

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Bakalářská práce

2015

Jan Blažek

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Jan Blažek

**Metody výběru uchazečů a jejich cílenost
v rámci aktivní politiky zaměstnanosti**

Bakalářská práce

Praha 2015

Autor práce: **Jan Blažek**

Vedoucí práce: **Mgr. Ing. Olga Angelovská**

Rok obhajoby: **2015**

Bibliografický záznam

BLAŽEK, Jan. *Metody výběru uchazečů a jejich cílenost v rámci aktivní politiky zaměstnanosti*. Praha, 2015. 50 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra mediálních studií. Vedoucí diplomové práce Mgr. Ing. Olga Angelovská

Abstrakt

Bakalářská práce „Metody výběru uchazečů a jejich cílenost v rámci aktivní politiky zaměstnanosti“ se zaměřuje na metody a kritéria výběru uchazečů, využívání metod včasné identifikace, faktory ovlivňující efekt a dosažení cílů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a v neposlední řadě hodnocení metod a kritérií výběru samotnými pracovníky pražských poboček Úřadu práce.

Teoretická část se zaměřuje na objasnění několika nejdůležitějších pojmů, které přímo souvisí s metodami výběru a cílenosti aktivní politiky zaměstnanosti. Zprvu je představen koncept aktivní politiky zaměstnanosti, po kterém následuje část zaměřená na jednotlivé nástroje APZ. Dále jsou popisovány faktory ovlivňující dosažení cílů APZ a následně faktory ovlivňující efekt jednotlivých opatření, které jsou důsledkem cílenosti programů APZ. Poslední kapitola se věnuje metodám včasné identifikace rizikových skupin

Analytická část obsahuje rozbor výsledků z uskutečněných rozhovorů se zaměstnanci pražských poboček Úřadu práce. Výsledky jsou podle okruhů výzkumných otázek rozděleny do pěti kapitol. Z provedených rozhovorů vyplývá, že je upřednostňován individuální přístup ke každému uchazeči. Velmi důležitým faktorem u uchazečů je jejich motivace.

Abstract

Bachelor's thesis „Candidate selection methods and its targeting within Active Employment Policy“ focuses on applicant selection methods and criteria, usage of early assessment methods, factors influencing effects and goals of the Active Employment Policy (AEP) and evaluation of the methods and criteria, which are being used at labour offices in Prague.

Theoretical section focuses on explaining several crucial terms, which are directly related to selection methods and the AEP focus. At first, a concept of AEP is introduced,

followed by a section explaining individual tools. Succeeding part describes factors effecting AEP goals and factors effecting the outcome of individual measures, which are consequential to AEP programs targeting. Last section is dedicated to the methods of early assessment of high-risk groups.

Analytical section contains interview analyses, which were conducted with employees of labour offices in Prague. The results are divided into five chapters according to the survey question focus area. The outcome of the survey signifies that a personal approach to each applicant is being preferred. Another crucial factor is applicant's motivation.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, cílenost, metody včasné identifikace, úřad práce

Keywords

Active employment policy, long term unemployment, targeting, early assessment methods, labour office

Rozsah práce: 76 581 znaků

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 12. 5. 2015

Jan Blažek

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé práce Mgr. Ing. Olze Angelovské, bez jejíž cenných rad a pomoci by práce jen těžko vznikla. Velké díky patří i mým nejbližším za jejich trpělivost, kterou se mnou měli v průběhu psaní.



TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

PŘEDPOKLÁDANÝ NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE: POLITIKA
ZAMĚSTNANOSTI V ČR

DIPLOMANT: Jan Blažek

KONZULTANT: Olga Angelovská

1. Vymezení předmětu zkoumání a strukturace výzkumného tématu

Ve své bakalářské práci se budu zabývat problémem nezaměstnanosti v naší republice. Budu sledovat nejen vývoj a příčiny problémů, ale také možná řešení tohoto problému. Zaměřím se také na etapu, kdy naší republiku postihla ekonomická a finanční krize s komparací jak situace před krizí, tak i s dnešní situací, kdy zde stále není ekonomika na předkrizové úrovni. Poté důkladněji prozkoumám program aktivní politiky zaměstnanosti a pokusím se zjistit, jak a zda vůbec je s politikou zaměstnanosti provázán soukromý sektor.

2. Teoretická východiska

Od vzniku demokracie v naší zemi už je to více než dvacet let. Až na počátku devadesátých let se zde vytvořil trh práce. Netrvalo dlouho a začala se vyskytovat nezaměstnanost. Po oddělení Slovenska se naše země začala samostatně vyvíjet a s tím přišel i specifický vývoj trh práce a politiky zaměstnanosti. S vývojem tržního hospodářství přicházeli jak noví milionáři, tak nezaměstnaní. Jen hrstka lidí se dokázala rychle přizpůsobit novým trendům „nové doby“. Většina lidí na tuto změnu nebyla připravena a ani český stát nebyl zcela připraven k tak razantní změně. Od té doby se potýkáme s nezaměstnaností a dnes ji řadíme mezi největší sociální problémy naší společnosti. Jednou z možných variant pomoci v nezaměstnanosti se stal program aktivní politiky zaměstnanosti. Zde je však nutno podotknout, že nejde vždy o spravedlivé procesy a ne každý má stejně daleko k pomoci, což naznačují již provedené komplexní hodnocení programů aktivní politiky.

Analýza cílenosti programu ze závěru práce Ondřeje Hory a dalších z roku 2009 ukázala, že je výrazně méně cílena na osoby, u nichž jsou očekávány nejzávažnější problémy, než na osoby se středním stupněm očekávaných problémů v pracovním uplatnění. Lze však jen spekulovat, zda je to důsledkem creaming efektu (slízávání smetany – poskytování rekvalifikačních programů těm klientům, kteří mají větší šanci na úspěch na trhu práce), racionální volby, či uplatněním nějaké formy kompetenčního modelu. [Hora, Sirovátka 2009: 47]

3. Cíle bakalářské práce

Cílem bakalářské práce je celkové zhodnocení programu aktivní zaměstnanosti na našem území. Mezi zkoumané aspekty patří: financování politiky zaměstnanosti, komparace pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti, metody a programy politiky zaměstnanosti, rozsah působnosti, výsledky a konečně – komparace se slovenským programem politiky zaměstnanosti.

Mimo jiné se také zaměřím na proces výběru respondentů do programu, kde budu hodnotit metody výběrů a jejich spravedlivost. Tyto informace podložím již uskutečněnými výzkumy na toto téma.

4. Výzkumné otázky a hypotézy

- Je možné měřit účinnost politiky zaměstnanosti?
- Jak změnit program politiky zaměstnanosti k lepšímu?
- Jsou metody selekce jedinců do programu spravedlivé?
- Kdo a jak může selekci ovlivnit?
- Procedury při výběrech jedinců do programu nejsou spravedlivé.

5. Metody a prameny

Část své práce budu opírat o kvalitativní výzkum s otevřenými otázkami, který provedu buď na Ministerstvu práce a sociálních věcí, nebo Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí. Rozhovor povedu se čtyřmi respondenty. Nejlepší variantou bude, pokud bych provedl rozhovor jak s přímými aktéry z programů aktivní politiky zaměstnanosti, tak lidmi, kteří tyto programy zkoumali a hodnotili.

Také se zaměřím na studium dokumentů a již uskutečněných výzkumů, po jejichž analýze se dostanu k závěrům, které ve své práci hledám.

