hodnocení a Růčková s Roubíčkovou (2012) řadí mezi nejlepší (z hlediska jednoduchosti či vypovídací schopnosti) metodu čisté současné hodnoty, metodu vnitřního výnosového procenta, index ziskovosti a metodu doby splatnosti.

Růčková (2021) také uvádí, že při výběru metod je nutné dbát na účelnost, nákladnost a spolehlivost. Přitom na účelnost se musí dbát, aby metoda odpovídala vytyčenému cíli a splnila tedy svůj hlavní účel. Pro každý subjekt hodnocení se hodí jiná soustava ukazatelů.

10.2 Výnosnost

ROI je výkonnostní ukazatel, který se používá pro zhodnocení výkonu a výnosnosti investice nebo k jejich porovnání. Snaží se přímo vyčíslit množství navrácených prostředků v souvislosti k investovaným nákladům. Výsledek je měřen v procentech nebo jako poměr. Vzorec pro výpočet návratnosti se skládá z poměru zisku a investovaných prostředků. Příklad vzorce pro výpočet je zde uveden (Investopedia, 2023)

$$ROI = \frac{\text{Výnos} - \text{Náklad}}{\text{Investované prostředky}} * 100 (\%)$$

10.3 Čistá současná hodnota

U investic je důležitým hlediskem jejich výnosnost. Pro daný účel se často testuje na základě současné hodnoty cash flow. V podnikové praxi je tedy při posuzování investic téměř vždy žádoucí zhodnocení čisté současné hodnoty (NPV), která vychází z diskontovaného cash flow a kapitálových výdajů investice. Pokud je výsledek čisté současné hodnoty kladný, pak zaručuje přijetí investice, jelikož přispěje nebo přispěla ke zvýšení hodnoty podniku. Pro využití vzorce níže, je NPV čistá současná hodnota, CF_t jsou peněžní toky z realizace projektu v jednotlivých letech jeho životnosti, K je kapitálový výdaj, n doba životnosti investice, a i diskontní míra odrážející požadovanou výnosnost (Knápková, Pavelková, Remeš, Šteker, 2017).

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{CF_t}{(1+i)^t} - K$$

10.4 Doba návratnosti

Dalším ukazatelem hojně využívaný investory a korporacemi je doba návratnosti. Ta pomáhá k určení doby, která je třeba pro zpětné získání investovaných prostředků. Je vhodná pro rozhodování ohledně budoucí investice. Projekt, který bude dosahovat nejnižší doby návratnosti bude výhodnější. Pro výpočet s ohledem na faktor času jde použít následný vzorec, kde I je kapitálový výdaj, P je peněžní příjem, DN je doba návratnosti, n jednotlivé roky životnosti, a i je úroková míra (Máče, 2006).

$$I = \sum_{n=1}^{DN} P_n * \frac{1}{(1+i)^n}$$

Lze využít i zjednodušený výpočet, kde se doba návratnosti vypočítá jako podíl průměrného ročního cash flow a investičních nákladů (Investopedia, 2023)

$$\text{Doba návratnosti} = \frac{\text{Náklady investice}}{\text{Roční průměrné cash flow}}$$

10.5 Rentabilita nákladů

Jedním z hojně využívaných ukazatelů, je i ukazatel rentability nákladů. Ukazatel říká, kolik korun čistého zisku podnik obdrží, po vložení 1 koruny celkových nákladů. Čím větší je výsledek ukazatele, tím větší získané procento zisku. Jde posuzovat v průběhu let a analyzovat jeho vývoj, také je vhodný pro srovnávání s ostatními srovnatelnými projekty či podniky. Výpočet je zobrazen vzorcem níže (Dluhošová a kol., 2021).

$$\text{Rentabilita nákladů} = \frac{\text{EAT}}{\text{celkové náklady}}$$

10.6 Vnitřní výnosové procento

Pro porovnávání přínosnosti investic se často používá několik způsobů. Jeden z nejvíce využívaných je kromě čisté současné hodnoty, ukazatel vnitřní výnosové míry. Ukazatel vyjadřuje výnosnost projektu a zároveň zohledňuje vliv času na peněžní toky a investici. Výsledkem je procento výnosnosti, při kterém je součet diskontovaného cash flow roven objemu investice. Výpočet nelze vždy provést běžným postupem a je většinou prováděn

iterací. Vnitřní výnosové procento se často porovnává s rentabilitou a náklady kapitálu (Kubíčková, Jindřichovská, 2022).

Možný výpočet vnitřního výnosového procenta jde stanovit i následujícím vzorcem, kde CF_t jsou peněžní toky jednotlivých let, n je doba životnosti a IRR vnitřní výnosové procento (ManagementMania, 2023).

$$0 = \sum_{t=0}^n \frac{CF_t}{(1 + IRR)^t}$$

10.7 Benchmarking

Při zpracovávání výsledků z provedené finanční analýzy není pro analytika lehké posoudit, jestli jsou výsledné hodnoty dostatečné nebo ne. Vzhledem k tomu, že každý podnik a projekt je specifický, nelze se vždy spoléhat na doporučené výsledky. Z toho důvodu se nabízí možnost využití benchmarkingu, jako vlastní zhodnocení na bázi ostatních. Pro jeho úspěšnou implementaci je potřeba mít kvalitní informace. Jde potom za jeho pomoci srovnat téměř cokoliv. S výsledky benchmarkingu se však musí zacházet opatrně a vzít je spíše jako inspiraci (Knápková, Pavelková, Remeš, Šteker, 2017).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

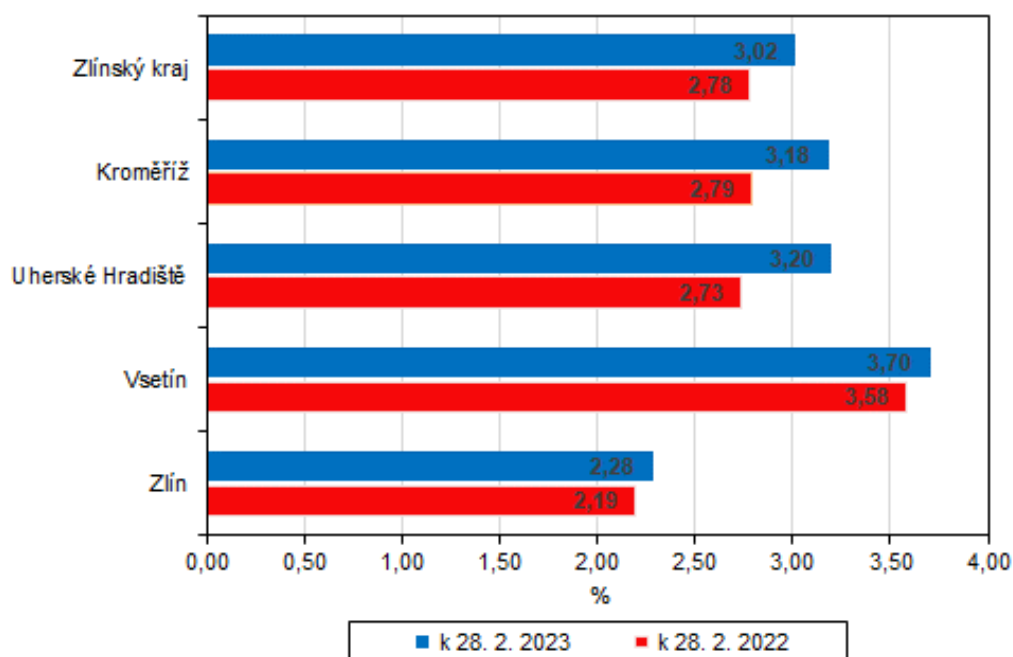
11 NEZAMĚŠTNANOST

Pro zasazení projektů na zvýšení zaměstnanosti do kontextu se tato kapitola bude věnovat aktuálnímu stavu nezaměstnanosti v České republice, a především ve Zlínském kraji.

Míra nezaměstnanosti v České republice za leden 2023 činila 2,6 % a míra zaměstnanosti 75,3 %. Oproti lednu 2022 byla zaměstnanost vyšší o 0,4 %. Již několik let taky platí skutečnost, že muži mají nižší míru nezaměstnanosti oproti ženám. V lednu 2023 činil rozdíl míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami 0,8 %, kdy muži dosahovali míry nezaměstnanosti 2,3 % a ženy 3,1 %.

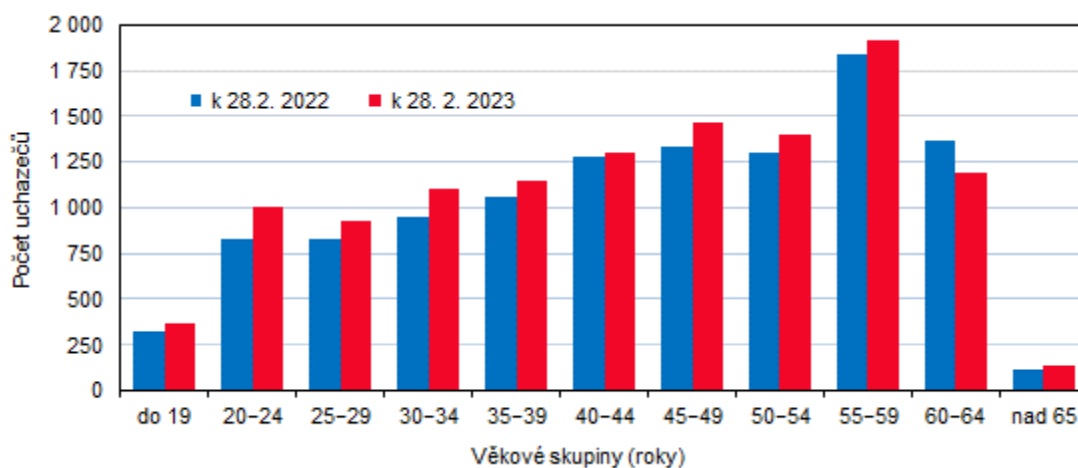
11.1 Nezaměstnanost ve zlínském kraji

Zlínský kraj zaznamenal 11 958 uchazečů o zaměstnání k datu 28.2.2023. Zároveň kraj vykazoval nejmenší podíl nezaměstnaných České republiky, přesněji 3,02 %. Na jediné pracovní místo pak připadalo 1,25 lidí hledajících zaměstnání. Pro srovnání například Olomoucký kraj vykazoval 3,83 podílu nezaměstnaných a 2,12 uchazeče na 1 pracovní místo. Počet uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji meziročně klesl o 1,3 %. Z jednotlivých částí kraje zaznamenal nejmenší míru nezaměstnanosti okres Zlín a největší okres Vsetín. Podíly nezaměstnaných v okresech Zlínského kraje jsou znázorněny na obrázku 3.



Obrázek 3: Podíl nezaměstnaných ve Zlínském kraji a jeho okresech (Český statistický úřad)

Co se týká věkového rozdělení nezaměstnaných tak největší skupinou byly osoby starší 50 let, přesněji ve věkovém rozpětí 55 až 59 let (1910 osob). Mladších osob bylo poměrně méně. Celkově mladistvý a absolventi škol tvořili 4,5 % uchazečů (přesný počet 539). Věkové rozložení lze vidět na obrázku 4. Osob se zdravotním postižením ucházejících se o zaměstnání tvořilo 1 868 tedy 15,6 %. Z hlediska pohlaví tvořili většinu nezaměstnaných muži než ženy (50,6 %) což je v rozporu s celorepublikovou mírou nezaměstnanosti pohlaví. Podporu v nezaměstnanosti si ve stanovém období mohlo nárokovat 40,7 % přesněji 4 864 uchazečů.



Obrázek 4: Uchazeči o zaměstnání ve Zlínském kraji podle věkových skupin (Český statistický úřad)

12 PROJEKTY NA ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Zaměstnanost je v České republice pod dohledem Úřadu práce. Úřad práce přitom disponuje mnoha nástroji ke zlepšení zaměstnanosti obyvatel a snížení nezaměstnanosti. Kromě základních nástrojů jako je například zřízení společensky účelného pracovního místa a veřejně prospěšných prací, má v kompetenci i různé projekty. Tyto projekty mohou být celorepublikové nebo regionální, které mají na starosti krajské pobočky Úřadu práce.

Aktuálně Úřad práce realizuje ve Zlínském kraji celkem 4 regionální projekty. Mezi zmíněné projekty patří Záruky pro mladé, Nová šance, Péče a příležitost a projekt Bez překážek. Každý projekt je zaměřený na určitou cílovou skupinu, která je specifickým způsobem znevýhodněna na trhu práce.

Tyto projekty jsou součástí operačního programu Zaměstnanost a jsou spolufinancovány národními zdroji a příspěvkem z Evropské unie.

12.1 Bez překážek ve Zlínském kraji

Projekt Bez překážek cílí na uchazeče o práci se zdravotním postižením a na osoby starších 50 let, kteří se potýkají se zdravotními problémy. Záměrem projektu je zásadně pomoci cílové skupině získat zaměstnání nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti. Druhotným záměrem pak je zvýšení motivace zaměstnavatelů k zaměstnání starších osob a osob se zdravotním postižením. Realizace probíhá od 1.3.2016 do 30.4.2023.

Pro účastníky projektu jsou připravené aktivity, které obsahují motivační část, teoreticko-praktickou část, modulovou část (různé volitelné aktivity), individuální poradenství a také samotné zaměstnání, které může být podpořené mzdovými příspěvky.

Projekt také obsahuje přímou podporu účastníků projektu ve formě mzdového příspěvku, příspěvku na dopravu, příspěvku na péči o dítě či osobu blízkou a ostatní formy přímé podpory jako příspěvku na zdravotní prohlídku.

Předpoklad je, že výzvou projde 500 lidí, kteří budou rozděleni do skupin po 7-10 účastnících v jednotlivých okresech. Pro zajištění aktivit jsou také zřízena poradenská centra v Kroměříži, Uherském Hradišti, Vsetíně a Zlíně.

12.2 Péče a příležitost ve Zlínském kraji

Zde je zaměřeno na uchazeče, kteří pečují o dítě do 15 let nebo osobu blízkou. Projekt má realizační období od 1.2.2016 do 30.4.2023 a předpokládá, že se zúčastní minimálně 910 osob, které mají být rozděleni do skupin po 5-14 účastnících v každém okrese.

Cílem je získání, obnovení, doplnění nebo rozšíření dovedností a znalostí, díky čemuž se má zvýšit zaměstnatelnost zúčastněných osob. Projekt se kromě rozšíření znalostí snaží také o znovuzařazení podpořených osob do zaměstnání.

Aktivity jsou rozděleny na vstupní část, teoreticky-praktickou část, volitelné aktivity, individuální poradenství a doprovodná opatření a zmíněné zaměstnání.

12.3 Záruky pro mladé ve Zlínském kraji

Záruky pro mladé mají za cílovou skupinu osoby ucházející se o zaměstnání, které jsou mladší 30 let (29 let a níž). Další podmínka je, aby uchazeči byli v evidenci Úřadu práce déle než 3 měsíce a měli pracovní zkušenosti v maximální délce 3 roky.

Cílem je podpořit přibližně 900 osob mladších 30 let bez nebo s minimálními pracovními zkušenostmi. Za pomoci odborné praxe má doplnit zkušenosti uchazečů a připravit je na potřeby budoucího zaměstnavatele.