6. Předpokládaná struktura bakalářské práce

Úvod

- nezaměstnanost
- trh práce

Teoretická východiska

- možné varianty pomoci v nezaměstnanosti
- aktivní politika zaměstnanosti

- měření účinnosti programů aktivní politiky zaměstnanosti
- metody selekce respondentů do programů
- lidé, ovlivňující způsob selekce do programů

Metody

- účinnost aktivní politiky zaměstnanosti
- vliv aktérů na metody selekce

Závěry

7. Základní literatura k tématu

<http://www.czso.cz/> : Český statistický úřad

<http://www.mpsv.cz> : Ministerstvo práce a sociálních věcí

<http://www.vupsv.cz/> : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

HORA, Ondřej, SIROVÁTKA, Tomáš; TOMEŠOVÁ – BARTÁKOVÁ, Helena, VYHLÍDAL, Jiří. *Hodnocení programů politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace: struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty opuštění evidence* [online]. 66 s. 2009. ISBN 978-80-7416-045-5

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

ŘEZNÍČKOVÁ, Jana. *Finanční krize a její vliv na zaměstnanost v ČR*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2012. 132 s.

SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009, 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, Tomáš, Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize* [online]. Praha: VÚPSV, 2013

Obsah

ÚVOD.....	1
1 VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY	3
1.1 Výzkumné cíle	3
1.2 Výzkumné otázky	3
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	4
2.1 Marginalizace trhu práce.....	4
2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	4
2.3 Princip sociální rovnosti (spravedlnosti)	6
2.3.1 <i>Princip rovnosti v zaměstnání.....</i>	<i>6</i>
2.3.2 <i>Princip rovných příležitostí v zaměstnání.....</i>	<i>6</i>
3 METODOLOGIE.....	8
3.1 Kvalitativní výzkum.....	8
3.2 Analýza dokumentů	9
3.3 Rozhovory.....	10
3.3.1 <i>Sběr dat.....</i>	<i>10</i>
3.3.2 <i>Analýza dat.....</i>	<i>12</i>
4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	13
4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	14
4.1.1 <i>Rekvalifikace.....</i>	<i>14</i>
4.1.2 <i>Veřejně prospěšné práce (VPP).....</i>	<i>16</i>
4.1.3 <i>Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)</i>	<i>17</i>
4.1.4 <i>Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....</i>	<i>18</i>
5 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ DOSAŽENÍ CÍLŮ APZ.....	21
5.1 Rozsah aktivních opatření.....	21
5.2 Struktura aktivních opatření.....	21
5.3 Cílenost aktivních opatření	22
5.4 Kvalita aktivních opatření.....	22
6 NEGATIVNÍ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ EFEKT OPATŘENÍ APZ.....	24
6.1 Creaming off efekt	24
6.2 Lock – in efekt	25
6.3 Mrtvá váha	25

7	VČASNÁ IDENTIFIKACE RIZIKOVÝCH SKUPIN (EARLY ASSESSMENT)	27
7.1	Možné způsoby aplikace včasné identifikace	27
7.1.1	<i>Osobní ohodnocení poradcem</i>	<i>27</i>
7.1.2	<i>Skupinový screening</i>	<i>28</i>
7.1.3	<i>Statistický model (profiling).....</i>	<i>29</i>
7.1.4	<i>Stanovení časových hranic.....</i>	<i>30</i>
8	ANALÝZA ROZHOVORŮ.....	31
8.1	Proces a kritéria výběru	31
8.1.1	<i>Proces výběru</i>	<i>31</i>
8.1.2	<i>Kritéria výběru</i>	<i>32</i>
8.2	Metody včasné identifikace	33
8.3	Cílenost programů APZ	35
8.4	Motivace uchazečů.....	37
8.5	Hodnocení pracovníky ÚP	39
	ZÁVĚR	42
	POUŽITÁ LITERATURA.....	44
	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A PŘÍLOH	50

Úvod

Výše nezaměstnanosti je v dnešní době stále větším problémem. Jde o problematiku nejen ze sociálně politického, ale také z ekonomického hlediska.

Oproti zemím západu Evropy zde vznikl trh práce až v první polovině devadesátých let. Netrvalo dlouho a začala se vyskytovat nezaměstnanost, která byla v minulém režimu uměle potlačována. Od roku 1993 se naše země začala samostatně vyvíjet a s tím přišel i specifický vývoj trhu práce a politiky zaměstnanosti. S vývojem tržního hospodářství přicházeli jak noví milionáři, tak i nezaměstnaní. Ani český stát nebyl zcela připraven na tak razantní změnu.

Spolu se zřízením tržního hospodářství bylo nutné zavést nové mechanismy, které by regulovaly strnulost trhu práce. Především šlo o pokus vytvoření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a pomoc lidem, kteří se ocitli v znevýhodněné pozici při pokusech o pracovní uplatnění.

I vinou ekonomické krize, které započala v roce 2008, se problematika nezaměstnanosti dostala do popředí nejenom veřejného, ale i politického života. Opravdu účinný druh potlačení vysoké nezaměstnanosti neexistuje, jsou zde však možnosti postupného zlepšení situace na trhu práce. Jednou z možných variant pomoci v nezaměstnanosti se staly programy aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Hlavním cílem APZ je pomoc lidem bez práce, kteří se marně snaží získat nové pracovní místo. Programy zahrnují podporu vzniku nových pracovních míst pomocí poskytování příspěvků zaměstnavatelům, i uchazečům samotným. Nástroje APZ mířené přímo a jen na uchazeče jsou například rekvalifikační kurzy a veřejně prospěšné práce.

Účelem této bakalářské práce bude analýza metod a kritérií zařazení respondentů do těchto programů a cílenost těchto opatření. Ke své práci budu využívat výzkumy provedené Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (VÚPSV) z několika předešlých let, které se na politiku zaměstnanosti a jevy s tím spojené zaměřují.

Analýza cílenosti programu ze závěru výzkumu z roku 2009 ukázala, že je výrazně méně cílena na osoby, u nichž jsou očekávány nejzávažnější problémy, než na osoby se středním stupněm očekávaných problémů v pracovním uplatnění. Lze však jen spekulovat, zda je to důsledkem *creaming efektu* (slízávání smetany – poskytování rekvalifikačních programů těm klientům, kteří mají větší šanci na úspěch na trhu práce),

racionální volby, či uplatněním nějaké formy kompetenčního modelu. [Hora, Sirovátka 2009: 47].

Opěrným bodem mi bude také práce z roku 2013, která se zabývá politikou zaměstnanosti a dalšími opatřeními trhu práce. Ze závěru první části studie můžeme vyčíst, že samotní vedoucí zaměstnanci Úřadů práce (ÚP) vidí v metodách selekce uchazečů o práci stále velký problém: *“... nedochází k velkým posunům, pokud jde o pozici ohrožených skupin na trhu práce, i když do evidence přicházejí nové skupiny nezaměstnaných. Nicméně se znevýhodnění ohrožených skupin prohlubuje, protože o pracovní místa soutěží více nezaměstnaných, kteří je odsouvají (,teorie fronty‘) a zaměstnavatelé se stávají vůči nim ještě vybíravější.“* [Sirovátka, Šimíková 2013: 83]

Další zajímavé výsledky práce, které byly zjištěny při analýze dotazníků a rozhovorů s pracovníky a podpořené zjištěními v části studie *„Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2007 a 2009“*, vedli autory k závěru, že selektivita programů APZ není vždy v souladu s programovými cíli APZ. [Sirovátka, Šimíková 2013: 73]

Tvrzení z mé bakalářské práce ověřím či vyvrátím rozhovory s pracovníky ÚP, přímo se podílejícími na výběru uchazečů do programu APZ, jejichž výpovědi budou mít vyšší výpovědní hodnotu, než samostatná analýza studií.

1 Výzkumné cíle a otázky

1.1 Výzkumné cíle

Hlavním cílem práce bude obeznámení s metodami selekce uchazečů v rámci programů APZ. Zároveň je nutné analyzovat faktory rozhodující pro zařazení respondentů do těchto programů a strukturu rizikových skupin, které jsou přítomny.

Zkoumaná bude také potencionální cílenost metod výběru uchazečů do programů APZ, kdy pracovníci ÚP musí často volit mezi rovnými šancemi všech uchazečů a efektivní strategií úřadů.

Dílčím bodem bude také analýza možnosti ovlivnění ze strany uchazečů, zda je využívána nějaká strategie, při které je pravděpodobnost vybrání vyšší.

Ve své práci bych chtěl docílit komplexního nástínu situace při výběrových mechanismech APZ, založené na analýze již provedených odborných kvantitativních výzkumů, tvořící kostru práce, doplněnou o kvalitativní studii, jejíž výsledky přinesou vyšší a přesnější kvalitu výsledných závěrů.

1.2 Výzkumné otázky

- Jak probíhá výběr respondentů? Jaké faktory ovlivňují výběr uchazečů? Jaká jsou kritéria výběru?
- Je na ÚP využívána některá z metod včasné identifikace rizikovosti uchazečů („early assessment“)? Pokud ano, jaké z nich?
- Jsou metody výběru cílené? Pokud ano, čím je cílenost způsobena? Jakou má cílenost podobu?
- Může své šance na zařazení do programu APZ ovlivnit sám uchazeč? Pokud ano, jakými způsoby?
- Jak hodnotíte jednotlivé programy APZ? Jsou metody výběru uchazečů spravedlivé? Jsou kritéria výběru uchazečů vhodná? Měnili byste něco na metodách výběru do programů APZ? Měnili byste něco na vašem oddělení?

2 Teoretická východiska

2.1 Marginalizace trhu práce

S vývojem tržního hospodářství narůstají rozdíly mezi jedinci, kteří se na trhu práce ucházejí o pracovní místa. Vlivem vyššího počtu nezaměstnaných se setkáváme s marginalizací na trhu práce.

Mareš popisuje marginalizace jako chybějící participaci jednotlivců či skupin tam, kde je normálně očekávána. [Mareš 2002: 64-65]

Zároveň je marginalizace „*redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti*“ [Mareš 2002: 65]

Objektem marginalizace mohou být celé kategorie a skupiny lidí, kde má tento jev nejčastěji podobu diskriminace, u jedinců je brána v potaz absence lidského kapitálu. Jako konkrétní skupiny můžeme jmenovat například ženy, mladistvé, staré osoby i jinak definované sociálně demografické kategorie. Většinou jde však o velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických menšin. V řadě případů se pak jednotlivé charakteristiky sčítají. V tomto případě je uveden konkrétní případ Romů v České republice. [Mareš 2002: 65]

2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Na rozdíl od krátkodobé nezaměstnanosti, je ta dlouhodobá závažným sociálním problémem. Pohyby na trhu práce jsou přirozeným následkem strukturálních změn v ekonomice. Vždy je potřeba určitého času pro nalezení nového místa, odpovídajícího kvalifikaci a schopnostem jedince. Zdá se tedy, že nezaměstnanost je opravdu důležitým problémem, závisí na délce jejího trvání. [Brožová 2003: 86-87]

Podobně na problematiku nahlíží Mareš: „*I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace příznivější.*“ Autor však nehledí jen na samotný fakt zhoršení životní situace jednotlivých nezaměstnaných, ale i následnou ekonomickou zátěž na státní rozpočet. Státní pomoc dlouhodobě nezaměstnaným jedincům je

nesrovnatelně nákladnější, než pomoc v rámci „přirozené“ krátkodobé nezaměstnanosti. Často je tento problém v doprovodu neméně vážného jevu, a to opakované nezaměstnanosti. V tomto případě jsou pak typickými jevy nejen dlouhodobá nezaměstnanost, ale i „*nesouvislé, nezaměstnanosti přerušované, pracovní kariéry.*“ [Mareš 2002: 25-26]

Definice pro dlouhodobou nezaměstnanost je v rámci ČR (a stejně tak například v USA) ztráta zaměstnání po dobu více jak šesti měsíců. Většina států EU se naopak řídí podle stanov Mezinárodní organizace práce, podle které nastává dlouhodobá nezaměstnanost až po době delší než dvanáct měsíců. Důvodem pro stanovení limitu šesti měsíců je ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti po tomto období evidence nezaměstnanosti. [*Sociologický časopis XXXII (1) 1996: 39*]

Tomeš dále zmiňuje tři vyskytující se jevy, které vedou k nemožnosti opětovného zaměstnání jedinců po určité době inaktivity. Těmito jevy jsou:

- ztráta kvalifikace
- ztráta pracovních návyků
- získaný zvyk žít ze sociálních dávek [Tomeš 2001: 143]

V současné době věnuje ÚP ČR zvláštní pozornost uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle jak 5 měsíců. Celkový počet uchazečů v této skupině bylo k datu 30. 6. 2014 celkem 373,5 tisíc, což je celých 69,5% z celkového počtu nezaměstnaných. Pokud bychom se chtěli zaměřit na kategorii uchazečů, kteří jsou v evidenci déle jak 6 měsíců, a tím splňují definici dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR, dostaneme se v čísle 345,5 tisíc. [MPSV Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014: 38]

Samostatnou kapitolou jsou pak nezaměstnaní déle jak 12 a zvláště pak déle jak 24 měsíců. Hodnoty těchto dvou skupin vykazují dlouhodobou rostoucí tendenci. V prvním případě bylo k datu 30. 6. 2014 evidováno 243,4 tisíc jedinců, v tom druhém pak 140,4 tisíc. Zvláště pak u kategorie „*24 měsíců a více*“ je celkový počet 140,4 tisíc evidencí extrémně vysokým číslem. Pokud bychom pak přenesli procentuální podíl této skupiny (26,1%) do hříčky slov, můžeme konstatovat, že každý čtvrtý v evidenci uchazečů o zaměstnání je vedený na ÚP déle jak dva roky. Průměrná délka vedení dlouhodobě

nezaměstnaných byla 639 dní k datu 30. 6. 2014. [MPSV Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014: 38-39]

2.3 Princip sociální rovnosti (spravedlnosti)

Princip sociální rovnosti má mnoho výkladů od mnoha autorů. Pro moji práci jsem zvolil Potůčkovu parafrázi části nepublikované stati profesora Stevena Lukese, ve které je rovnost popsána jako posuzování základních zájmů každé osoby vždy stejnou vážností. V souvislosti se zájmy jednotlivců nebo skupin je diskriminace nepřipustná. Rovnost je podmínkou nediskriminace, která „*vyžaduje odstranění takových znevýhodnění, která ohrožují základní zájmy lidí a za něž ti, kteří jimi trpí, nenesou odpovědnost.*“ [Lukes in Potůček 1995: 42]

V novější publikaci pak Potůček píše, že jde o způsob, „*jakým společnost rozděluje předpoklady a prostředky k vytvoření pocitu suverenity a bezpečí svých členů.*“ [Potůček 2005: 249]

V následujících dvou podkapitolách zmíním principy rovnosti se zaměřením na téma zaměstnanosti.