Zahrnuté aktivity obsahují vstupní pohovor, poradenství, aktivizační kurz, rekvalifikaci, práci na zkoušku, doprovodné opatření a odbornou praxi.

12.4 Nová šance ve Zlínském kraji

Poslední regionální projekt, který je aktuálně v realizaci ve Zlínském kraji je Nová šance. Ta cílí na osoby v evidenci Úřadu práce vedené déle jak 5 měsíců, s důrazem na osoby vedené v evidenci více jak 12 měsíců za poslední 2 roky.

Očekávaný počet podpořených osob činí 860 rozdělených po skupinách od 6 do 12 lidí. Cíl je získání, rozšíření či obnovení znalostí a dovedností ke zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů a jejich následné zařazení do pracovního procesu.

Aktivity jsou rozděleny do vstupní části, banky cíleného individuálního poradenství, modulové části, individuálního poradenství, vzdělávání společně s dalšími doprovodnými opatřeními a zaměstnání, jak je tomu i ostatních projektů. Realizace je od 1.2.2016 do 30.4.2023.

13 VZNIK PROJEKTŮ

Pro lepší pochopení projektů na zvýšení zaměstnanosti a jejich následné analýzy je i třeba se podívat, jak tyto projekty vznikají a fungují. Informace o vzniku a funkci projektů byly získány a použity z dostupných zveřejněných informací na portále esfer.cz a komunikací s odpovědným zaměstnancem Úřadu práce.

Projekty jsou předkládány na základě výzev k podávání žádostí vyhlášených řídicím orgánem příslušného operačního programu v tomto případě Ministerstvem práce a sociálních věcí. Předkladatelem národních a systémových projektů je poté Generální ředitelství ÚP ČR, předkladatelem regionálních individuálních projektů jsou zase dané krajské pobočky ÚP ČR. Regionální individuální projekty jsou vytvářeny v souladu s parametry výzev s ohledem na specifické potřeby trhu prací v příslušných oblastech.

Samotné přijetí projektu či vytvoření výzvy je vícefázový proces, který je v kompetenci vyhlášovatele, tedy MPSV. Projektové záměry jsou nejdříve projednány Resortní radou, poté poradou vedení MPSV. Jestliže jsou odsouhlaseny tak jsou následně předloženy ve formě projektové žádosti do systému. Následně je provedeno formální hodnocení, hodnocení přijatelnosti a také věcné hodnocení. Z toho věcné hodnocení je zajištěno externími hodnotiteli, popřípadě může být svolána hodnotící komise. Jakmile se vypořádá s připomínkami hodnotitelů jsou vydány jednotlivé právní akty neboli podmínky pro realizaci projektů. Hodnotitelé se přitom musí řídit příručkami pro hodnotitele.

Po spuštění projektu je průběžně hodnocení formou zpráv o realizaci a žádostí o platbu. Dále se vede interní databáze, ze které jsou průběžně vyhodnocovány parametry plnění jednotlivých projektů. Sleduje se udržitelnost pracovních míst, které jsou projektem finančně podpořené, jsou od klientů vyplňovány anonymní dotazníky pro získávání zpětné vazby (například s čím byli spokojeni, vůči čemu měli výhrady, navrhnutí změn či zlepšení). Vybrané projekty jsou poté evaluovány externí firmou.

13.1 Finanční stránka

Alokované finanční prostředky pro projekty zohledňují specifika regionů v rámci situace na trhu práce, hospodářské aktivity regionu, predikcí budoucího vývoje atd. O výši alokovaných prostředků nerozhodují jednotlivé krajské pobočky, nýbrž je v kompetenci Řídicího orgánu, jenž při alokaci vychází z vytvořených analýz. Samotná finanční stránka projektů má být důležitým aspektem ve všech fázích tvoření a hodnocení výzvy.

14 ANALÝZA EVALUACE PŘIJETÍ PROJEKTU

V rozhovoru se zaměstnancem Úřadu práce bylo zjištěno, že při evaluaci přijetí projektu mají hodnotitelé za úkol řídit se příručkou pro hodnotitele dostupné online na www.esfcr.cz. Příručka pro hodnotitele popisuje 4 hlavní skupiny kritérií pro věcné hodnocení projektů. Tyto skupiny jsou potřeba, účelnost, efektivnost a hospodárnost, společně s proveditelností. Skupiny následně obsahují jednotlivá kritéria a jsou k nim v příručce popsány hlavní otázky a pomocné podotázky s doporučením k přidělení deskriptoru. Přidělené hodnocení je vždy na odborném posouzení hodnotitele, zatímco deskriptor musí být v souladu s předmětem hodnocení v rámci daného kritéria a podložen odpovídajícím odůvodněním. Je vhodné, aby hodnotitel bral v úvahu celý obsah kritéria a identifikoval relevantní části k projektu. Přičemž zhodnotí relevantní parametry a napíše k nim komentář a následně uzavřel hodnocení přidělením deskriptoru. Pro hodnocení projektu se posuzuje pouze relevantní obsah a nepřihlíží se k formální kvalitě. Přehled identifikovaných skupin kritérií pro uzavřené výzvy lze vidět na obrázku 5 společně s kritérii.

Skupina kritérií	Název kritéria
Potřeba	1 Vymezení problému a cílové skupiny
Účelnost	2 Cíle a konzistentnost (intervenční logika) projektu
	3 Způsob ověření dosažení cíle projektu
Efektivnost a hospodárnost	4 Efektivita projektu, rozpočet
	5 Adekvátnost indikátorů
Proveditelnost	6 Způsob zapojení cílové skupiny
	7 Způsob realizace aktivit a jejich návaznost
	8 Řízení projektu

Obrázek 5: Kritéria evaluace uzavřených výzev (Příručka pro hodnotitele, 2023)

Při hodnocení každého kritéria je nutné kromě odpovědi na hlavní otázky i odůvodnit slovními komentáři. Záznam o hodnocení je rovněž doplněn závěrečným komentářem, který se skládá z výtahu komentářů jednotlivých deskriptorů, ten se od nich nesmí názorem lišit nebo zohledňovat jiné části, než které jsou součástí hodnocení. Komentář musí také zmiňovat všechny doporučení, podmínky pro poskytnutí podpory. Deskriptory jednotlivých kritérií jsou 1. Schváleno, 2. Schváleno s podmínkou realizace a 3. Neschváleno.

14.1 Potřebnost

První skupina kritérií má definovat vymezení problému a cílové skupiny. Pro toto kritérium je nutné zodpovědět hlavní otázku, zda se projekt zaměřuje na problém nebo nedostatky, které jsou skutečně potřebné řešit a jestli je cílová skupina adekvátní náplní projektu. Hodnoceno je tedy i zda je problém věrohodný a či je potřebně konkretizován. Dále je řešeno, které všechny subjekty jsou ovlivněny a jak. Kromě hlavní otázky je vhodné zanalyzovat příčiny problému, který projekt řeší, jeho dopady jak na sociální a ekonomickou stránku tak na cílovou skupinu a celou společnost. Součástí hodnocení může být i popsání a vymezení výsledků zavedených opatření k řešení problému, podložené ověřitelnými a reálnými zdroji. Po vymezení problému je třeba zhodnotit i cílovou skupinu, jaká to skupina je, jak je velká, jakou má strukturu, jestli podpora řeší její problém. Měly by být také zjištěny její potřeby a potenciál uplatnění na trhu práce.

Definovány jsou i vlivy vedoucí k negativnímu zhodnocení z hlediska potřebnosti. Mezi ně patří například skutečnost, kdy není doložena potřebnost a přínos projektu podložené věrohodnými informacemi. Pokud chybí podložení problému, analýza zainteresovaných skupin, zdůvodnění účasti dané skupiny či pokud je problém již vyřešen nebo řešen jiným projektem.

14.2 Účelnost

Do skupiny kritérií účelnost spadá kritérium týkající se cíle a konzistentnosti projektu a způsob ověření dosažení cíle projektu.

14.2.1 Cíle a konzistentnost projektu

Kritérium cíle a konzistentnost projektu musí zodpovědět otázku, zda je cíl projektu nastaven správně a jestli dané aktivity a výstupy zajistí jeho splnění. Posouzeno je nastavení projektu v rámci celkové strategie. Dále je hodnocena vnitřní konzistentnost a logika mezi záměrem, cíli, zvolenými aktivitami, výstupy a výsledky projektu. Logika bude správná, pokud se dosáhne očekávaných výsledků, které naplní zvolený cíl. Příručka také doporučuje použití metody SMART při posuzování cílů. Příručka zmiňuje následujících 7 podpůrných podotázek pro kritérium Cíle a konzistentnost projektu:

1. Je z nastavení cíle zřejmé, jaká změna má být díky realizaci projektu dosažena?

2. Je změna plánovaná díky realizaci projektu „dostatečně významná“, tj. nakolik má dosažení cíle projektu potenciál vyřešit/odstranit problém cílové skupiny uvedený v projektu?
3. V případě více dílčích cílů jsou tyto cíle vzájemně provázané?
4. Jsou cíle jasně měřitelné a kvantifikovatelné (procentuálně, počet apod.)?
5. Je vhodně zvolen obsah klíčových aktivit vzhledem k popsáním potřebám cílové skupiny?
6. Je vhodně zvolen soubor klíčových aktivit vzhledem k naplnění cíle projektu?
7. Mohou být soubor klíčových aktivit /výstupy projektu skutečnými nástroji pro řešení stanoveného problému cílové skupiny?

(příručka pro hodnotitele)

K negativnímu hodnocení tohoto kritéria přispívá, pokud cíle a změny neodpovídají problému řešenému projektem. Pokud cíle neodpovídají daným postupům nebo nejsou SMART či pokud je projektová logika nefunkční.

14.2.2 Způsob ověření dosažení cíle projektu

Druhým kritériem v účelnosti je již zmíněný způsob ověření dosažení cíle projektu. Zde hlavní otázka je jaký způsob žadatel nastavil, aby se ověřilo dosažení cíle. Hodnotí se způsob ověření a prokázání dosaženého cíle. Takže hodnocena mohou být kritéria nastavená k identifikaci dosažení stanovených cílů, způsob doložení rozdílu mezi stavem před a po zahájení projektu a zda jsou nebo budou k dispozici data pro ověření výsledku projektu.

Negativní vliv může mít, jestli není zřejmé, jak zjistit rozdíl mezi stavem před projektem a stavu dosaženém pomocí projektu, nejsou uvedeny spolehlivé zdroje informací nebo pokud navržený způsob posouzení rozdílu před a po projektu není objektivní.

14.3 Efektivnost a hospodárnost

Do skupiny kritérií efektivnost a hospodárnost patří kritérium efektivita projektu, rozpočet a adekvátnost indikátorů.

14.3.1 Efektivita projektu, rozpočet

Pro efektivitu projektu a rozpočet je otázka stanovená na zjištění, zda je navržené efektivní a hospodárné využití zdrojů s ohledem na naplánované a potřebné výstupy, zda odpovídá výše rozpočtu daným výstupům a délce projektu. Posouzena může být také provázanost rozpočtu s hlavními aktivitami společně s výstupy, dále srozumitelnost rozpočtu a propojení aktivit s jednotlivými položkami. Hodnocení může podlehnout i potřebnost položek rozpočtu a srovnání cen rozpočtu s obvyklými cenami.

Nižší kvalité zhodnocení patří nadhodnocení rozpočtu, nedodržení obvyklých cen bez dostatečného zdůvodnění, využití neefektivních a zbytečných položek, či položek bez vazby na aktivitu.

14.3.2 Adekvátnost indikátorů

Toto kritérium se zabývá nastavením cílových hodnot indikátorů. Jestli jsou odpovídající vůči rozpočtu a práci s cílovou skupinou. U indikátorů by měla být jasná stanovená cílová hodnota, nastavená v odpovídajícím poměru v rámci aktivit. Jejich popis by měl také odpovídat údajům klíčových aktivit. Obecně se hodnotí reálnost dosažení cíle.

Kritérium je negativně ovlivněné nepřiměřeně nastavenými hodnotami k jednotlivým aktivitám a cílové skupině. Dále pokud jsou nejednoznačné, nepřiměřené nebo nereálné nebo pokud není jasné, jak se k hodnotám dospělo.

14.4 Proveditelnost

Poslední skupinou kritérii po potřebnosti, účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti je proveditelnost. Ta se skládá ze 3 různých kritérií, a to ze způsobu zapojení cílové skupiny, způsobu realizace aktivit a jejich návaznosti a posledně z řízení projektu.

14.4.1 Způsob zapojení cílové skupiny

Hlavním cílem kritéria je zodpovědět otázku, jak adekvátně je cílová skupina zapojená v průběhu projektu. Hodnoceno je zapojení cílové skupiny během projektu a jeho kritických částí a jestli je efektivní a vhodný přístup ke skupině. Posouzeno je také oslovení skupiny, motivace, způsob práce a její intenzita zapojení do projektu. Příručka doporučuje i jednotlivé přístupy v závislosti na typu a cílové skupině projektu. Jedním z přístupů je sdílení informací s uživateli. Zmíněná je dále konzultace probíhající mezi

poskytovatelem a uživatelem, participace, kdy se uživatelé podílejí na zlepšení služeb, sdílené rozhodování a zodpovědnost a plná kontrola v rukou uživatele služeb.

Nižší kvalitu deskriptoru může způsobit nedostatečné zapojení cílové skupiny, neodpovídající charakter způsobu práce či existence pochybnosti o dostatečné motivaci cílové skupiny.

14.4.2 Způsob realizace aktivit a jejich návaznost

Zde je zkoumána vhodnost způsobu realizace aktivit a taky jejich vzájemná návaznost. Hodnocená je kromě vhodnosti a návaznosti aktivit i forma jakž jsou aktivity prováděny a jestli jsou dostatečně srozumitelné s jasně stanoveným postupem. Dále se zkoumá, zda metoda aktivity vede k dosažení daným výstupům a jestli je efektivní. Zohledněn je i dostatek času s ohledem na potřeby cílové skupiny k jednotlivým aktivitám a dostatečně kvalitním výstupům, časová provázanost, vzájemná návaznost a vhodná celková délka projektu.

Nižšímu hodnocení v kritériu přispívá, pokud klíčové aktivity nejsou logicky provázány, nemají přidělený dostatečný čas, návaznost hlavních aktivit ukazuje nedostatky a pokud aktivity nejsou dostatečně popsány (konkrétně).

14.4.3 Řízení projektu

V kritériu musí být adekvátně nastavené řízení projektu s ohledem na jeho délku a náročnost. Hodnotí se také ošetření rizik a sestavení realizačního týmu.

Pokud nejsou ošetřena hlavní rizika projektu nebo zvolená opatření nejsou dostatečná či odpovídající a struktura realizačního týmu také není dostatečná může být obdržen pro kritérium eliminační deskriptor.

14.5 Vyhodnocení

Věcné zhodnocení žádostí o podporu z operačního programu zaměstnanost + se musí řídit podle příručky pro hodnotitele. Příručka ukazuje hodnotitelům, jak přistupovat k hodnocení jednotlivých projektů a čeho se držet. Pro věcné hodnocení projektů z uzavřených výzev se mají zhodnotit 4 hlavní skupiny kritérií a to potřebnost, účelnost, efektivnost a hospodárnost, společně s proveditelností. V podstatě je třeba zhodnotit proč, kdo, co, jak a za kolik. Jsou tedy zhodnoceny všechny hlavní směry připravovaného projektu. Obsaženo je i zhodnocení indikátorů s cílovými hodnotami, způsob zapojení CS

či návaznost a realizace aktivit. Projekt by tedy při dodržení stanovených kritérií a adekvátnímu nastavení měl správně fungovat a adresovat téměř všechny ně něj významně působící vlivy. Jediné, co zhodnocení stanovené příručkou postrádá či neobsahuje, je zasazení projektu do kontextu předešlých programů. Vzhledem k tomu, že většina veřejně prospěšných programů na sebe neustále navazuje, jako je tomu u projektů na zvýšení zaměstnanosti, tak zhodnocení přijetí programu by mohlo zohlednit změny vůči minulému, aby byl podnět k neustálému zlepšování plánování projektu a inovacím.

15 ANALÝZA SEBEEVALUACE PROJEKTŮ

Evaluace přijetí projektu a již probíhajících projektů probíhá odlišně. Evaluace přijetí se musí řídit podle příručky pro hodnotitele zajišťující věcné hodnocení žádostí o podporu, zatímco sebeevaluace projektů je stanovena podmínkami a požadavky zadavatele. Pro analýzu zaběhlé sebeevaluace projektů bude vycházeno ze závěrečné zprávy z Evaluace vybraných regionálních projektů ÚP ČR, která byla vytvořena externí firmou pro objednavatele Česká republika – Úřad práce České republiky. Projekty obsažené v evaluaci jsou také pod záštitou Evropské unie, Evropského sociálního fondu, konkrétněji spadající pod operační program Zaměstnanost.

Evaluace obsahuje celkem 8 projektů zaměřených na rizikové skupiny na trhu práce, kde každý byl realizován v konkrétním kraji ČR. Zahrnuté projekty jsou Záruky pro mladé ze 4 různých krajů společně s Mámo, táto neseďte doma! Olomoucký kraj, 50 Plus v Jihomoravském kraji, Příležitost dělá zaměstnance v Moravskoslezském kraji a projekt Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji. Nutno říct, že některé ze sledovaných projektů stále probíhají nebo probíhali v době evaluace. Přehled projektů lze vidět na obrázku níže.

Název projektu	Zkrácený název	Kraj realizace	Hodnocená cílová skupina
Projekty v kategorii Záruky pro mladé (dále jen „Záruky“)			
Záruky pro mladé v Libereckém kraji	Záruky, Liberecký k. / Liberecký k.	Liberecký kraj	mladí do 29 let
Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji	Záruky, Moravskoslezský k. / Moravskoslezský k.	Moravskoslezský kraj	mladí do 29 let
Záruky pro mladé ve Plzeňském kraji	Záruky, Plzeňský k. / Plzeňský k.	Plzeňský kraj	mladí do 29 let
Záruky pro mladé ve Zlínském kraji	Záruky, Zlínský k. / Zlínský k.	Zlínský kraj	mladí do 29 let
Projekty v kategorii Ostatní regionální individuální projekty (dále jen „Ostatní RIP“)			
Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji	Šance, Středočeský k. / Šance	Středočeský kraj	osoby se zdravotním postižením
Příležitost dělá zaměstnance	Příležitost, Moravskoslezský k. / Příležitost	Moravskoslezský kraj	osoby sociálně vyloučené
Mámo, táto neseďte doma!	Mámo, táto, Olomoucký k. / Mámo, táto	Olomoucký kraj	osoby pečující o dítě
50 PLUS v Jihomoravském kraji	50 PLUS, Jihomoravský k. / 50 PLUS	Jihomoravský kraj	osoby starší 50 let

Obrázek 6: Přehled projektů zahrnutých v evaluaci (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)
Cílem všech projektů je přispění k lepší zaměstnanosti jednotlivých cílových skupin, zlepšit jejich návyky, znalosti i zkušenosti k úspěchu na trhu práce. Projekty umožňovali

účastníkům využití nástrojů jako pracovního poradenství, rekvalifikace, uskutečnění sebe rozvojové aktivity nebo odborné praxe či takzvané práce na zkoušku. Přesné rozložení aktivit bylo jiné pro každý projekt.

15.1 Použitá metodologie

Úřad práce ČR požadoval využití kombinace kvantitativních a kvalitativních metod pro evaluaci projektů. Z kvalitativních metod byla použita metoda rozhovoru, která byla aplikována jak s klienty, tak s pracovníky ÚP ČR. Byly také stanoveny 3 evaluační úkoly a 13 otázek. První evaluační úkol se týkal sociodemografické struktury podpořených osob. Tento úkol za pomoci hlavně kvantitativních metod identifikoval strukturu osob zapojených do projektu. Vázali se k němu také 3 evaluační otázky z celkových 13.

Druhým stanoveným úkolem bylo porovnání aktivit s cílovými skupinami, jestli byly v souladu s potřebami cílových skupin a zda měli nějaký přínos. Byla zjištěna také míra spokojenosti klientů s aktivitami a identifikovalo se 5 kategorií bariér, se kterými se klienti při hledání zaměstnání potýkali. K druhému úkolu se váže 7 evaluačních otázek.

Třetím úkolem bylo celkové zhodnocení společně s 3 přiřazenými otázkami zaměřenými na hodnocení projektu ze strany podpořených cílových skupin a realizátorů projektu společně s dostupností informací o projektu a komplikacích v průběhu jeho realizace.

Obecně k vypracování všech evaluačních úkolů byly jako zdroje dat využity fokusní skupiny, rozhovory a kvantitativní data. Fokusní skupiny byly vždy složeny z bývalých a stávajících klientů daného projektu, aby byla zachycena jejich bezprostřední zkušenost a situace. Skupiny byly také složeny s důrazem na optimální strukturu se zohledněním věku, pohlaví, vzdělání, typu znevýhodnění atd. Z kvantitativních dat byla vytvořena analýza, pro kterou tvořili vstupy data z informačního systému ESF 2014+ společně se vstupními a výstupními dotazníky u jednotlivých projektů. Využitá data ze systému IS ESF 2014+ obsahovala sociodemografické informace, ekonomickou aktivitu ve vybraných měsících a rozsah získané podpory.

Evaluační otázky k prvnímu evaluačnímu úkolu, s jednotlivými ukazateli, které byly použity k vyhodnocení lze vidět v tabulce č.1. Ukazatelé u první otázky, která byla zaměřena na strukturu podpořených osob z hlediska ekonomické aktivity a jejich sociodemografických charakteristik, byly věk, pohlaví, typ znevýhodnění, realizované

aktivity, rozsah obdržené podpory a jejich samotná ekonomická aktivita. Struktura byla následně posouzena za pomoci statistických metod vycházející z dat IS ESF 2014.

Tabulka 1: Evaluační úkol 1 (závěrečná evaluační zpráva)

EVALUAČNÍ ÚKOL 1: SOCIODEMOGRAFICKÁ STRUKTURA PODPOŘENÝCH OSOB			
Evaluační otázka	Ukazatele	Zdroje dat	Metody
1.1 Na základě dat z IS ESF 2014+ vyhodnoťte strukturu podpořených osob v projektech z hlediska sociodemografických charakteristik a z hlediska jejich ekonomické aktivity.	Porovnání struktury podpořených osob napříč projekty podle těchto kritérií: věk, pohlaví, typ znevýhodnění, realizované aktivity, rozsah podpory, ekonomická aktivita.	IS ESF 2014	Statistická analýza
1.2 Vyhodnoťte otázky související se vzděláváním a pracovními zkušenostmi před nástupem do projektu ve vztahu k sociodemografickým charakteristikám respondentů.	Postavení osob na trhu práce před nástupem do projektu v návaznosti na další charakteristiky jako dokončené vzdělání, délku pracovní praxe, délka hledání práce	Vstupní dotazníky pro podpořené osoby	Statistická analýza
1.3 Analyzujte informace za osoby, které nesplnily bagatelní podporu: Jsou tyto osoby něčím specifické?	Porovnání struktury podpořených osob s a bez bagatelní podpory podle sociodemografických kritérií (viz otázka 1.1) a vyhodnocení, zda jsou rozdíly mezi těmito skupinami v některých ohledech statisticky významné.	IS ESF 2014+	Statistická analýza – Dvouvýběrový t-test, Chí-kvadrát test

Pro evaluační úkol 2: aktivity versus cílové skupiny bylo stanoveno následujících 7 otázek:

2.1 Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika CS v zaměření a organizaci aktivit? (Organizací aktivit je myšleno hodnocení z hlediska časové dotace, počtu účastníků v kurzu a harmonogramu.)

2.2 Jaká je míra individuálního přístupu k podpořeným osobám?

2.3 Jaká byla účast na jednotlivých klíčových aktivitách projektu z hlediska počtu osob, které se jich účastnily, a jejich sociodemografické struktury?

2.4 Jaká byla spokojenost podpořených osob s účastí v projektu?

- Jaká byla spokojenost s jednotlivými aktivitami?
- Které aktivity v rámci projektu byly u podpořených osob hodnoceny jako nejpřínosnější a které jako nejméně přínosné?
- Jak hodnotí podpořené osoby časovou dotaci jednotlivých aktivit?

2.5 Jaké byly důvody případného nenastoupení do aktivity, případně jejího předčasného ukončení?

2.6 Jakých dopadů bylo dosaženo? A jaké faktory k nim vedly? (Zhodnocení měkkých přínosů)

2.7 Jaké jsou bariéry CS pro vstup na trh práce?

(Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

Mezi použité metody pro vypracování evaluačních otázek pro úkol 2 patřili zejména fokusní skupiny, individuální rozhovory a statistická analýza (z ní například Chí-kvadrát test a ANOVA). Metody vycházeli z údajů od respondentů z Úřadu práce, cílových skupin, výstupních i vstupních dotazníků podpořených osob a z IS ESF 2014+.

Ukazatele pro první otázku představovali například počet hodit podpory pro jednotlivé cílové skupiny a typ pro ně vybraných aktivit. U druhé to byly vyjádření cílových skupin se spokojeností a mírou individuálního přístupu projektu, hodnotila se také skutečná míra individuálního přístupu ve srovnání s původním očekáváním u pracovníků ÚP. Pro další otázky ukazatele nabývali formy například, kdy respondenti cílových skupin a Úřadu práce uváděli pozitivní a negativní dopady způsobené projektem nebo vyhodnocení bariér, které byly považovány za více či méně závažné na základě dotazníků a odpovědí z fokusních skupin. Kromě zmíněných ukazatelů, byly použity ještě další, vedené v podobném duchu, kdy respondenti z řad ÚP nebo CS reflektovali nebo hodnotili jejich myšlenky týkajících se jednotlivých otázek.

Poslední evaluační úkol se zabíral celkovým zhodnocením a obsahoval další 3 evaluační otázky. Přesněji zkoumal, jaké je celkové zhodnocení projektu ze stran cílových skupin a ze strany realizátora – zaměstnanců Úřadu práce, jaké je zhodnocení dostupnosti informací

o projektu před vstupem a možnostech do jeho zapojení a jestli byla realizace výzvy komplikována nějakým způsobem nastavením projektu či dalšími externími faktory. Přesné znění otázek, společně s použitými ukazateli, zdroji dat a využitými metodami je v tabulce 2.

Tabulka 2: Evaluační úkol 3 (závěrečná evaluační zpráva)

EVALUAČNÍ ÚKOL 3: CELKOVÉ ZHODNOCENÍ			
Evaluační otázka	Ukazatele	Zdroj dat	Metody
3.1 Jaké je celkové hodnocení projektu ze strany CS a ze strany realizátora?	průměrné hodnocení projektu na základě spokojenosti s jednotlivými aktivitami. Míra spokojenosti s projektem vyjádřena pracovníky ÚP ve srovnání s tím, co od projektu původně očekávali	Respondenti z řad CS Respondenti z řad ÚP Výstupní dotazníky pro podpořené osoby IS ESF 2014+	Fokusní skupiny Individuální rozhovory Statistická analýza
3.2 Jak CS hodnotí dostupnost informací o projektu před vstupem do něj a možnosti zapojení do projektu?	Respondenti na fokusních skupinách hodnotí dostupnost informací o projektu před jejich zapojením a způsob, jakým se o projektu dozvěděli. Pracovníci ÚP popisují způsob výběru osob do projektu – vyjmenování jednotlivých kritérií a jejich důležitosti. Hodnocení spokojenosti s dostupností informací o projektu a způsobu, jak se k projektu dostali.	Respondenti z řad CS Respondenti z řad ÚP Vstupní dotazníky pro podpořené osoby	Fokusní skupiny Individuální rozhovory
3.3 Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci projektů nastavení výzvy nebo další externí faktory?	Při rozhovorech zaznívají komplikace, na které realizace projektu narážela.	Respondenti z řad ÚP	Individuální rozhovory

15.2 Výsledky evaluace

Tato podkapitola se zabývá jednotlivými výsledky zhotovené evaluace, zpracované podle závěrečné evaluační zprávy Evaluace vybraných regionálních projektů ÚP ČR. Text popisuje veškerá zjištění při zkoumání zadaných evaluačních otázek.

15.2.1 Na základě dat z IS ESF 2014+ vyhodnoťte strukturu podpořených osob v projektech z hlediska sociodemografických charakteristik a z hlediska jejich ekonomické aktivity.

V rámci první evaluační otázky byla zkoumaná struktura podpořených osob. Prvně byly projekty zanalyzovány na bázi pohlaví a věku. Bylo zjištěno, že napříč všemi projekty převládají ženy i ve všech věkových kategoriích (59 %). Průměrný věk byl 35 let a ženy byli mírně starší než muži. Přesné rozdělení osob podle pohlaví v jednotlivých projektech lze vidět na obrázku 7. V projektech záruk bylo podpořeno 3 860 osob z toho ve Zlínském kraji jich bylo 658. Analýza na bázi pohlaví a věku byla provedena jak napříč projekty, tak i zvlášť pro jednotlivý typ projektu.

Projekt	Ženy	Muži	Celkem v projektu
Projekty v kategorii Záruky			
Záruky, Moravskoslezský kraj	763	564	1 327
Záruky, Liberecký kraj	509	455	964
Záruky, Plzeňský kraj	520	391	911
Záruky, Zlínský kraj	377	281	658
Projekty v kategorii Ostatní RIP			
50 PLUS, Jihomoravský kraj	817	663	1 480
Příležitost, Moravskoslezský kraj	651	502	1 153
Šance, Středočeský kraj	416	247	663
Mámo, táto, Olomoucký kraj	526	26	552
Celkem	4 579	3 129	7 708

Obrázek 7: Počet podpořených osob v projektech (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

Po analýze na bázi věku a pohlaví byla analyzována struktura podpořených osob na základě znevýhodnění napříč projekty. Byly rozlišeny celkem následující 4 typy znevýhodnění:

- Osoba identifikované jako migranti; osoby, které jsou původem cizinci; menšiny (včetně marginalizovaných společenství jako jsou Romové)

- Osoba se zdravotním postižením
- Osoba bez příštřeší
- Osoba s ostatními typy znevýhodnění

Ještě byly identifikovány typy znevýhodnění ohledně věku, vzdělání nebo povinnostmi pečujících osob, tyto typy byly ale využity v jiných evaluačních otázkách.