2.3.1 Princip rovnosti v zaměstnání

Tento princip pojednává o tom, že by si lidé měli být v rámci zaměstnání rovni a všichni by měli mít stejnou „startovací pozici“. Jde o rovnost příležitostí a totožné podmínky z pohledu zaměstnání, zároveň se však klade důraz na prostou odlišnost každého z nás a respektování individuální jedinečnosti. [Tomeš, Koldinská in Tomeš 2010: 290-291]

2.3.2 Princip rovných příležitostí v zaměstnání

Základem této teorie je tentýž pohled na lidské bytosti se stejnými právy. Apeluje se na rovnosti bytostí vzhledem k jejich přirozeným lidským právům, ačkoliv jde o rozdílná individua. Příležitosti jedince by měly být rovné příležitostem ostatních, i když se v každém jednotlivém případě jedná o individuum s jinými fyzickými, psychickými a genetickými vlastnostmi. [Tomeš, Koldinská in Tomeš 2010: 291]

Komplexní forma rovného zacházení v zaměstnání a povolání je pak stanovena směrnicí rady č.2000/78/ES, jejíž účelem je: „*stanovit obecný rámec pro boj proti*

diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.“ [Směrnice rady č.2000/78/ES 2000, KAPITOLA 1, Článek 1]

3 Metodologie

Pro kostru své práce jsem použil metodu analýzy dokumentů, díky které budu schopen zkonstruovat výzkumné otázky, které pak použiji při polostrukturovaných rozhovorech.

3.1 Kvalitativní výzkum

Na tento druh výzkumu mají i samotní metodologové různé názory. Někteří berou kvalitativní přístup jen jako doplněk tradičních kvantitativních strategií, jiní zase jako protipól nebo jako vyhraněnou výzkumnou pozici, ve vztahu k jednotné, na přírodovědných základech postavené vědě. [Hendl 2005: 49]

V typickém příkladu kvalitativního přístupu vybírá pracovník výzkumné téma a základní výzkumné otázky, které je možné při sběru a následné analýze dat modifikovat či doplňovat. Proto je také tento přístup občas brán jako emergentní nebo pružný. [Hendl 2005: 50]

Důležitá je také samotná role výzkumníka, jehož práce je popisována jako práce detektiva. Jde o vyhledávání a analýzu jakýkoliv informací k zodpovězení výzkumných otázek, provádí deduktivní a induktivní závěry. Zároveň se seznamuje s novými lidmi a pracuje přímo v terénu. [Hendl 2005: 50]

Uwe Flick podotýká, že na rozdíl od kvantitativních metod, se přímý styk s výzkumným prostředím a jejími členy explicitně promítá do finální podoby práce namísto toho, aby byly tyto ovlivňující faktory potlačovány jako pozměňující zásahy na podobě díla. [Flick 2002: 6]

Pro vyšší validitu výsledků použiji proces triangulace, což podle Hendla zjednodušeně znamená: „*kombinace různých metod, různých výzkumníků, různých zkoumaných skupin nebo osob, různých lokálních a časových okolností a teoretických perspektiv, jež se uplatňují při zkoumání určitého jevu*“ [Hendl 2005: 149]

Denzin pak rozlišuje tři základní druhy triangulace:

- 1) „*datová triangulace,*
- 2) *triangulace výzkumníků,*
- 3) *metodologická triangulace.*“ [Denzin in Hendl 2005: 149]

V mé práci použiji třetí druh, tedy metodologickou triangulaci. V první řadě půjde o triangulaci analýzy dokumentů, kdy se pokusím použít více odborných prací. Následně také dojde na triangulaci mezi metodami, tedy mezi dvěma mnou zvolenými – analýzou dokumentů a polostrukturovaným rozhovorem.

3.2 Analýza dokumentů

Analýza dokumentů se standardně vyskytuje jak v kvantitativních, tak kvalitativních výzkumech. Pokud bychom hleděli na dokumenty z toho nejširšího úhlu pohledu, můžeme za dokument považovat veškeré stopy lidské existence. Do kategorie dokumentů řadíme nejen knihy, novinové články, deníky, záznamy projevů, ale také například plakáty nebo obrazy. [Hendl 2005: 132]

Strauss a Corbinová rozdělují dokumenty na:

- „*Odborná literatura – Výzkumné zprávy a teoretická nebo filozofická pojednání typická pro odborné a vědecké texty. Ty mohou sloužit jako znalostní báze, s níž porovnáváme své závěry z údajů nashromážděných během výzkumu podle zakotvené teorie.*
- *Neodborná literatura: Životopisy, deníky, dokumenty, rukopisy, záznamy, zprávy, katalogy a jiné materiály, které můžeme ve výzkumech podle zakotvené teorie použít jako primární údaje nebo jako doplněk rozhovoru a pozorování.*“ [Strauss, Corbin 1999: 32]

Z tohoto pohledu budu využívat odbornou literaturu, avšak stále půjde o sekundární data. Sekundární data jsou ta, která vznikla při analýze primárních dat. Jde o interpretaci těchto primárních dokumentů. Pro analýzu jsou vhodná primární data, sekundární dokumenty často ztratí na věrohodnosti při zpracování či interpretaci. [Surynek 2001: 130]

Pro svou práci jsem primárně hledal na stránkách Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), kde se vyskytuje většina ústavem provedených výzkumů volně k nahlédnutí nebo stažení. Vhodné dokumenty jsem také nastřádal díky internetovému vyhledávání, kde jsem si určil několik klíčových slov jako nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, efektivita programů APZ a třídění uchazečů. Ve výsledku jsem nashromáždil hned několik prací, kde nejstarší je z roku 2002 a nejnovější z roku 2013. Výzkumy, zvláště pak ty, které byly provedeny v posledním desetiletí, mi pomohly definovat výzkumné otázky a cíle mé bakalářské práce.

3.3 Rozhovory

Dosavadní odborné práce mají jeden společný nedostatek, a tím je převážně používaný kvantitativní přístup. Tento problém se z části pokouší vyřešit až práce „*Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*“ z roku 2013, kde autoři prováděli expertní rozhovory. Tato náročnější varianta výzkumu byla prováděna na šesti vytipovaných ÚP v regionech, jež jsou potencionálně více ohrožené negativními vlivy ekonomické krize i dlouhodobě se vyskytujícími problémy na trhu práce. [Sirovátka, Šimíková 2013: 8]

Na rozdíl od výše zmíněného výzkumu, byly mnou provedené rozhovory situovány jen v regionu Hlavního města Prahy. Je tak možné, že dojdou k rozdílným závěrům, než jakých dosáhli autoři z VÚPSV.

Rozhovory budou zaměřeny primárně na podrobný popis již známých jevů, zároveň nebude opomenuto vyhledávání nových informací, dat a souvislostí. Tímto postupem bych měl docílit hloubkového vhledu na problematiku procesu APZ, zvláště pak na metody selekce a třídění uchazečů jednotlivých programů.

3.3.1 Sběr dat

Osobní dotazování popisuje Surynek jako variantu výzkumu, kdy dochází k interakci mezi tazatelem a dotazovaným, při níž se tazatel pokouší získat od dotazovaného informace, které jsou ukryty v jeho mysli, například vzpomínka, zkušenost, znalost, očekávání, ale také třeba hodnocení prožitků. [Surynek 2001: 82]

V rámci podrobného náhledu na problém cílenosti uchazečů v programech APZ z pohledu zaměstnanců, přímo zapojených do těchto programů, jsem se rozhodl pro expertní rozhovory (the expert interview).

„Jde o specifickou variantou polostrukturovaného rozhovoru. Na rozdíl od biografické metody výzkumu, není dotazovaný, jakožto samostatný jedinec tak důležitý, jako jeho expertní kapacity v určitém poli jeho působnosti.“ [Flick 2002: 89]

Pro mé rozhovory jsem zvolil typ polostrukturovaného expertního rozhovoru, jelikož tento typ vychází z předem připravených témat a otázek. Zároveň však půjde o otázky otevřené, tím pádem nebude dotazovaný omezen výběrem položek v dotazníku a badatel je tak sto lépe porozumět pohledu jiných lidí. Základem pro rozhovory budou sepsané

výzkumné otázky a cíle, které se však můžou redefinovat v průběhu výzkumu díky nově získaným informacím.

Hlavními kritérii mého výběru respondentů bylo přímé pracovní zapojení dotazovaného do programu APZ. Lokalitou výzkumu jsem si zvolil Prahu, přesněji jednotlivé pobočky Úřadu práce včetně Generálního ředitelství ÚP.

Svou výzkumnou činnost jsem začínal s jedním kontaktem na Městském úřadu Praha 3, který mi, díky svým spolupracovníkům, pomohl zprostředkovat první rozhovor. Rozhovor byl proveden s vedoucím referátu zprostředkování a poradenství, od kterého jsem pak získal další dva kontakty na zaměstnance jiných pražských poboček. Zároveň jsem obeslal nemalou část zbývajících vedoucích referátu zprostředkování a poradenství. Již před prvním rozhovorem mi bylo sděleno, že uskutečnění rozhovoru se samotnými zprostředkovatelkami je takřka nemožné, kvůli jejich pracovní vytíženosti. Když jsem přece jenom zkusil zavolat několika z nich, byly zprostředkovatelky pro uskutečnění rozhovoru, bohužel však navrhovaly termíny 6 až 8 týdnů od zavolání což, vzhledem k termínům odevzdání práce, nebylo akceptovatelné. Zaměřil jsem se tedy primárně na vedoucí pracovníky a vedoucí referátu, kteří ve většině případů nabídli přijatelnější termíny rozhovoru. Nakonec bylo provedeno 6 rozhovorů, všichni dotazovaní byli z kontaktních pracovišť v Praze, tedy podle mého plánu.

Tabulka č. 1: Informace o respondentech

	Pracovní pozice	Datum rozhovoru	Délka rozhovoru
Respondent č. 1	Vedoucí referátu zprostředkování	21. 4. 2015	32 minut
Respondent č. 2	Vedoucí oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti	29. 4. 2015	19 minut
Respondent č. 3	Referent zaměstnanosti - poradenství, volba povolání	30. 4. 2015	24 minut
Respondent č. 4	Vedoucí referátu evidence a podpor v nezaměstnanosti	30. 4. 2015	39 minut
Respondent č. 5	Vedoucí referátu zprostředkování a poradenství	4. 5. 2015	35 minut
Respondent č. 6	Vedoucí referátu zprostředkování	24. 4. 2015	28 minut

Zdroj: Autor

3.3.2 Analýza dat

Před analýzou osobních rozhovorů je nutné je přepsat. Analyzovat nahrané rozhovory jen pomocí jejich poslechu je ještě více časově náročné, než jejich přepis a následná analýza již v tištěné verzi. Zvolil jsem metodu doslovné transkripce, která je sice časově také velmi náročná, ale pro podrobné vyhodnocení výzkumu je podmínkou. Při přepisu jsem volil spíše střídavý přístup korekce. Samostatnou stavbu slov jsem neměnil, v rozhovorech se tak občas vyskytují slovosledné chyby nebo nic neříkající slova, která jsou například znamením chvilkového zamyšlení respondenta. Když však došlo k nespisovnému vyjádření nebo špatné koncovce slova, byly opraveny řádně do spisovného jazyka. V následné analýze už jsem však nepoužil podtrhování důležitých částí, psaní komentářů, ani vytvoření seznamu pro srovnávání částí textu. [Hendl 2005: 208]

Pro zefektivnění analýzy přepsaných dat jsem použil otevřené kódování. Tato technika byla vyvinuta v rámci analytického aparátu zakotvené teorie, díky své jednoduchosti má však široký rozsah použitelnosti v rámci kvalitativních projektů. Obecně jde o rozebrání údajů, jejich konceptualizování a následné složení novým způsobem. V rámci rozebrání je text rozdělen na sekvence, kterým jsou přidělena jména, a s těmito nově pojmenovanými fragmenty potom výzkumník dále pracuje. Vzniklým fragmentům poté přidělíme nějaký kód (jméno, označení), při jejichž volbě si musíme klást otázku, o čem daná část textu vypovídá a jaký jev či téma reprezentuje. Kódy volíme s ohledem na naše výzkumné cíle. [Švaříček 2007: 211-212]

Díky kódování jsem mohl vytvořit několik hlavních kategorií, podle kterých jsem posléze mohl v textu hledat odpovědi na jednotlivé výzkumné okruhy.

4 Aktivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti realizuje myšlenku práva na práci. Zejména se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zabezpečení práva občanů pracovat a produktivnímu využití zdrojů pracovních sil. Pokud se bavíme na úrovni státní politiky zaměstnanosti, tak mluvíme o části vytvářené státem a dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při implementaci státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce (územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů). [Tomeš 2009: 210]

Přímo ze stránek MPSV můžeme popsat hlavní tři směry úsilí státní politiky zaměstnanosti.

„Státní politiku zaměstnanosti usiluje:

1) o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,

2) o produktivní využití pracovních sil,

3) o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ [MPSV Aktivní politika zaměstnanosti]

Podle Krebse se APZ skládá ze tří skupin aktivit, které de facto směřují k aktivní činnosti pracovníka na trhu práce. Těmito aktivitami má na mysli rozvoj infrastruktury trhu práce, podporu vytváření nových pracovních míst, stejně jako pracovních činností a zvýšení adaptability pracovní síly. [Krebs 2007: 297]

Potůček se ohledně APZ zabývá zejména činnostmi, která je přímo nutná ke správnému fungování. Aktivní politika nezaměstnanosti tak musí *„stimulovat k hledání místa, musí požadovat registraci uchazečů a pravidelné hlášení se na příslušném úřadu práce“*. Uchazeč by také neměl mít tu možnost odmítnout nabídku adekvátní práce. [Potůček 2005: 270]

MPSV je hlavním orgánem zodpovědným za politiku zaměstnanosti, lokálními orgány ústřední správy jsou úřady práce, které ji realizují a spolupracují s regionálními orgány, kterým však nejsou podřízené. Úřad, který se problematikou zabývá na celostátní úrovni, vznikl v roce 2011 a nahradil správu zaměstnanosti. [Tomeš 2011: 106]

4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Existuje hned několik možných nástrojů APZ, které jsou možné použít v případě potřeby. Pro bezstarostné pokračování v práci musíme znát tyto kategorie, z nichž pak některé, pro nás důležité, probereme podrobněji v navazujících podkapitolách. V paragrafu §104 Zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti, jsou vypsány tyto nástroje:

- „rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §104, odst. 2]

Mezi nástroje APZ patří, mimo jiné, poradenství, které je zabezpečováno krajskými pobočkami ÚP a zaměřuje se na zjišťování předpokladů uchazečů, volbu vhodných nástrojů APZ a zprostředkování adekvátního zaměstnání. Poradenství může být na základě dohody svěřeno do rukou specializovaných zařízení, například „pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť“. Do nástrojů APZ pak musíme počítat i sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy pro řešení zaměstnanosti. [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §105, odst. 1,2]

Pro úplné vymezení všech variant nástrojů APZ je nutné zmínit i vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, jako podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením. Přesné znění nalezneme v §75 zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.