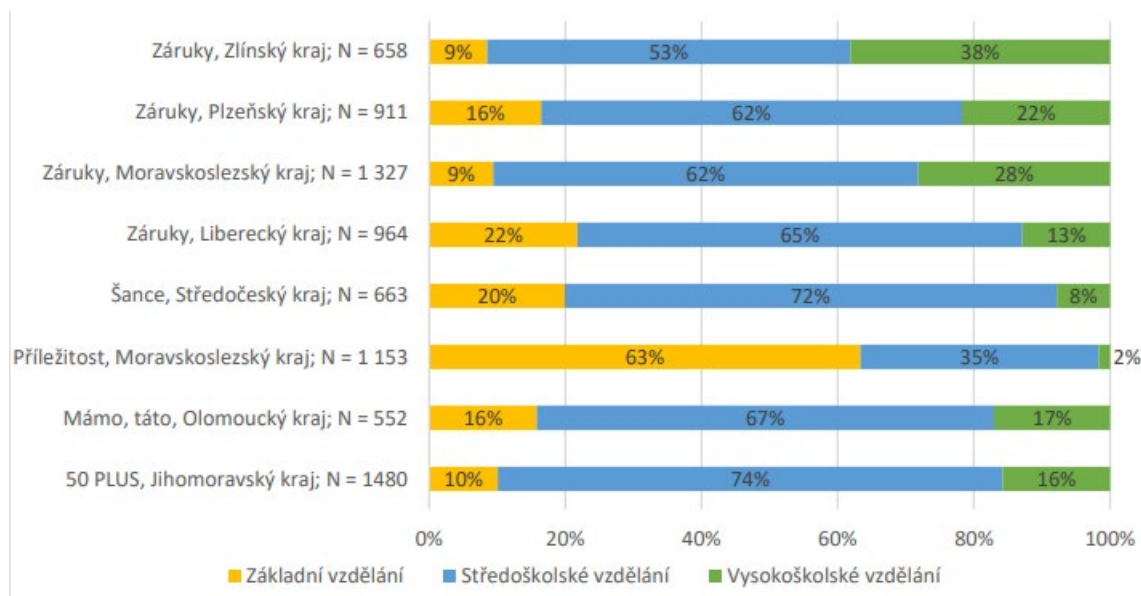
Nejvíce vyskytujícím znevýhodnění z rozlišených typů se prokázalo zdravotní postižení, a to napříč všemi projekty. Kromě projektu Šance, Středočeský kraj, který byl zaměřený čistě na tuto skupinu se zdravotní postižení vyskytlo u 49 % podpořených osob projektu Příležitost, Moravskoslezský kraj a také u 37 % osob projektu 50 PLUS, Jihomoravský kraj. U projektu 50 PLUS zdravotní postižení souviselo zejména s vyšším věkem osob, které byly podpořeny. Projekt Příležitost zaznamenal také podíl 60 % osob spadajících do kategorie osob s ostatními typy znevýhodnění. To mohlo být způsobené zaměřením projektu na sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené lidi. Kromě toho obsahoval 20 % lidí z menšin nebo ciziny a 6 % osob bez příštřeší a je jediným projektem s výraznějším podílem těchto osob. Podíl osob s jednotlivými typy znevýhodnění je zobrazeno na obrázku 8.

Projekt	Podíl osob z kategorie migranti; osoby, které jsou původem cizinci; menšiny	Podíl osob se zdravotním postižením	Podíl osob s ostatními typy znevýhodnění	Podíl osob bez přístřeší	Celkový počet podpořených osob v projektu
50 PLUS, Jihomoravský kraj	0 %	37 %	12 %	0 %	1 480
Mámo, táto, Olomoucký kraj	2 %	19 %	4 %	0 %	552
Příležitost, Moravskoslezský kraj	20 %	49 %	60 %	6 %	1 153
Šance, Středočeský kraj	1 %	100 %	12 %	0 %	663
Záruky, Liberecký kraj	4 %	12 %	3 %	0 %	964
Záruky, Moravskoslezský kraj	1 %	11 %	2 %	0 %	1 327
Záruky, Plzeňský kraj	2 %	10 %	0 %	0 %	911
Záruky, Zlínský kraj	0 %	11 %	1 %	0 %	658

Obrázek 8: Podíl znevýhodnění osob v projektech (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

Z obrázku je také patrné, že jednotlivé znevýhodnění není obsažené pouze v určitém projektu, ale projevují se napříč všemi. Existuje i mnoho lidí, kteří jsou ovlivněni dvěma či více znevýhodněními v různých kombinacích. Tato problematika následně více komplikovala výběr aktivit, motivaci osob a jejich úspěšné začlenění na trh práce.

Další porovnání struktury proběhlo i z hlediska vzdělání a dle rozsahu podpory. Projekty záruk obecně podpořili osoby s větším dosaženým vzdělání než ostatní projekty a obsahovaly největší část vysokoškoláků, a to zejména ve Zlínském kraji, kde vysokoškolské vzdělání mělo 38 % podpořených. Naopak nejmenší vzdělání měli lidé účastnících se projektu Příležitost, Moravskoslezský kraj, kde 63 % osob dosáhlo pouze základního vzdělání. Celkově podpořené osoby měli dosáhlé alespoň středoškolské vzdělání. Nejmenší vzdělání bylo tedy charakteristické zejména pro osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. Charakteristiky jednotlivých krajů ale taky hráli svou roli. Obrázek 9 zobrazuje zastoupení maximálně dosaženého vzdělání napříč projekty.



Obrázek 9: Vzdělanostní struktura podpořených osob (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)
 Porovnání časového rozsahu podpory z ÚP mezi jednotlivými cílovými skupinami ukázalo, že nejmenší průměrný rozsah bylo třeba u projektů záruk (cílové skupiny osob do 30 let) a následně u projektu 50 PLUS (cílová skupina osob starších 50 let). Pro tyto dvě skupiny bylo typičtější, že se podpora soustředila jen na podporu pracovního uplatnění bez potřeby dalších podpůrných aktivit. Na rozlišení typů podpor byl vytvořen číselník aktivit, rozdělený na 5 skupin. S číselníkem se pracovalo i v práci s ostatními evaluačními otázkami. Skupiny číselníku aktivit jsou následující:

1. Vzdělání – jazykové, oborové vzdělání a vzdělání s počítači
2. podpora základních kompetencí pro nalezení pracovního uplatnění – rozvoj měkkých dovedností, finanční gramotnosti a zvýšení povědomí na trhu práce
3. kariérové poradenství a diagnostika – bilanční a pracovní diagnostika, poradenství k volbě či změně zaměstnání, pomoc s udržením stávajícího zaměstnání nebo zahájení a udržení samostatné výdělečné činnosti
4. jiné aktivity (sociální služby) – podpora zajištění péče o děti, podpora bydlení, ambulantní služby atd.
5. podpora pracovního uplatnění – získání zaměstnání, stáže, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa dotovaná z projektu, chráněná zaměstnání či příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti

15.2.2 Vyhodnořte otázky související se vzděláváním a pracovními zkušenostmi před nástupem do projektu ve vztahu k sociodemografickým charakteristikám respondentů.

Druhá evaluační otázka k prvnímu úkolu se váže na souvislosti vzdělání a pracovních zkušeností před nástupem do projektu se sociodemografickými charakteristikami respondentů. Nejprve se zanalyzovalo postavení osob na trhu práce před nástupem do projektu. U záruk se ukázalo, že 65 % podpořených osob mělo minimální nebo žádnou pracovní zkušenost před projektem. Do projektu záruk se dostalo skoro 67 % osob, které hledali práci méně jak půl roku. Ostatní projekty obsahovaly 73 % osob, které měli pracovní zkušenost delší jak 5 let a pouze 6 % osob s žádnou pracovní zkušeností. Za posledních 5 let přitom pracovalo více jak 2 roky pouze 47 % osob a dalších 20 % vůbec.



Obrázek 10: Pracovní zkušenosti za posledních 5 let u projektů bez záruk (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

Další charakteristika ukazuje, že u záruk hledalo práci více jak rok jen 7 % zúčastněných, zatímco u ostatních projektů hledalo práci přes rok až 32 %. Lidé nastupovali do ostatních projektů spíše až po delším neúspěšném hledání práce

Postavení na trhu práce ve vztahu k sociodemografickým charakteristikám se u osob zúčastněných projektů záruk moc nelišilo. Jediná proměnná charakteristika je, že lidé s delší dobou praxe měli průměrně vyšší věk.

Ostatní projekty vykázali více charakteristik. Například podpoření muži mají delší pracovní zkušenosti než ženy a zúčastněné ženy jsou průměrně mladší. Lidé bez pracovní zkušenosti a jsou starší 50 let se vyskytly zejména u projektu Příležitost, Moravskoslezský kraj (23 osob) a další 3 u projektu Mámo, táto a projektu Šance. Tito lidé měli z většiny dokončeno jen základní vzdělání (22 osob) a zbytek středoškolské (4 osoby). V dotazníkovém šetření se zjistilo, že 20 % tázaných bylo ovlivněných zdravotním postižením, zejména s prvním stupněm invalidity a statusem zdravotně znevýhodněné

osoby. Průměrný věk zdravotně postižených osob byl 49,57 let. Ohledně vzdělání a pracovních zkušeností se ukázalo, že 80 % má dosažené středoškolské vzdělání a pracovní zkušenost delší 5 let. Podpořené osoby uvedli i další možné bariéry na trhu práce, a to u pár jednotlivců skutečnost výkonu trestu, ústavní či ochranné výchovy a mateřskou dovolenou. Také znevýhodnění pocíťovalo 22 % osob s pracovními zkušenostmi delší 5 let, 39 % se zkušenostmi menší jak 1 rok a 31 % případů bez pracovní zkušenosti.

15.2.3 Analyzujte informace za osoby, které nesplnily bagatelní podporu: Jsou tyto osoby něčím specifické?

Poslední evaluační otázka analyzuje specifika osob, které nedosáhly na bagatelní podporu. Takových osob bylo ve sledovaném období 3 358 zatímco dalších 7 708 na ni dosáhlo. Analýza a rozhovory s projektovými manažery ukázaly, že nedosáhnutí bagatelní podpory souviselo většinou s nízkou motivací a adaptací, nerealistickou představou o práci či špatnými pracovními návyky. Dále byly i případy, kdy nedosáhnutí bagatelní podpory bylo způsobeno rychlou zaměstnaností, bez potřeby rekvalifikace nebo dotovaného místa. Klient odcházel po několika konzultacích hned do nového zaměstnání. Nedosáhnutí podpory kvůli rychlé zaměstnanosti bylo zaznamenáno zejména u projektů záruk. Pracovníci klienta zorientovali, poskytly základní podporu a klient poté z časových důvodů již nedošel na další aktivity. Statistická analýza odhalila, že věk hrál roli jen u projektů záruk a Příležitost, kde obecně pro zúčastněného s věkem rostla šance splnění bagatelní podpory. Ukázal se také výrazný vliv dosaženého vzdělání na splnění podpory, a to napříč všemi projekty, krom 50 PLUS jihomoravský kraj. Se vzděláním stoupá pravděpodobnost splnění bagatelní podpory, což je nejvíce zřejmé u lidí se základním vzděláním. Rozdíly jsou podrobně uvedeny v následujícím obrázku.

Projekt	Skupina osob	Celkem osob	Podíl osob se základním vzděláním	Podíl osob se středoškolským vzděláním	Podíl osob s vysokoškolským vzděláním
Záruky, Liberecký kraj	S bagatelní podporou	964	21,8 %	65,4 %	12,9 %
	Bez bagatelní podpory	389	44,2 %	50,1 %	5,7 %
Záruky, Moravskoslezský kraj	S bagatelní podporou	1327	9,4 %	62,4 %	28,2 %
	Bez bagatelní podpory	627	26,3 %	61,4 %	12,3 %
Záruky, Plzeňský kraj	S bagatelní podporou	911	16,5 %	61,8 %	21,7 %
	Bez bagatelní podpory	396	36,9 %	53,0 %	10,1 %
Záruky, Zlínský kraj	S bagatelní podporou	658	8,5 %	53,3 %	38,1 %
	Bez bagatelní podpory	210	11,9 %	62,4 %	25,7 %
Šance, Středočeský kraj	S bagatelní podporou	663	19,9 %	72,2 %	7,8 %
	Bez bagatelní podpory	152	31,6 %	64,5 %	3,9 %
Příležitost, Moravskoslezský kraj	S bagatelní podporou	1153	63,3 %	35,0 %	1,6 %
	Bez bagatelní podpory	603	71,3 %	28,4 %	0,3 %
Mámo, táto, Olomoucký kraj	S bagatelní podporou	552	15,8 %	67,2 %	17,0 %
	Bez bagatelní podpory	198	30,3 %	57,1 %	12,6 %
50 PLUS, Jihomoravský kraj	S bagatelní podporou	1480	10,1 %	74,2 %	15,7 %
	Bez bagatelní podpory	783	8,6 %	73,4 %	18,0 %
CELKEM	S bagatelní podporou	7708	21,3 %	61,3 %	17,4 %
	Bez bagatelní podpory	3358	33,1 %	55,9 %	10,9 %

Obrázek 11: Rozdíl v zastoupení osob v závislosti na vzdělání (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

Vliv na splnění bagatelní podpory u charakteristiky zdravotního postižení, ostatní znevýhodnění či bez přístřeší se neprokázal.

15.2.4 Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika CS v zaměření a organizaci aktivit?

Druhý evaluační úkol byl zaměřen na posouzení aktivit vůči cílovým skupinám. Pro první otázku, kde cíl byl ověřit, jestli se výrazněji liší rozsah aktivit pro cílové skupiny, bylo zjištěno, že v průměru nejmenší rozsah podpory (průměrně 2,5 dne) měli osoby mladší 30 let a lidé starší 50 let (bez započítání aktivit v oblasti Podpora pracovního uplatnění). Největší podporu získali osoby zdravotně postižené a sociálně vyloučené, v průměru až 7 dní. Skupina osob pečujících o dítě pak získala průměrnou dobu podpory 6 dní na osobu.

Patrný rozdíl byl ve využitých aktivitách jednotlivých skupin. Osoby pečující o dítě a lidé starší 50 let využívali více aktivitu vzdělání, zatímco osoby se zdravotním postižením aktivity na podporu základních kompetencí a zřídka kariérové poradenství. Sociálně vyloučené osoby také hojně využívali podporu základní kompetencí, avšak i kariérové poradenství a diagnostiku. Ovšem kvůli nižšímu vzdělání a specifickým omezením této cílové skupiny nebylo možné plně využít aktivity vzdělávání (např. PC kurzy).

Speciální vyhodnocení si vyžádala skupina aktivit na podporu pracovního uplatnění. Ta se ukázala jako klíčová u skupin osob pečující o dítě, osob starších 50 let a u mladých do 30 let. U prvních dvou skupin to byly aktivity společensky účelné pracovní místo a pracovní místo dotované z projektu. Zatímco velká část mladých získala místo, které nebylo projektem dotováno, tudíž finální hodnota, která se objevuje v následující tabulce je nižší.