4.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací dosáhneme nové nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče, který pak může nabyté vědomosti a schopnosti uplatnit při hledání nových či dalších vhodných zaměstnání. Je využívána v případech, kdy poptávka trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil. [Duková 2013: 93]

Za rekvalifikaci můžeme považovat i získání nové kvalifikace u osoby, jež dosud žádnou kvalifikací nedisponovala. Pro výběr vhodného druhu rekvalifikace jsou zohledňovány faktory jako: dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, osobnostní schopnosti a zkušenosti. [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108, odst. 1]

Nejčastějšími typy uchazečů jsou ženy, dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé a lidé se základním vzděláním. [Tomeš 2011: 107]

V současné době je rekvalifikace nejvyužívanějším nástrojem APZ. Z celkového počtu 89 478 zařazených uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, bylo 27 877 zařazeno právě do rekvalifikací. Jednoduchým výpočtem tak dostáváme procentuální podíl rekvalifikací 31,2% z celkového počtu zařazených uchazečů v ČR v roce 2013. [MPSV Ročenka 2013: 10]

V současné době se setkáváme s uplatňováním dvou druhů rekvalifikací. Prvním druhem jsou specifické rekvalifikace, které většinou vedou ke konkrétnímu pracovnímu místu. Pro tento druh je využívána analýza monitoringu trhu práce a je zabezpečován na základě požadavků zaměstnavatelů. Druhou variantou jsou nespecifické rekvalifikace, které jsou zaměřeny na prohloubení možností všeobecného uplatnění a rozšíření znalostí. [MPSV Ročenka 2013: 53]

Pozornost bychom měli směřovat také na relativně nový druh rekvalifikací – zvolené rekvalifikace. Možnost využití této varianty započala na základě novely zákona o zaměstnanosti v průběhu roku 2012. [MPSV Ročenka 2013: 53] Zvolenými rekvalifikacemi se zabývá §109a Zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti. Paragraf nastiňuje novou možnost, kdy:

„Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,

b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (§ 108 odst. 2).“ [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §109a, odst. 1]

V dalších odstavcích paragrafu se pak můžeme dočíst, jakým způsobem zvolené kvalifikace probíhají. Mezi nejdůležitější body paragrafu bych zařadil odstavce (8) a (9).

V osmém odstavci se dovídáme, že uchazeč, který projde úspěšně zvolenou rekvalifikací a následně odmítne nastoupit do zaměstnání (bez uvedení vážných důvodů), je povinen uhradit ÚP cenu rekvalifikace. V devátém odstavci se dočteme, že maximální finanční obnos vynaložený na rekvalifikaci je 50 000 Kč. [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §109a, odst. 8, 9]

Z pohledu potencionální preference jedinců či určitých skupin uchazečů do programů APZ se zvolené kvalifikace jeví jako možná prevence před těmito negativními jevy na ÚP. Uchazeč si sám zajistí vhodný typ rekvalifikace, a pokud se vyvaruje jakémukoliv porušení §109a Zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti, může očekávat uhrazení její ceny úřadem práce. Zároveň se také projeví individuální odhodlání jedinců si najít novou práci, jelikož je pro zvolené rekvalifikace potřeba více osobní iniciativy, než je tomu tak u klasického přidělování rekvalifikací. Jako každá metoda APZ má však i proces rekvalifikací své stinné stránky. Pokud dojde k neúspěšnému hledání nové pracovní příležitosti, i přes úspěšné absolvování rekvalifikací, může dojít ke ztrátě motivace k dalším pokusům o úspěch na trhu práce a následnému včlenění (i opětovné) do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

4.1.2 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Po dohodě obce či zaměstnavatele s ÚP o umístění uchazeče o zaměstnání do programu VPP může ÚP poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Příspěvek může dosahovat až plné výše vynaložených prostředků na mzdy a platy, včetně „*pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.*“ [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §112, odst. 1, 2]

Jde především o sezonní práce, jako je například úklid ve městech, péče o městskou zeleň, údržba komunikací, stavební práce apod. Motivování uchazečů o zaměstnání je hlavním cílem. Jde hlavně o udržení uchazečů v „pracovním zápřahu“ a tím jim i pomoci při udržení nebo získání nového pracovního místa. [Tomeš 2011: 107]

VPP jsou cíleny zejména na uchazeče, kteří disponují nižším vzděláním. Uchazeči s nižším vzděláním jsou často méně kvalifikovaní nebo rovnou nekvalifikovaní. VPP se tedy zaměřují na obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané – problémové uchazeče.

Celorepublikový procentuální podíl ze všech programů APZ v roce 2013 činil 24,4%. Je také na druhém místě v počtu vytvořených pracovních míst. Celkový počet vytvořených míst v rámci VPP je 21 206 (45,2%) pro rok 2013. [MPSV Ročenka 2013: 10, 52]

Možnou výhodou zapojení do VPP může být to, že po uplynutí doby tohoto krátkodobého pracovního umístění, má uchazeč nárok na podporu v nezaměstnanosti v plné výši za zbývající část původního nároku. Stinnou stránkou můžou být potencionální případy dehonestace zaražených uchazečů při výkonu VPP veřejností. V takovém případě může docházet také na ztrátu motivace pro dokončení programu.

4.1.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která jsou zakládána nebo vyhrazována po dohodě s daným ÚP a obsazována uchazeči o zaměstnání, jejichž není možné uplatnit jiným způsobem. Do této skupiny patří i pracovní místa zřízená uchazečem za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §113, odst. 1]

Zaměstnavatel má právo na příspěvek ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy, vypočítané za první až třetí čtvrtletí roku minulého v případě, že je z regionu, kde nezaměstnanost je menší než celorepublikový průměr. Pokud jde o zaměstnavatele z regionu, kde nezaměstnanost ve stejné výši nebo vyšší než celorepublikový průměr, může dosáhnout na příspěvek až šestinásobku průměrné mzdy. Poskytování příspěvku na jedno SÚPM může být až do plné výše vynaložených prostředků na mzdy a platy, včetně „včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.“ Nejdelší možnou dobou poskytování příspěvku je 12 měsíců. Podobně jako v minulé kapitole o VPP, není možné navrácení příspěvků, pokud osoba přestane vykonávat SVČ kvůli vážným zdravotním důvodům, nebo v případě jejich úmrtí. [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §113, odst. 3, 4, 5, 6]

Za rok 2013 bylo v rámci programů APZ vytvořeno celkem 46 929 pracovních míst, na kterých se program SÚPM podílel počtem 22 063 (47%), což ho řadí na první pozici v pomyslném žebříčku programů vytvářejících pracovní místa. Celorepublikový

procentuální podíl ze všech programů APZ v roce 2013 činil 24,3%. [MPSV Ročenka 2013: 10, 52]

Mezi klady programu SÚPM bych zařadil fakt, že v případě zařazení do procesu má uchazeč šanci získat dlouhodobé zaměstnání. Na rozdíl od VPP tak nejde jen o krátkodobé, většinou sezonní práce. Stinnou stránkou může být potencionální nerespektování řadovými pracovníky.