Cílové skupiny	Projekt	Počet podpořených osob	Vzdělávání	Podpora základních kompetencí	Kariérové poradenství a diagnostika	Jiné aktivity	Podpora celkem (bez aktivit Pracovního uplatnění)	Podpora pracovního uplatnění (OČIŠTĚNÁ)
osoby mladší 29 let (včetně)	Projekty Záruk (4 kraje)	3 860	0,88	1,33	0,37	0,08	2,66	97,02
osoby pečující o dítě	Mámo, táto, Olomoucký kraj	552	1,95	3,57	0,40	0,00	5,93	162,16
osoby se zdravotním postižením	Šance, Středočeský kraj	663	1,28	5,68	0,21	0,22	7,39	83,72
osoby sociálně vyloučené v MSK	Příležitost, Moravskoslezský kraj	1 153	0,76	5,35	0,88	0,01	6,99	73,24
osoby starší 50 let	50 PLUS, Jihomoravský kraj	1 480	2,01	0,26	0,29	0,00	2,56	160,69
CELKEM		7 708	1,19	2,26	0,42	0,06	3,93	109,21

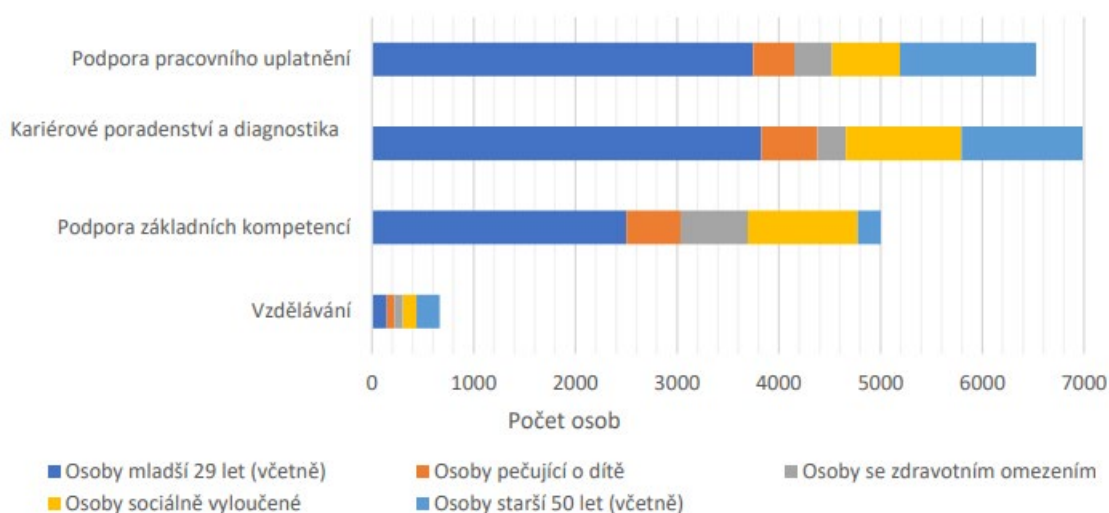
Obrázek 12: Přehled průměrného rozsahu podpory podle vybraných aktivit (v 8 hodinových dnech) (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

15.2.5 Jaká je míra individuálního přístupu k podpořeným osobám?

Druhá otázka zaměřená na individuální přístup odhalila, že všichni účastníci měli zkušenost s individuálním poradenstvím. Celkový čas individuálního poradenství se lišil u všech účastníků v závislosti na různých faktorech. Celkově čas individuálních konzultací nepřesahoval 10 hodin. Konzultace většinou probíhali 1 - 2x měsíčně v časové délce 15 až 60 minut. Délka souvisela s potřebami a ochotou podpořených osob. Celkově byl individuální přístup zaměstnanců ÚP hodnocen pozitivně a často oceňován. Často se zaměstnanci ÚP věnovali podpořeným osobám i nad rámec svých povinností. Negativní reakce byly pouze od účastníků, kteří byli dlouhodobě neúspěšní při hledání práce nebo kteří neviděli přidanou hodnotu setkání. Největší rozdíl v individuálním přístupu se projevoval mezi projekty Příležitost a projekty záruk. Pro cílovou skupinu projektu Příležitost bylo třeba většího individuálního přístupu, zatímco u záruk bylo většinou možné přímo přikročit k zaměstnávání.

15.2.6 Jaká byla účast na jednotlivých klíčových aktivitách projektu z hlediska počtu osob, které se jich účastnily, a jejich sociodemografické struktury?

Třetí evaluační otázka druhého úkolu se zabývá účastní na jednotlivých aktivitách projektu. Největší účast zaznamenala kategorie kariérového poradenství a diagnostiky, kterou absolvovalo téměř 90 % zúčastněných. Kategorii s 85 % účastí pak byla podpora pracovního uplatnění, v různých formách od získání zaměstnání, stáží, společensky účelných pracovních míst po veřejně prospěšné práce. Podporu základních kompetencí absolvovalo 65 % osob a nejméně byla absolvována skupina aktivit vzdělání, kterou ze všech skupin absolvovalo 9 % lidí. U mladých lidí se zúčastnilo vzdělání pouze 1 % osob. Účast na aktivitách se nelišila v závislosti na pohlaví, nýbrž na věku, kdy aktivitu vzdělání využívali zejména starší podpořené osoby. To je způsobeno obzvláště zaměřením aktivit vzdělání na rekvalifikace a jazykové vzdělání, takže nebyli moc využívány lidmi zapojených do projektů záruk.



Obrázek 13: Počet podpořených osob z jednotlivých CS v kategoriích aktivit (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

15.2.7 Jaká byla spokojenost podpořených osob s účastí v projektu?

Otázka spokojenosti se řešila za pomoci fokusních skupin a individuálních rozhovorů. Došlo se k závěru, že většina lidí byla spokojena s aktivitami napříč všemi projekty. Pokud osoby nebyly spokojeny tak to nesouviselo s kvalitou jednotlivých aktivit, ale spíše k nezohlednění individuálních situací, jako opakování věcí ze školy či nastavené příliš rychlé tempo.

Při zkoumání nejpřínosnějších a nejméně přínosných aktivit bylo využito hodnocení z výstupních dotazníků, které obsahovalo 5 možností odpovědi, které byly převedeny do číselné škály. Možné odpovědi byly nezúčastnil (0 na číselné škále a nebylo zahrnuto do hodnocení), neužitečná aktivita (1), spíše neužitečná aktivita (2), spíše užitečná aktivita (3) a užitečné aktivita (4). U všech aktivit bylo zjištěno, že je lidé považovali za užitečné až spíše užitečné. Nebyla žádná aktivita, která by získala v průměrném hodnocení méně jak 3. Nejužitečnější aktivitou se stala u záruk odborná praxe a u ostatních projektů zkouška profesí. Nejméně užitečné se pak staly motivační aktivity u záruk (průměrné hodnocení 3) a individuální poradenství nebo krátkodobá práce na zkoušku u ostatních projektů (průměrné hodnocení 3,4). Jak lze vidět, tak i nejméně užitečné aktivity dostali relativně vysoké hodnocení. Nejvíce různorodé hodnocení bylo zaznamenáno mezi cílovými skupinami osob starších 50 let a osob sociálně vyloučených. Osoby starší 50 let hodnotili aktivity nejhůř, a to v průměru 3,1 zatímco osoby sociálně vyloučené hodnotili aktivity nejlépe, a to s průměrným hodnocení až 3,8. Fokální skupiny potvrdili spíše pozitivní hodnocení, které vyšlo z dotazníků, ale nepodařilo se na nich určit větší oblíbenost nebo neoblíbenost jednotlivých aktivit.

V dotaznících podpořené osoby odpovídali i na otázky, zda by uvítali kratší nebo delší časový rozsah aktivit a u kterých aktivit by to bylo. Většina využila možnosti neodpovědět či odpovědi byly neurčité. Celkově se neprokázala potřeba upravit poskytnutý čas k aktivitám. Hlasy ke změně se objevily ve velmi omezené míře a byly směřovány zejména na skupinové aktivity, ve kterých se nelze plně věnovat různorodým potřebám každého jednotlivce. Fokální skupiny opět potvrdili výsledky dotazníku, a i zde nebyla prokázána potřeba ke změně časové dotace aktivit. Lidé, co se vyjádřili pro změnu se také neshodli na jednotné potřebě úpravy. U individuálních aktivit nebyly téměř žádné připomínky z čehož bylo vyvozeno, že se k podpořeným osobám přistupuje podle jejich individuálních potřeb tam, kde to jde.

15.2.8 Jaké byly důvody případného nenastoupení do aktivity, případně jejího předčasného ukončení?

Jako hlavní důvody pro nenastoupení do aktivity nebo jejího předčasného ukončení se projevilo nalezení zaměstnání či neschopnost podpořené osoby účastnit se projektu. Velká část nenastoupení do aktivit byla ošetřena vstřícností pracovníků ÚP, jež například nabízeli náhradní termíny v případě neomluvené neúčasti. U mladých byly hlavní důvody předčasného ukončení a nenastoupení do aktivity již zmíněné nalezení zaměstnání nebo

nenaplněná očekávání v zaměstnání. U ostatních skupin to dále byla také změna preferencí (změna preferovaného oboru), změna zdravotního stavu, nezvládnutí prvotních pracovních obtíží (špatná docházka, konflikt na pracovišti) nebo péče o osoby blízké a změna časových možností způsobená nenadálou nemocí v rodině.

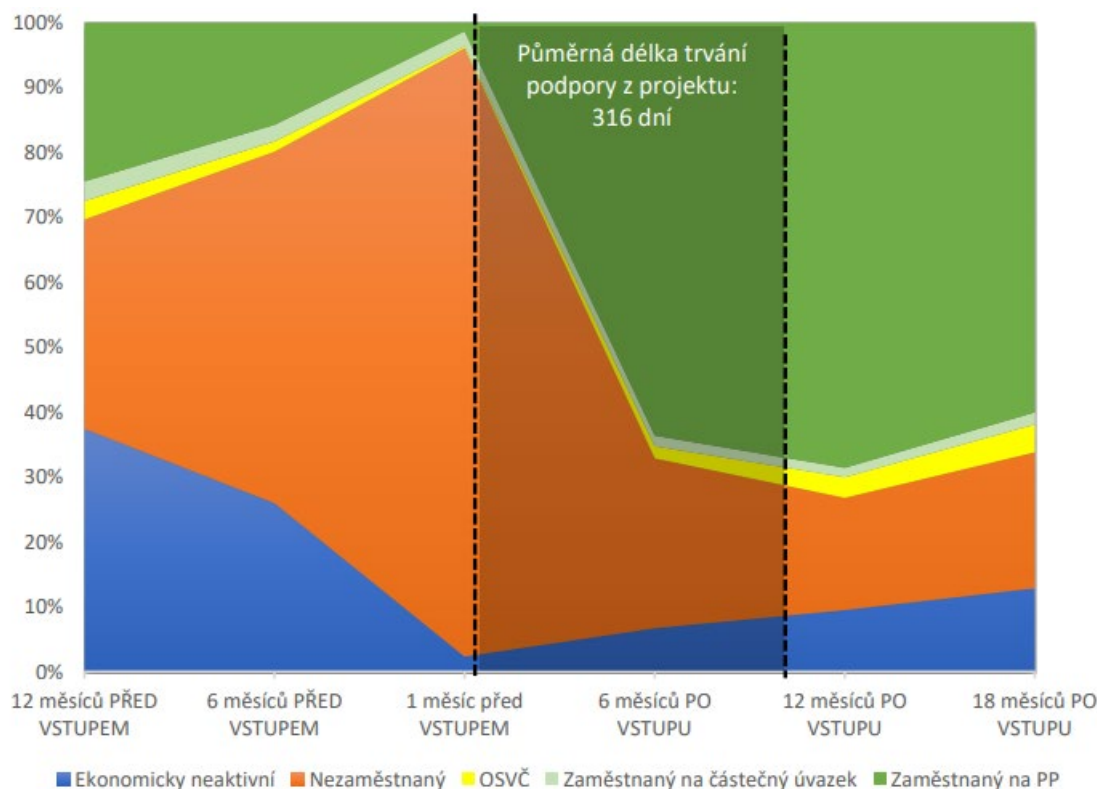
Evaluace v této problematice zdůrazňuje spolupráci s podpůrnými službami mimo Úřad práce, práci s psychology a dalšími sociálními službami. Společně se sdílením specifického know-how jednotlivých týmů. Které řeší u podpořených osob situace jako je domácí násilí, zaměstnání osob s poruchami autistického spektra nebo problematickou bytovou situací.

15.2.9 Jakých dopadů bylo dosaženo? A jaké faktory k nim vedly?

Hlavním záměrem všech projektů bylo zvýšit zaměstnanost nebo zaměstnatelnost zúčastněných osob. Pomocí dat, které eviduje Úřad práce a Česká správa sociálního zabezpečení se mohla zhodnotit i ekonomická aktivita účastníků projektů. Pracovalo se s daty o účastníkovi zahrnujícími jeho ekonomickou aktivitu od 1 roku před nástupem do projektu až do 1,5 roku po vstupu. Evaluace u projektů identifikovala 7 dosažených dopadů. Tyto dopady tvoří:

- Změna v ekonomické aktivitě
- Získání konkrétního zaměstnání
- Sdílení vedoucí ke zvýšení sebevědomí a motivace
- Možnost odejít do důchodu
- Finanční zlepšení životní situace
- Konkrétní znalosti, zejména z právního minima a finanční gramotnosti
- Schopnost uspět u pohovoru a komunikovat se zaměstnavateli

Nejdůležitějším dopadem byla změna v ekonomické aktivitě účastníků projektů, která se ukázala být výrazná. Těsně před nástupem do jednoho z projektů bylo 94 % podpořených osob nezaměstnaných a 18 měsíců po vstupu to bylo jen něco přes 20 %. Projekty přispěly i ke zvýšení počtu OSVČ, kdy při vstupu do projektu působilo jen 0,3 % osob jako OSVČ a po 18 měsících to již bylo více jak 4 %. Graf zobrazující změny v ekonomické aktivitě lze vidět níže.



Obrázek 14: Změna v ekonomické aktivitě účastníků projektu, před, během a po skončení účasti v projektu (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

Pro nejpočetnější skupinu zahrnuté do evaluace (cílová skupina lidí mladších 29 let, včetně), byla charakteristická ekonomická neaktivita 1 rok před nástupem do projektu (ovlivněno studiem). Následně se skupině podařilo průměrně nejrychleji získat zaměstnání a obsahuje také nejmenší podíl osob, které se stali po skončení účasti znovu nezaměstnanými.

Osoby pečující o dítě tvořili také část ekonomicky neaktivních a to 20-30 %. Bylo to způsobeno z části studiem a zejména osobami pobírající rodičovský příspěvek. Osoby pečující o dítě měli také v průměru nejdelší zapojení do projektu a to přes 14 měsíců. Skupina se vyznačila po skončení projektu vysokým podílem OSVČ (6,2 %).