4.1.4 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

V žádném případě bychom neměli opomenout cílené programy k řešení zaměstnanosti. Jde jak o vytváření samostatných nových projektů, tak o pomoc při implementaci zavedených programů, které jsou zmíněny v předchozích kapitolách. Oba typy řešení zaměstnanosti jsou spolufinancovány strukturálními fondy Evropské unie, pro Českou republiku jde pak v největší míře o Evropský strukturální fond (ESF). Cílenými programy se v Zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zabývá paragraf §120.

Tomeš definuje cílené programy jako „*soubor opatření ke zvýšení možnosti osob uplatnit se na trhu práce*“. Úřady práce mohou implementaci cílených programů nechat na jiných osobách nebo spolupracovat s jinými subjekty při jejich zajišťování. [Tomeš 2011: 105]

Cílené programy hrají od roku 2004 významnou roli na poli APZ. Státní APZ je od toho data doplněna opatřeními realizovanými na základě Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP LZZ) spolufinancovaného z Evropského strukturálního fondu. Operační program je jakýmsi doplňkem APZ, který se pokouší vytvářet širší škálu aktivit a i jejich směřování rozvrstvit k většímu počtu skupin osob. Opětovné využití prostředků ESF se zatím osvědčuje a hraje významnou roli při aplikaci nástrojů APZ. Z velké části jsou prostředky použity na „*individuální projekty národního nebo systémového charakteru*.“ V rámci plnění dvou prioritních os v rámci APZ: 1) 2A (= Aktivní politika trhu práce – konvergence) a 2) 2B (= Aktivní politika trhu práce – regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost), usiluje o jednodušší přístup dlouhodobě nezaměstnaných do programů APZ, zejména pokud se jedná o:

- poradenské aktivity,
- školení,
- rekvalifikace,

- odborné praxe,
- krátkodobá pracovní místa

a další opatření na podporu zaměstnanosti. Programy jsou variabilní podle daných potřeb a mohou být doplňovány dalšími opatřeními a formami aktivit. [Strukturální fondy EU OP Lidské zdroje a zaměstnanost revize č. 4 2014: 111-112]

Projekty je možné rozdělit na individuální a grantové. Pro moji práci jsou stěžejním bodem projekty individuální, které jsou realizovány v souladu s platnou metodikou pro APZ. Na chod individuálních projektů je vynaloženo plných 90% prostředků, zbylých 10% je určeno na, pro nás nezajímavé, grantové projekty. Individuální projekty lze rozdělit na projekty národního a regionálního typu. Projekty národního typu mají působnost po celém území ČR a pověřeným pro vykonávání je MPSV. Regionální projekty spadají pod působnost ÚP. V regionálních projektech můžeme nalézt větší specifikaci pro danou oblast, kdežto národní jsou spíše obecnějšího typu. Hlavními skupinami cílenosti programů jsou uchazeči o zaměstnání nad 50 let a mladé osoby do 25 let. [MPSV Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti 2011]

Pro podrobnější vymezení cílených skupin se můžeme podívat na vymezení účastníků u, v blízké budoucnosti končícího (předpokládané ukončení projektu 31. 7. 2015), projektu Vzdělávání a dovednosti na trhu práce CZ.1.04/2.1.00/03.00017:

„Účastníci/ce projektu:

- *osoby nad 50 let*
- *osoby do 25 let*
- *osoby (dlouhodobě) nezaměstnané*
- *osoby s nízkou kvalifikací*
- *osoby bez praxe*
- *osoby ohrožené zadlužeností*
- *rodiče na mateřské/rodičovské*
- *osoby pečující o osobu blízkou nebo závislého člena rodiny“* [MPSV Národní

individuální projekty]

Pro lepší nastínění situace, jsem vytvořil dvě tabulky, které ukazují na jak velké části vytvořených míst a umístěných uchazečů se cílené programy podílejí, v tomto případě v rámci VPP a SÚPM pro rok 2013.

Tabulka č. 2: Počet vytvořených pracovních míst v rámci SÚPM a VPP za rok 2013

	Celkový počet vytvořených míst za rok 2013	Spolufinancováno z prostředků ESF z celkového počtu za rok 2013
SÚPM	22 063	13 205 (59,9%)
VPP	21 206	16 074 (75,8%)
CÍL. PROGRAMY	x	2954

Zdroj: MPSV ročenka trhu práce 2013 (mpsv.cz)

Tabulka č. 3: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání v rámci SÚPM a VPP za rok 2013

	Celkový počet umístěných uchazečů za rok 2013	Spolufinancováno z prostředků ESF z celkového počtu za rok 2013
SÚPM	21 716	12 885 (59,3%)
VPP	21 839	16 607 (76%)

Zdroj: MPSV ročenka trhu práce 2013 (mpsv.cz)

Z čehož můžeme vyvodit závěry, že v rámci SÚPM a VPP v roce 2013 bylo z celkového počtu nově vytvořených pracovních míst (43 269) spolufinancováno z prostředků ESF celkem 29 279 z nich, což je celkem 67,85%. Z celkového počtu umístěných uchazečů o zaměstnání (43 555) bylo spolufinancováno 29 492, což je celkem 67,7%.

5 Faktory ovlivňující dosažení cílů APZ

Pro efektivní a zároveň spravedlivé dosažení cílů APZ, je nutné dodržovat určitý postup implementace. Faktory, které implementaci APZ ovlivňují, můžeme rozdělit na „*externí*“ a „*interní*“. Objektivní, jak můžeme také externí faktory nazvat, jsou vnější vlivy, které jsou vyvolány danou regionální situací (pracovní příležitosti, struktura nezaměstnanosti, systémy pobídek, atd.). Jelikož jde o faktory nepřímo závislé s programy APZ, nebude je dále více rozebírat, ačkoliv jsou bezesporu významným, ne-li důležitějším faktorem, než samotné programy APZ [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 8]

V dalších čtyřech podkapitolách se zaměřím na faktory „*interní*“, které jsou přímo spojeny s programy APZ a pro mou práci významně důležité.

5.1 Rozsah aktivních opatření

Rozsah opatření by se měl měnit podle aktuální situace nezaměstnanosti. Pokud nezaměstnanost roste, rostou současně výdaje na opatření. Ty jsou financována ze státních peněz a v případě úsporných režimů (např. v době ekonomické krize, poklesu ekonomiky, atd.) se může tento fakt stát obtížně přijatelným pro „*policy makers*.“ [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 8]

K řádnému plnění cílů APZ není možno dojít, pokud je rozsah opatření neadekvátní míře problému nezaměstnanosti. V tomto případě začne docházet k „*samovýběru*“. Samovýběrem se rozumí: metody selekce vytipovaných skupin, které mají nejvyšší pravděpodobnost úspěchu. Došlo by též na selektivní jednání při výběrech uchazečů ze skupiny obtížně umístitelných jedinců, kteří tak ztrácejí jakoukoliv šanci uspět při selekcích do programů a tím se nedosáhne cílů APZ. [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 8]

5.2 Struktura aktivních opatření

Vhodná struktura opatření nelze určit celoplošně pro všechny regiony. Vhodná skladba opatření je vypracovávána podle analýzy aktuálních potřeb a možností daného trhu práce v regionu. Při tvorbě analýz je přímo nutné rozeznávat povahy nezaměstnanosti, resp. „*podíl její frikční, cyklické a strukturální složky*.“ Důležitost APZ je zvláště u strukturální složky velická: „*její cíle směřují typicky zejména k přizpůsobení*

pracovní síly měnícím se podmínkám a poptávce trhu práce.“ [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 9]