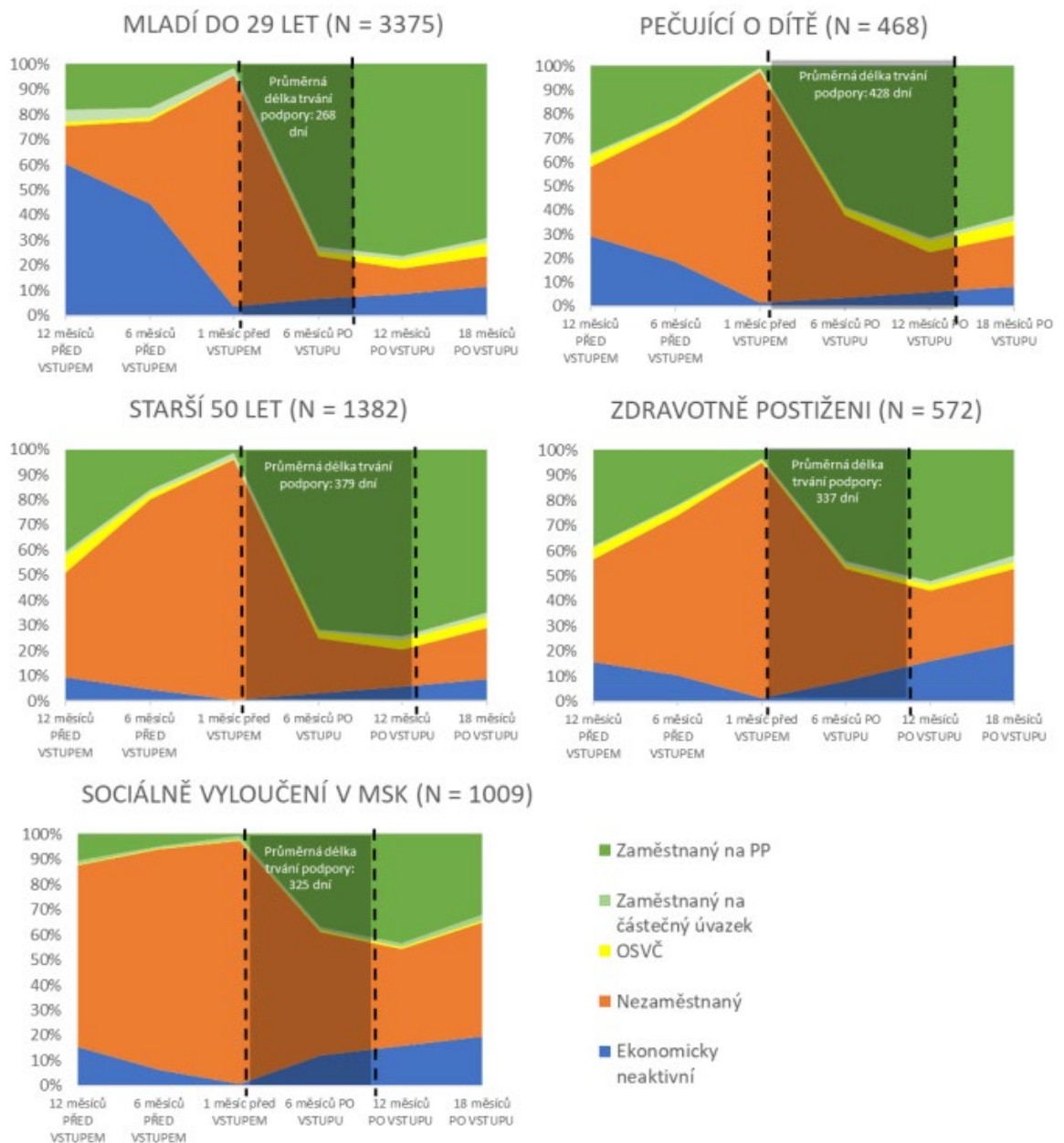
Skupina osob starších 50 let je zase výjimečná nejvyšším podílem OSVČ rok před vstupem do projektu a nejmenším podílem ekonomicky neaktivních lidí. Po vstupu si pak 73 % našlo práci do 6 měsíců a 67 % si práci udržovalo i po roce a půl.

U zdravotně postižených osob byla zaměstnaná přibližně 1 třetina rok před vstupem do projektu. Těsně před začátkem projektu nastal pokles a za rok a půl byla zaměstnaná opět 1 třetina, s nárůstem ekonomicky neaktivních osob, kterým Úřad práce pomohl zajistit podporu odpovídající zdravotnímu postižení a zrušení nutnosti pracovat.

Sociálně vyloučené osoby mají specifikum nejvyšší nezaměstnanosti rok před projektem. Projektu se následně podařilo zaměstnat 40 % podpořených osob, avšak velká část o zaměstnání následně přišla.

Podíl zaměstnaných v jednotlivých cílových skupinách (v závorce N pro každou skupinu)	12 měsíců PŘED VSTUPEM	6 měsíců PŘED VSTUPEM	1 měsíc před VSTUPEM	6 měsíců PO VSTUPU	12 měsíců PO VSTUPU	18 měsíců PO VSTUPU
SOCIÁLNĚ VYLOUČENI V MSK (1009)	12 %	6 %	2 %	38 %	45 %	34 %
ZDRAVOTNĚ POSTIŽENI (572)	39 %	23 %	4 %	46 %	53 %	44 %
PEČUJÍCÍ O DĚTI (468)	38 %	22 %	2 %	59 %	73 %	64 %
STARŠÍ 50 LET (1382)	42 %	17 %	3 %	73 %	76 %	67 %
MLADÍ DO 29 LET (3375)	23 %	21 %	4 %	75 %	78 %	71 %
CELKEM (6806)	27 %	18 %	4 %	65 %	70 %	62 %

Obrázek 15: Vývoj podílu zaměstnaných v jednotlivých skupinách (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)



Obrázek 16: Rozdíly ve vývoji ekonomické aktivity pro pět cílových skupin (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)

Dopad získání konkrétního zaměstnání se podařilo zajistit zejména u projektů záruk. V některých případech práce nebyla přímo ve vystudovaném oboru, ale v závislosti na dalších okolnostech jako místo bydliště byla nalezena alternativa.

Jedním z dalších dopadů sdílení, mělo dva efekty. Hlavní byl pozitivní efekt, zejména u projektu Mámo, táto, Olomoucký kraj, kdy si podpořené osoby mohli trénovat dovednosti v bezpečném prostředí, sdělovat zkušenosti a socializovat se, což vedlo ke zvýšení sebevědomí při pracovních pohovorech. Druhý efekt byl negativní, ten se objevoval, pokud

skupina dobře nefungovala například díky své nesourodosti či omezené komunikaci s ostatními účastníky.

Zmiňované dopady podpořených osob tvořilo i zlepšení jejich finanční situace a možnost odejít do důchodu díky zapojení do projektu. Bylo také oceňováno naučení právního minima a finanční gramotnosti navzdory prvotnímu váhání o přínosu aktivity. Některým podpořeným osobám to pomohlo pochopit důvody své exekuce.

Velký dopad také zaznamenali tréninky pracovních pohovorů. Podpořené osoby se k nim často vraceli a vybavovali si konkrétní doporučení. Pomohli také s jejich obavami a přispělo se k jejich úspěšnosti uplatnit se na trhu práce.

15.2.10 Jaké jsou bariéry CS pro vstup na trh práce?

Evaluace identifikovala několik různých bariér pro vstup na trh práce, které se týkají jednotlivých cílových skupin. Bariéry se liší nejen napříč projekty, ale i mezi jednotlivými osobami, které jsou ovlivněny vlastní životní situací a charakteristikami. Obecně nejméně znevýhodněnou cílovou skupinou se cítí skupina mladých do 30 let. Kvalitativní výzkum ukázal, že nejzásadnější bariérou byl věk a zdravotní postižení, ovšem u kvantitativního výzkumu to byly lidé pečující o děti či jiného člena rodiny.

Jedna ze skupin bariér pro vstup na trh práce byla identifikována jako znalosti a dovednosti. Zde bariéry představovalo nedostatečné vzdělání či kvalifikace, nevhodný obor vzdělání, zejména u absolventů a starších účastníků, kteří byli vyučeni již v neuplatitelném oboru, nedostatečná praxe, také zejména u čerstvých absolventů, či nedostatky v konkrétních schopnostech jako je anglický jazyk nebo práce s počítačem. Pracovníci ÚP zmínily také jako bariéru pracovní návyky a u některých osob bylo bariérou vzdělání neumožňující rekvalifikaci (věk nezletilých).

Druhou identifikovanou skupinou bariér bylo zdravotní omezení a věk, která se dotýkala všech cílových skupin. Problémy znamenala především pro starší osoby se zhoršeným zdravotním stavem, kdy nastávají obavy ohledně schopnosti zvládat fyzické požadavky práce. Zdravotní omezení také znamenalo častou potřebu zkrácených úvazků, kterých není mnoho na trhu práce.

Rodinná situace účastníků představuje další bariéru, především zahrnutí péče o osoby blízké, péči o domácnost či domácí násilí. Kvůli nutnosti péče je problematické sladění časových potřeb zaměstnavatele a uchazeče. Sladění péče a zaměstnání bylo i často

komplikováno zdravotními omezeními, obzvlášť u starších osob. Tyto bariéry hnali podpořené osoby opět k hledání zkrácených úvazků. U projektů záruk se ukázalo, že ačkoliv téměř nikdo nebyl zatížen rodinnou situací, bariérou byl jen prospekt budoucího zatížení.

Finanční situace podpořených osob se projevovala jako další bariéra. Někteří účastníci, zejména projektu Příležitost, Moravskoslezský kraj zvažovali, zda se jim vůbec vyplatí zaměstnání, kdy motivace nalezení a udržení zaměstnání byla snížena například zadlužením nebo exekucí. Specifickou situaci tvořili osoby žijící s rodiči obzvlášť v projektech záruk.

Poslední velkou identifikovanou bariérou byly očekávání a osobní motivace osob. Zde byly identifikované bariéry hlavně pro podpořené osoby z projektů záruk, pro které byly charakteristické bariéry jako nereálná očekávání ohledně pravidel v zaměstnání, nereálná očekávání ohledně oboru a mzdy, odmítnutí manuální práce a omezená motivace na základě neúspěchu. U ostatních skupin to například byla bariéra omezené motivace na základě dlouhodobé nezaměstnanosti.

Kromě již zmíněných větších skupin bariér byly identifikované i další jako dopravní dostupnost, nevyhovující bytová situace, diskriminace na základě národnosti či vzhledu. Dopravní dostupnost způsobovala problémy kvůli omezenému počtu spojů dopravy a objevovali se rozdíly v ochotě využití různých typů dopravy napříč cílovými skupinami. Nevyhovující bytovou situaci řešilo zhruba 6 % osob zapojených do projektu Příležitost. Dále byly zmíněny situace diskriminace na základě národnosti nebo vzhledu, a to zejména u žen.

15.2.11 Jaké je celkové hodnocení projektu ze strany CS a ze strany realizátora?

Celková úspěšnost projektů byla hodnocena hlavně z pohledu účelnosti, úspornosti a udržitelnosti. Pracovníci ÚP společně s podpořenými osobami přitom všechny projekty hodnotili pozitivně, účastníci projekty nevnímali jako úplnou ztrátu času a popisovali jejich přínosy. Záruky pro mladé fungovali zejména jako uvedení do reality pracovního trhu, zatímco ostatní projekty obsahovali účastníky s více pracovními zkušenostmi a řešili se spíše problémy související s mírou a kombinací znevýhodnění.

Z pohledu účelnosti hlavní cíl pro všechny projekty byl podpořit cílové skupiny v získání pracovních zkušeností, znalostí a osvojení návyků, které jim pomohou k získání zaměstnání, a tedy úspěchu na trhu práce. V dotazníkovém šetření z toho více jak 60 %

podpořených osob odpovědělo, že jim projekt pomohl k získání zaměstnání. Jediný projekt, v kterém se většina vyjádřila, že jim projekt k zaměstnání nepomohl byly Záruky pro mladé, Plzeňský kraj, kde pouze 39 % osob vidělo v projektu přispění k získání zaměstnání. Avšak navzdory tomu 81 % podpořených osob z tohoto projektu získalo zaměstnání. U projektu Záruky pro mladé, Zlínský kraj se vyjádřilo 79 % podpořených osob, že jim projekt pomohl k získání zaměstnání.

Evaluace se příliš nezabývala úsporností a uvádí, že nebyla jejím předmětem. Zmínila se akorát, že v určitých ohledech snížila pandemie COVID-19 náklady na realizaci určitých aktivit, které se nakonec museli vykonat distančně.

Podobně byla zhodnocena i udržitelnost, kvůli údajné těžké měřitelnosti. Byl popsán jen dlouhodobější dopad aktivit na zúčastněné osoby a jejich zlepšenou schopnost najít a udržet si práci.

15.2.12 Jak CS hodnotí dostupnost informací o projektu před vstupem do něj a možnosti zapojení do projektu?

Z provedených rozhovorů bylo zjištěno, že většina účastníků projektů se cítila dostatečně a vhodně informována a pro více jak 96 % osob byly poskytnuté dokumenty srozumitelné. O projektech se dozvědělo přímo na Úřadu práce 86 % osob, dalších 9 % od známých a někteří dokonce od svého zaměstnavatele, aby získal podporu.

15.2.13 Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci projektů nastavení výzvy nebo další externí faktory?

Mnoho komplikacím zabránilo navazování projektů na projekty předešlé a možnost pracovníků ÚP je upravovat. Využili se například úpravy indikátorů, finančních alokací a prodloužení doby realizace. Identifikováno bylo tedy 10 komplikací z toho 4 více závažné.

Mezi závažnější komplikace patřila pandemie COVID-19 spolu s protipandemickými opatřeními či rozpočtové provizorium. U rozpočtového provizoria dlouhé a nepředvídatelné období způsobilo znemožnění podpory několika společensky účelných pracovních míst a ukončení spolupráce od některých zaměstnavatelů.

Jako další závažná komplikace se projevila dlouhodobě nevyhovující personální situace na ÚP ČR a nedostatek částečných úvazků a sdílených míst. Nevyhovující personální situace se projevila zejména ve fluktuaci zaměstnanců, kteří odnášeli důležité zkušenosti s projekty. Částečné úvazky představovali komplikace z hlediska jejich nedostatku a

potřeby zejména pro pečující osoby a osoby se zdravotním postižením. Přitom většinou scházela jen minimální úprava pracovního úvazku.

Dalšími komplikacemi byly pak nízká nezaměstnanost vedoucí k odchodu z projektu, hranice 3-5 měsíců v evidenci ÚP ČR před vstupem do projektu, neflexibilní výběrová řízení a zdlouhavý proces zadávání veřejných zakázek či opakované prodlužování projektu bez reflexe aktuální situace.

15.3 Celkové zhodnocení evaluace

Evaluace v prvních dvou úkolech důkladně popsala sociodemografickou strukturu zapojených cílových skupin z různých hledisek a charakteristik. Proběhla analýza osob, které projektem prošli, ale nezískali bagatelní podporu. Hodnotilo se propojení cílových skupin a jednotlivých aktivit projektů. Hodnocen byl také přístup k podpořeným osobám, jejich spokojenost a zjištění bariér, kterým čelí při vstupu na trh práce.

Evaluace celkově identifikovala 5 hlavních bariér se kterými se účastníci potýkali. Mezi tyto bariéry například patří zdravotní omezení a věk nebo znalosti a dovednosti. Dalším zjištěním bylo, že nezaměstnanost účastníků projektů před vstupem činila okolo 94 %, zatímco 18 měsíců po ukončené účasti bylo nezaměstnaných jen něco nad 20 % podpořených osob a dalším téměř 70 % osob se podařilo udržet nějakou formu zaměstnání. Zjistilo se také, že nejtěžší skupina pro zapojení a udržení na trhu práce byla cílová skupina dlouhodobě nezaměstnaných či sociálně vyloučených osob. U prvního evaluačního úkolu se taktéž prokázal výrazný vliv vzdělání na pracovní zkušenosti a možnosti podpořených.

Po splnění prvních dvou evaluačních úkolů obsahovala evaluace celkové zhodnocení ve formě třetího úkolu. Zde se na projekty pohlíželo ze stránky účelnosti, úspornosti a udržitelnosti. Avšak kromě vyhodnocení účelnosti, kde se zjistila, která část podpořených osob dokázala najít a udržet si zaměstnání, se do problematiky více nezabíhalo, obzvláště z hlediska úspornosti nebo udržitelnosti. V porovnání se zásadami pro hodnotitele, kde se při přijímání projektu hodnotí jeho potřebnost, účelnost, efektivnost a hospodárnost společně s proveditelností, obsahovala evaluace již probíhajících nebo zakončených projektů pouze pár společných bodů. Obě vymezili hlavní účel, cílové skupiny a logiku mezi aktivitami a cílovými skupinami, čímž se částečně obsáhla potřebnost a účelnost či proveditelnost projektu. Evaluace již ale neobsahovala žádnou část hodnotící nakládání s finančními prostředky, tedy rozpočtem projektu. Nenavázala na efektivnost ani hospodárnost.

Evaluace však celkově zodpověděla doporučenými metodami podle smlouvy zadavatele všechny evaluační otázky a vyhodnotila následně 2 konkrétní doporučení a 6 námětů pro realizaci aktivit v projektech. Doporučení tvořila podpora využití supervize, konzultace s psychologem a realizačním týmem a aktivity vedoucí k rozšíření nabídky zkrácených úvazků či sdílených míst. Zjistila, že všechny projekty plní svůj hlavní cíl a přispívají ke zvýšení zaměstnanosti zúčastněných osob a k pozitivnímu vývoji ekonomické aktivity. Nadále bylo identifikováno zmíněných 5 hlavních bariér s kterými se účastníci projektů potýkali a že všechny projekty také do co největší míry reagovaly na specifické potřeby jednotlivých cílových skupin, navzdory prostorům ke zlepšení. Závěr evaluace tedy zhodnotil všechny projekty jako přínosné, a to i do dalších období.

V závislosti na výsledek evaluace je možné říct, že samotná sebeevaluace projektů dokázala dostatečně prozkoumat a zhodnotit bližší stránku projektů jako je její dopad na jednotlivce (účastníky projektů), přesněji jak se projekt projevil na podpořených lidech, které aktivity jim vyhovovali či nevyhovovali, jaké problémy vnímali při hledání práce atp. Výsledek se ale vůbec nedotkl finanční stránky projektů. Zda alokované zdroje byly dostatečné, nadbytečné či nedostatečné při tvoření pracovních míst nebo zajištění aktivit, jaký monetární přínos mají projekty pro společnost a jestli je možné lépe využít poskytnuté zdroje.

Zjištění hospodárnosti či efektivnosti projektů společně s perspektivou vynaložených prostředků, může výrazně přispět k jejich optimalizaci. Přitom přispění k optimalizaci projektů je jedním z primárních důvodů pro vytváření evaluací, jak je uvedeno v obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci operačního programu zaměstnanost plus. Z tohoto důvodu by bylo vhodné zvážit zavedení vyhodnocení i finanční stránky projektů při evaluaci. Možné způsoby hodnocení finanční stránky projektů jsou představeny v následující kapitole.

16 NÁVRH FINANČNÍCH INDIKÁTORŮ PRO EVALUACI PROJEKTŮ

Jedním z hlavních problémů při hodnocení veřejně prospěšných projektů je převedení výsledků na monetární jednotky. Dalším problémem je, že projekty samotné nemají za účel generaci zisku. Z tohoto hlediska se obtížně zjišťuje, jaká je například návratnost projektu, ekonomická hodnota nebo vnitřní míra výnosu. Vzhledem k tomu, že v případě projektů této práce je jejich hlavním cílem samotné zvýšení zaměstnanosti cílových skupin, a ne vytvoření přímého finančního toku, tak nelze zprvu porovnat základní finanční ukazatele a zhodnotit finanční prosperitu projektů jako by tomu bylo u obvyčejných firem a investičních projektů. U projektů jsou akorát popsány rozpočty a finanční toky ze stanoveného budgetu. Existující finanční toky přitom představují čerpání přiznané dotace a ve výsledku vystupují jen jako náklady pro realizaci projektu.

Pro možnost mapování například doby návratnosti, čisté současné hodnoty, výnosnosti a dalších finančních ukazatelů, je nutné získat monetární přínosy projektu. Pro projekty zaměřené na zvýšení zaměstnanosti je výsledkem počet osob, které se podařilo začlenit na trh práce. Nezaměstnaný člověk přitom vytváří náklady pro stát, díky podporám v nezaměstnanosti a dalším sociálním dávkám. Dalším faktorem je, že jako zaměstnaný člověk by přinášel státu větší zisk z daní. Kromě daní má zaměstnaný člověk pozitivní efekt i na další části ekonomiky generující prospěch státu. Lze tedy vypočítat alespoň část nákladů státu na nezaměstnaného člověka, což lze následně převést do projektů na zvýšení zaměstnanosti a použít jako monetární základ pro výpočet klasických finančních indikátorů.

16.1 Náklady na nezaměstnanou osobu

Nezaměstnanost má přímý efekt na výkon ekonomiky, díky čemu je její stav sledován a využíván jako jeden z ukazatelů při hodnocení ekonomické situace. Kromě vlivu na ekonomiku se také dotýká veřejných financí státu, zejména kvůli sociálním dávkám a daňovým odvodům.

V roce 2015 vyšla publikace výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, která se zabývala odhadem nákladů veřejných rozpočtů na jednoho nezaměstnaného. Publikace analyzovala údaje z roku 2014 a následně vyčíslila náklady na 1 nezaměstnanou osobu v roce 2014 na 207 tis. Kč za rok. Do výpočtu nebyly zahrnuty administrativní náklady, které by výsledek

patrně zvýšili a nebyly také zohledněny vlivy na důchodový systém či mimoekonomické důsledky nezaměstnanosti.

Publikace dokazuje schopnost vyčíslit alespoň částečný finanční dopad nezaměstnaného člověka na rozpočet státu, což se může následně využít k analýze projektů. Výsledek publikace bude také následně využit pro představení výpočtu a využití některých ukazatelů v této práci, i když je samotný výsledek zastaralý.

16.2 Navržené indikátory

Všechny navržené indikátory, vycházejí z popsaných skutečností a vzorečků v teoretické části. Tvoří je zejména ukazatele z finanční analýzy společně s metodou analýzy nákladů a přínosů a nákladově výstupovou metodou. Jsou vybrány zejména díky jejich jednoduché aplikaci a výpovědní hodnotě.

16.2.1 Výnosnost (ROI)

Jedním z možných ukazatelů, které by šlo využít v hodnocení projektů je výnosnost (ROI) nebo rentabilita nákladů, která se dá v širší rovině chápat stejně jako ROI nebo v užší rovině se dá využít pro zkoumání jednotlivých aktivit. Výnosnost jako jeden ze základních ukazatelů hodnotící hlediska efektivity nebo schopnosti generovat výnos může také sloužit ke srovnání vícero projektů a pomoci k lepšímu rozdělení finančních prostředků pro projekty.

Ukazatel jde využít pro zhodnocení výnosnosti projektů na zvýšení zaměstnanosti, jejíž výsledek může pomoci určit, který z projektů přináší největší část ušetřených nákladů, pokud se jako výnos budou považovat ušetřené náklady plynoucí ze zaměstnání nezaměstnaného člověka (je nutno počítat s lidmi, kteří po absolvování projektů strávili nepřetržitě alespoň rok v zaměstnání) a jako náklad celkové investované prostředky projektu. Ukazatel se poté vypočítá jako podíl investovaných prostředků na rozdílu výnosů a nákladů.

16.2.2 Čistá současná hodnota (NPV)

Dalším ukazatelem, který lze využít k zhodnocení projektů na zvýšení zaměstnanosti je čistá současná hodnota. Je možné ji využít k analýze minulých nebo stávajících projektů, ale i k odhadu a zhodnocení budoucích.

Pro její výpočet v rámci projektů, je možnost chápat cash flow v jednotlivých letech jako počet osob, kterým se podařilo v daných letech zaměstnat a udržet zaměstnání po dobu 1 roku vynásobené vyčíslenými ročními náklady na nezaměstnanou osobu, poté lze postupovat jako při obyčejném výpočtu NPV v podnikové praxi. Výpočet je proveden jako suma diskontovaných cash flow v jednotlivých letech, od které je odečtený kapitálový výdaj.

16.2.3 Doba návratnosti

Další využití lze nalézt ve výpočtu doby návratnosti. Výpočtem je možné zanalyzovat jaké období projektům trvá k dosažení dostatečného dopadu, díky čemuž jde dále optimalizovat realizační období. Pro nedostatek dat, bude použit k výpočtu doby návratnosti v další kapitole zjednodušený vzorec, tedy podíl ročního průměrného cash flow a nákladů investice.

16.2.4 CBA

Pro lepší představu o dopadu vynaložených nákladů je možné použít metodu CBA a CEA. Použití metody CBA převede benefity projektů, v tomto případě počet osob, které se podařilo zařadit na trh práce na monetární jednotky, pomocí kterých se naskytne více možností porozumění projektu. Může pak dojít k hlubšímu pochopení finanční stránky projektů a jejich dopadu pro stát a společnost. Výpočet nám také odhalí částku nákladů, které se projektem ušetří. Pro výpočet CBA v užším smyslu odečteme náklady, které budou představovat investované prostředky projektu a výnosy jako počet osob, kterým se podařilo v daných letech zaměstnat a udržet zaměstnání po dobu 1 roku vynásobené vyčíslenými ročními náklady na nezaměstnanou osobu.

16.2.5 CEA

Společně s CBA metodou je vhodné využít i metodu CEA. Při využití cost effectiveness analýzy se ukáže, kolik nákladů se vynaloží na pomoci získání zaměstnání pro 1 osobu. Díky této informaci a využití benchmarkingu vznikne příležitost pro lepší nastavení rozpočtů u projektů s cílovým počtem úspěšně podpořených osob.

Pro zjištění CEA je možné využít podílu celkových nákladů na projekt a počtu osob, kterým se povedlo najít a udržet zaměstnání po dobu 1 roku.

16.2.6 Vnitřní výnosové procento (IRR)

K ucelení finančního zhodnocení je možné využít i výpočet vnitřního výnosového procenta. Za pomoci vnitřního výnosového procenta pak lze určovat a porovnávat míru návratnosti projektů. Výpočet vnitřního výnosového procenta bude vycházet zejména z výpočtu čisté současné hodnoty.

16.3 Aplikace ukazatelů u podpor na zvýšení zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Dříve popsaná evaluace projektů, analyzovala a zhodnotila stále probíhající projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji společně s dalšími projekty, probíhajícími v ostatních krajích cílené na stejné rizikové skupiny, jako ostatní projekty probíhající ve Zlínském kraji. Vzhledem k tomu se tato podkapitola zaměří pouze na analýzu finanční stránky projektů s využitím většiny zmíněných indikátorů z předešlé podkapitoly. Nebudou použity ukazatele čisté současné hodnoty a vnitřního výnosové procenta, vzhledem k chybějícím údajům pro vyjádření cash flow v průběhu jednotlivých let. Výpočty se budou řídit z plánovaného počtu zapojených osob a uveřejněného stanoveného rozpočtu. Také z nedostatku dat se bude vycházet z předpokladu, že se podaří každému účastníku projektu najít a udržet zaměstnání po dobu alespoň 1 roku a že trvání všech projektů je 7 let.

16.3.1 Záruky pro mladé

Projekt Záruky pro mladé má stanovený rozpočet 99,6 milionu korun a předpokládaný počet zapojených lidí 900. Pro výpočet ROI byl vypočítán zisk jako odečtení nákladů ve formě rozpočtu projektu od počtu osob vynásobeným ušetřenými náklady na 1 nezaměstnaného. Vypočítaný zisk byl následně vydělen stanoveným rozpočtem. Výsledná výnosnost činí 87 %, což znamená, že projekt si na sebe téměř 2x tolik vydělá.

Pro výpočet doby návratnosti se jako průměrné roční cash flow chápal zisk projektu vydělený dobou realizace (7 let). Výpočet odhalil, že vložené prostředky do projektu se vrátí veřejnému rozpočtu přibližně za 3 roky a 9 měsíců, tedy zhruba v polovině realizačního období. Zisk neboli ušetřené náklady veřejného rozpočtu vyšli na necelých 87 milionů korun a alokované náklady na zaměstnání 1 účastníka činí 110 tisíc korun. Jednotlivé výpočty jsou zobrazeny níže a výsledky výpočtů jsou k nalezení i v tabulce 3.

$$ROI = \frac{(900 * 207\,000) - 99\,611\,000}{99\,611\,000} * 100 = 87\%$$

$$Doba\ návratnosti = \frac{99\,611\,000}{900 * 207\,000 / 7} = 3,75\ let$$

$$Zisk = 900 * 207\,000 - 99\,611\,000 = 86\,689\,000\ Kč$$

$$Náklady\ na\ zaměstnání\ 1\ osoby = \frac{99\,611\,000}{900} = 110\,679\ Kč$$

Tabulka 3: ukazatele projektu Záruky pro mladé (vlastní zpracování)

Celkový stanovený rozpočet	99 611 000 Kč
Předpokládaný počet zapojených osob	900
Výnosnost	87 %
Doba návratnosti	3 roky a 9 měsíců
Zisk	86 689 000 Kč
Náklady na zaměstnání 1 osoby (CEA)	110 679 Kč

16.3.2 Nová šance

Pro projekt Nová šance byl stanovený rozpočet 115 milionu korun s předpokládaným zapojením 860 osob. Plánovaná výnosnost tedy činí 55 % s ušetřenými náklady na nezaměstnanost ve výši necelých 63 milionů korun. Investované prostředky by se měli vrátit po 4 a půl letech od začátku realizace projektu. Zároveň má z projektů nejvíce alokovaných prostředků na zaměstnání 1 osoby a to 134 tisíc korun. V tabulce 4 jsou zobrazeny veškeré údaje k projektu.

Tabulka 4: ukazatele projektu Nová šance (vlastní zpracování)

Celkový stanovený rozpočet	115 210 000 Kč
Předpokládaný počet zapojených osob	860
Výnosnost	55 %
Doba návratnosti	4 roky a 6 měsíců
Zisk	62 810 000 Kč
Náklady na zaměstnání 1 osoby (CEA)	133 965 Kč

16.3.3 Péče a příležitost

Péče a příležitost je projekt zaměřený na osoby pečující o dítě nebo závislého člena rodiny, tedy cílová skupina, která vyhledává zejména zkrácené úvazky a nemá inherenční charakteristiku jako je nedostatek zkušeností, zdravotní omezení nebo postrádání pracovních návyků. To může mít za následek, že má ze všech projektů nejméně alokovaných prostředků na zaměstnání 1 osoby (106 093 Kč). Nejméně alokovaných prostředků na zaměstnání 1 osoby má za následek 95 % výnosnost, nejvyšší výnosnost z probíhajících projektů. Investované prostředky se přitom vrátí již v polovině realizace. Vypočítané údaje pro projekt Péče a příležitost jsou zobrazeny v tabulce 5.

Tabulka 5: ukazatele projektu Péče a příležitost (vlastní zpracování)

Celkový stanovený rozpočet	96 545 000
Předpokládaný počet zapojených osob	910
Výnosnost	95 %
Doba návratnosti	3 roky a 7 měsíců
Zisk	91 825 000 Kč
Náklady na zaměstnání 1 osoby (CEA)	106 093 Kč

16.3.4 Bez překážek

Nejméně celkových alokovaných prostředků připadá pro projekt zaměřující se na zdravotně postižené, kde stanovený rozpočet činí 60 a půl milionu korun. Ačkoliv má projekt nejmenší celkový rozpočet, tak díky nižšímu počtu předpokládaných zapojených

osob, je možno využít téměř 121 tisíc korun na umístění nezaměstnané osoby na trh práce. Projekt se má stát výdělečný v posledních 3 letech s výnosností 71 %. Celkový přehled vyčíslených údajů je zobrazen v tabulce 6.

Tabulka 6: ukazatele projektu Bez překážek (vlastní zpracování)

Celkový stanovený rozpočet	60 457 000
Předpokládaný počet zapojených osob	500
Výnosnost	71 %
Doba návratnosti	4 roky a 1 měsíc
Zisk	43 043 000 Kč
Náklady na zaměstnání 1 osoby (CEA)	120 914 Kč

16.4 Shrnutí a doporučení

Hlavním cílem veřejně prospěšných projektů není generace zisku, to ale neznamená, že aplikací některých metod z finanční analýzy nelze docílit k jejich zlepšení. Vypočítané ukazatele nabízí základní srovnání projektů v plánovací fázi. K lepšímu porozumění je však zapotřebí reálných dat pro srovnání, kdy dochází k diskrepanci mezi plánem a realitou, například mezi účastníky projektu a osobami, které se podařilo začlenit na trh práce a udržet zaměstnání po dobu 1 roku. Poté lze optimalizovat alokované prostředky projektů v závislosti na reálných nákladech na úspěšné zaměstnání osoby nebo optimalizace realizačního období s ohledem na dobu návratnosti. Navržené ukazatele jsou vhodné pro lepší plánování projektů, jejich srovnání, optimalizaci a zlepšují zhodnocení udržitelnosti s efektivností. Další možností využití ukazatelů je důkladnější analýza výnosů (ušetřených nákladů na nezaměstnané osobě), kdy by se detailněji zkoumalo období podpořených osob v zaměstnání. Navzdory tomu je možné z předchozích informací posoudit další souvislosti.

Z vypočítaných údajů lze vidět, že nejvíce úsilí je vynaloženo na projekt Nová šance s cílovou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných, která se z výsledků předchozí evaluace projevila jako nejkomplicovanější pro nalezení a udržení zaměstnání. Zarážející je menší alokace prostředků pro projekt Bez překážek zaměřený na zdravotně postižené oproti projektu Záruky pro mladé, kdy absolventi a mladiství tvoří 4,5 % nezaměstnaných ve Zlínském kraji, zatímco zdravotně postižení představují 15,6 %. Při větší alokaci zdrojů

pro projekt Bez překážek je tudíž možné, dosáhnout celkově většího počtu ušetřených nákladů veřejného rozpočtu. Dále ukazatele mohou pomoci v případě rozhodování, který z projektů přijmout, kde se nejlépe jeví projekt Péče a příležitost, jenž má největší výnosnost a celkový nominální zisk, tedy celkově ušetří nejvíce nominálních nákladů. Zjištěná diskrepance mezi náklady na zaměstnání 1 osoby by také mohla upozornit na nepřilíživě optimální strukturu aktivit u projektu v porovnání s ostatními, které mají náklady menší.

Pro lepší evaluaci projektů je tedy možné doporučit všechny zmíněné ukazatele, a dokonce je rozšířit o další indikátory. Metodou, která se dále nabízí pro zlepšení porozumění projektů činí benchmarking. S jeho pomocí by šlo lépe zasadit projekt do kontextu s ostatními. Celkově navržené indikátory dávají přehled o monetární výkonnosti projektů, jejich výnosnosti, nákladovosti na jednotku dopadu, tvoření nebo ztrácení hodnoty, proměny finančních toků v čase či zjištění ušetřených nákladů, které mohou být následně dále zužitkovány.

Je však vhodné vypočtené výsledky (plánu) porovnat s reálnými výsledky pro hlubší porozumění. Ukazatele jsou tím pádem vhodnější pro ex-post zhodnocení, kde mají největší potenciál popsat finanční situaci projektů a pomoci k jejich lepší budoucí optimalizaci. Je možné zařadit i ukazatel čisté současné hodnoty a vnitřního výnosového procenta. U těchto ukazatelů je pak nutné zaznamenávat údaje v průběhu projektu, aby mohli být použity pro představení jednotlivých cash flow. V případě optimalizace projektů se též naskytuje možnost zhodnocení výsledků na úrovni okresů. Přes veškerý užitek, který je možné získat aplikací navržených ukazatelů a následnou analýzou a zhodnocení, je nutné zdůraznit, že výpočty navrženým způsobem mohou být nespolehlivé vzhledem ke komplexnosti vyjádření nákladů na nezaměstnaného člověka.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je skutečnost, která se dotýká celé společnosti, od jednotlivce po státní rozpočet a má mnoho následků. Následky nezaměstnanosti pokrývají široké spektrum, může nabývat formy psychických problémů obyvatel či snížení ekonomické aktivity. Díky této skutečnosti jednotlivé státy, včetně České republiky a celého společenství Evropské unie vynakládá mnoho prostředků na její ošetření. Jsou proto zřízeny různé instituce jako Úřad práce nebo programy a fondy jako jsou operační program Zaměstnanost plus nebo Evropský sociální fond. Všechny zmíněné prvky spolu spolupracují a dochází ke specifickým krokům pro řízení nezaměstnanosti. Mezi těmito kroky jsou jednotlivé projekty, například projekty na zvýšení zaměstnanosti ve Zlínském kraji ve formě Záruky pro mladé, Nová šance atp. Všechny tyto prvky zkoumala teoretická část práce.

Aby nedocházelo k plýtvání vynaložených prostředků a došlo k lepšímu porozumění jejich dopadu jsou prováděny evaluace, které jsou hlavním tématem této diplomové práce. V praktické části práce se tedy provedlo prozkoumání informací a příruček pro evaluaci projektů, ze které vyplynulo, že navzdory celému spektru evaluace je opomíjena finanční stránka. Evaluace projektů hodnotila jejich účelnost, potřebnost, proveditelnost a v menší míře efektivnost s hospodárností. Hlavním cílem práce tedy bylo navrhnout způsob pro lepší evaluační pochopení finanční stránky projektů a prohloubení zhodnocení efektivity s hospodárností.

Pro lepší pochopení a možnosti dalších úhlů sledování efektivity, hospodárnosti a finanční stránky projektu bylo navrženo 6 ukazatelů z finanční analýzy, se způsobem jejich výpočtu. Mezi zvolené indikátory patří výnosnost, doba návratnosti, čistá současná hodnota, vnitřní výnosové procento a zisk a náklady na zaměstnání 1 osoby ve formě cost benefit a cost effectiveness analýzy. Výpočet těchto ukazatelů je následně umožněn převedením výsledků projektů, tedy počtu účastníků, které se podařilo zaměstnat na ušetřené náklady veřejného rozpočtu na nezaměstnaného člověka.

Ukazatele by měli poskytnout evaluaci lepší přehled o dopadu projektů, jejich efektivnosti a hospodárnosti a pomoci k jejich optimalizaci například z hlediska realizačního období a alokovaných prostředků a tím naplnit jeden z hlavních důvodů evaluace.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Bibliografie:

BORJAS, George J, 2020. *Labor economics*. Eight edition. New York: McGraw-Hill Education, 478 s. ISBN 978-1-260-56552-2.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, Vysokoškolská učebnice, 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

DLUHOŠOVÁ, Dana, 2021. *Finanční řízení a rozhodování podniku: analýza, investování, oceňování, riziko, flexibilita, interakce*. Čtvrté vydání. Osnice: Ekopress, 257 s. ISBN 978-80-87865-71-2.

DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016, 110 s. Studia. ISBN 978-80-755-6013-1.

HIGGINS, Robert C., Jennifer L. KOSKI a Todd MITTON, 2023. *Analysis for financial management*. Thirteenth edition. New York: McGraw-Hill Education, The McGraw-Hill education series in finance, insurance, and real estate, 444 s. ISBN 978-1-265-04263-9.

KALOUDA, František, 2019. *Finanční a cost-benefit analýza podniku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 236 s. ISBN 978-80-7380-778-8.

KNÁPKOVÁ, Adriana, Drahomíra PAVELKOVÁ, Daniel REMEŠ a Karel ŠTEKER, 2017. *Finanční analýza: komplexní průvodce s příklady*. 3., kompletně aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 228 s. Prosperita firmy. ISBN 9788027105632.

KUBÍČKOVÁ, Dana a Irena JINDŘICHOVSKÁ, 2022. *Finanční analýza ve finančním řízení*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 241 s. Educopress. ISBN 978-80-7408-231-3.

KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA, 2013. ed. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Issue 1st. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 206 s. ISBN 978-80-741-4674-9.

MÁČE, Miroslav, 2006. *Finanční analýza investičních projektů: praktické příklady a použití*. Praha: Grada, 77 s. Finance. ISBN 80-2471-557-0.

OCHRANA, František, 2006. *Programové financování a hodnocení veřejných výdajů: teorie a metodika hodnocení veřejných výdajů a veřejných služeb v systému programové alokace zdrojů*. Praha: Ekopress, 189 s. ISBN 80-8692-913-2

OCHRANA, František, 2011. *Veřejné výdajové programy, veřejné projekty a zakázky: jejich tvorba, hodnocení a kontrola*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 219 s. ISBN 978-80-7357-644-8.

ROSSI, Peter H., Mark W. LIPSEY a Gary T. HENRY, 2019. *Evaluation: a systematic approach*. Eighth edition. Los Angeles: Sage, 342 s. ISBN 978-1-5063-8660-7.

RŮČKOVÁ, Petra a Michaela ROUBÍČKOVÁ, 2012. *Finanční management*. Praha: Grada, 290 s. Finance. ISBN 978-80-247-4047-8.

RŮČKOVÁ, Petra, 2021. *Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v praxi*. 7. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 165 s. Finance. ISBN 978-80-271-3124-2.

SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, 2014. ed. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 231 s. ISBN 978-80-210-7149-0.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

Internetové zdroje:

Aktivní politika v zaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. 3.3.2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Aktivní politika zaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. 8. 3. 2023 [cit. 2023-03.-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti1>

Bez překážek ve ZK. *Úřad práce ČR* [online]. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/bez-prekazek-ve-zk>

CO JE ESF?. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

Co je ESF+. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs/co-je-esf>

Evropský sociální fond plus. *Evropský parlament* [online]. 2022 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/53/evropsky-socialni-fond-plus>

Evropský sociální fond [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs>

Evropský sociální fond. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/evropsky-socialni-fond-1>

Evropský sociální fond. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-03.-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/evropsky-socialni-fond-1>

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – leden. *Český statistický úřad 2023* [online]. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2023>

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 28. 2. 2023. *Český statistický úřad* [online]. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-28-2-2023>

Nová šance ve ZK. *Úřad práce ČR* [online]. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/nova-sance-ve-zk>

O MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2021 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>

O programu. *Operační program Jan Amos Komenský* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://opjak.cz/o-programu/>

O Úřadu práce České republiky. *Úřad práce ČR* [online]. 3.3.2023 [cit. 2023-03.-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci operačního programu Zaměstnanost plus. In: *Esfer* [online]. 1. 2. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.esfer.cz/pravidla-pro-zadatele-a-prijemce-opz-plus/-/dokument/18068434>

OP Zaměstnanost plus 2021-2027. *Esfer.cz* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.esfer.cz/opz-plus>

Payback Period Explained, With the Formula and How to Calculate It. *Investopedia* [online]. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/p/paybackperiod.asp>

Péče a příležitost ve ZK. *Úřad práce ČR* [online]. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pece-a-prilezitest-ve-zk>

Podpora zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti>

Příprava OPZ+. *Esfc* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/priprava-opz-plus>

Příručka pro hodnotitele zajišťující věcné hodnocení žádostí o podporu z OPZ+ s přímými náklady a nepřímými náklady nebo s paušálními sazbami. In: *Esfc* [online]. 1. 2. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost-plus/-/dokument/18372619>

Return on Investment (ROI): How to Calculate It and What It Means. *Investopedia* [online]. 2023 [cit. 2023-03.-22]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/r/returnoninvestment.asp>

Správa na úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2008 [cit. 2023-03.-22]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Vnitřní výnosové procento. *Management Mania (IRR - Internal Rate of Return)* [online]. 2015 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/vnitri-vynosove-procento>

Záruky pro mladé ve ZK. *Úřad práce ČR* [online]. 2023 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-ve-zk>

Interní zdroje:

Interview s odpovědným zaměstnancem ÚP

Evluace vybraných regionálních projektů ÚP ČR (závěrečná evaluační zpráva)

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- CBA Cost benefit analýza
- CEA Cost effectiveness analýza
- ČR Česká republika
- CS Cílová skupina
- EU Evropská unie
- ESF(+)Evropský sociální fond (plus)
- IRR Vnitřní výnosové procento
- OP Operační program
- OPZ+ Operační program zaměstnanost plus
- MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí
- NPV Čistá současná hodnota
- ROI Rentabilita investice (výnosnost)

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Návaznost OP Zaměstnanost plus a Zaměstnanost (esfcr, 2023).....	26
Obrázek 2: Celková alokace OP JAK programového období 2021-2027 (OPJAK, 2023)	27
Obrázek 3: Podíl nezaměstnaných ve Zlínském kraji a jeho okresech (Český statistický úřad).....	42
Obrázek 4: Uchazeči o zaměstnání ve Zlínském kraji podle věkových skupin (Český statistický úřad).....	43
Obrázek 5: Kritéria evaluace uzavřených výzev (Příručka pro hodnotitele, 2023)	47
Obrázek 6: Přehled projektů zahrnutých v evaluaci (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	53
Obrázek 7: Počet podpořených osob v projektech (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)...	58
Obrázek 8: Podíl znevýhodnění osob v projektech (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)..	60
Obrázek 9: Vzdělanostní struktura podpořených osob (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	61
Obrázek 10: Pracovní zkušenosti za posledních 5 let u projektů bez záruk (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	62
Obrázek 11: Rozdíl v zastoupení osob v závislosti na vzdělání (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	64
Obrázek 12: Přehled průměrného rozsahu podpory podle vybraných aktivit (v 8 hodinových dnech) (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	65
Obrázek 13: Počet podpořených osob z jednotlivých CS v kategoriích aktivit (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	66
Obrázek 14: Změna v ekonomické aktivitě účastníků projektu, před, během a po skončení účasti v projektu (Závěrečná evaluační zpráva, 2022).....	69
Obrázek 15: Vývoj podílu zaměstnaných v jednotlivých skupinách (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	70
Obrázek 16: Rozdíly ve vývoji ekonomické aktivity pro pět cílových skupin (Závěrečná evaluační zpráva, 2022)	71

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Evaluační úkol 1 (závěrečná evaluační zpráva).....	55
Tabulka 2: Evaluační úkol 3 (závěrečná evaluační zpráva)	57
Tabulka 3: ukazatele projektu Záruky pro mladé (vlastní zpracování).....	81
Tabulka 4: ukazatele projektu Nová šance (vlastní zpracování)	82
Tabulka 5: ukazatele projektu Péče a příležitost (vlastní zpracování)	82
Tabulka 6: ukazatele projektu Bez překážek (vlastní zpracování).....	83