Do určité míry se dá říct, že poptávky na trhu práce se zvyšuje společně s kvalitou nabídky práce. Nelze však výhradně spoléhat jen na rekvalifikační kurzy. Vytváření nových pracovních míst je také důležitou součástí při obsazování jedinců ze skupiny dlouhodobé nezaměstnanosti. Vytváření pracovních míst je správné tehdy, je-li zachováno spravedlivé přerozdělení nezaměstnanosti vůči ohroženým skupinám. Není-li tato podmínka splněna, jde o: „*nepřiměřenou intervenci do trhu a porušení principu rovné soutěže*“, při níž vzniká „*mrtvá váha*“. [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 9]

5.3 Cílenost aktivních opatření

Správně zvolená cílenost aktivních opatření je základním pilířem úspěchu při plnění daných cílů. Je zde však problém v nejednoznačnosti pro označení některé skupiny uchazečů jako skupinu preferovanou pro výběr do programů. Není zcela jasné, které kritérium je tím hlavním. Někdy je délka nezaměstnanosti brána jako hlavní argument pro umístění do programů, jindy zase věk uchazečů. Vystává také otázka, zda vždy přednostně preferovat jedince ze skupiny obtížně obsaditelných, nebo jít jednodušší cestou a volit jedince s vysokou možností uchycení a úspěchu. Volit se dá i z pohledu včasnosti zásahu, kdy je možno pracovat buď preventivně, nebo nápravně. Problém nerozhodnosti při výběru jen jedné standardizující techniky cílenosti tkví v tom, že každý jedinec přicházející do evidence uchazečů o zaměstnání je jedinečným případem a není tak možné brát jeho specifika jako normu pro ostatní. [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 9]

5.4 Kvalita aktivních opatření

K tomu, aby finální opatření byla vysoké kvality, je nutné naslouchat potřebám obou zainteresovaných stran, jimiž je trh práce a na druhé straně samotní uchazeči. V rámci kritických skupin je nutné jim nabídnout co nejefektivnější přípravu, kde je často důležitější vysoká kvalita opatření, než její délka. V případech uchazečů bez jakékoliv kvalifikace je nutné vytvořit lidský kapitál, který následně zvyšuje možnost úspěchu získání pracovního místa. Je také možná kombinace dvou a více metod opatření. [Koning in Sirovátka, Rákoczyová 2002: 10]

Na celkové kvalitě opatření se nemírnou částí podílí i kvalita samotných zaměstnavatelů, zařízení, institucí, školitelů apod. Zařízení běžného školského typu by neměly být upřednostňovány, před ústavu s vysokou flexibilitou k potřebám trhu práce a v této specifikaci orientovaná. [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 10]

6 Negativní faktory ovlivňující efekt opatření APZ

V případě, že cíle úřadů práce nejsou v souladu s výše zmíněnými faktory, je pravděpodobný výskyt některého z dále popsaných negativních důsledků. Jako příklad můžeme uvést nedodržování principu rovných příležitostí, zmíněný v kapitole o teoretických východiscích.

Kulhavý se Sirovátkou popisují situaci takto: „*úřady práce jako realizátor programů APZ mohou být orientovány na různé cíle, které nevyhovují „nejvíce“ potřebným uchazečům o zaměstnání.*“ [Kulhavý, Sirovátka 2008: 16]

Orientace je v tomto případě zaměřena primárně na obecné snížení nezaměstnanosti. Tím je upřednostňována efektivnost programů před solidaritou, čímž v praxi dochází k selekci uchazečů s převážně vyšší pravděpodobností úspěchu při získání pracovního místa. Pro cíle práce jsou hlavními efekty creaming off efekt, lock-in efekt a mrtvá váha.

Efekty *substituce* (nenabírání pracovníků z důvodu obsazení pracovních míst účastníky programů) a *vytlačení* (účastníci programů nastupují na již obsazená pracovní místa jinými pracovníky) [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 12], nejsou přímo spojeny s cíleností programů a jejich naplněním, nebudou tedy dále podrobněji popisovány.

6.1 Creaming off efekt

Creaming off efekt je často zmiňovaným důsledkem cílené selekce uchazečů. K jevu může docházet jak ze strany úřadů práce, tak ze strany zaměstnavatelů. Pokud bychom chtěli přenesený výraz v češtině, mluvíme o efektu *slizávání*, popřípadě *sбірání smetany*.

Robert Fay ve svém článku „*Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies*“ poukazuje na poznámku Marchildona (1995), která v překladu zní: „*Koordinátoři programů měli sklon k vybírání jedinců více na základě jejich dovedností, vzdělanosti a motivaci častěji, než podle opravdové potřeby. Výsledné statistiky úspěšnosti tak mohou přehnané.*“ [Marchildon in Fay 2007: 14]

Podle Nekolové je creaming efekt hlavní příčinou nízké participace osob starších 50 let, zdravotně postižených a osob se základním nebo žádným vzděláním do rekvalifikací v rámci celé ČR. Tyto skupiny jsou nejvíce postihovány opakovanou a dlouhodobou nezaměstnaností. [Nekolová 2008: 39]

Orgány vykonávající APZ opomíjejí uchazeče s menší šancí na úspěch, zejména pro jejich časově i finančně nákladné získání či pochybnostem o setrvání a dokončení programu. Zároveň musí být zachována kvalifikovaná a motivovaná nabídka uchazečů pro zaměstnavatele, čímž docílí udržení zájmu o další uchazeče o pracovní místa. [Sirovátka, Rákoczyová 2002: 13]

Sirovátka s Rákoczyovou dále odkazují na kritickou poznámku De Koninga (2001), „že provedené studie neprokázaly efekt tzv. „nosné vlny“.“ Efekt nosné vlny se projevuje navýšením nebo vytvořením pracovních míst zaměstnavateli, jsou-li úřadem práce zásobeni kvalitnější a kratší dobu nezaměstnanou pracovní silou. Nejen, že tato skutečnost nebyla studii ověřena, ale byl naopak upozorován „efekt „uzamčení“ v programech a snížení hledačské aktivity při zařazení krátkodobě nezaměstnaných do programů.“ [De Koning in Sirovátka, Rákoczyová 2002: 13]

6.2 Lock – in efekt

„Lock - in efekt (z anglického locking-in effect) vede ke snížení intenzit hledání a zájmu o práci, obojí napomáhá zvýšení nezaměstnanosti.“ [Boone, van Ours 2004: 21]

„Pro úspěšné vyhnutí se lock-in efektu je důležité, aby programy nebyly přehnaně dlouhé. Přehnanou délkou programu se riskuje, že bude upřednostňován před dočasnými pracovními pobídkami, které mohou být odrazovým můstkem ke stálému zaměstnání.“ [Calmfors 1994: 37]

Nekolová popisuje efekt jako „dočasné uzavření možnosti intenzivně hledat nové pracovní místo z důvodů účasti na opatřeních APZ.“ Zároveň dodává, že je „zcela zásadní počáteční kvalifikovaná „diagnóza“ postavení a šancí na trhu práce nezaměstnaného uchazeče a následný výběr adekvátní strategie (jestli a jaká opatření APZ aplikovat) hledání nového pracovního uplatnění.“ [Nekolová 2008: 39]

6.3 Mrtvá váha

„Mrtvá váha (deadweight effect) vzniká dotováním najímání uchazečů, ke kterému by došlo i v případě neexistence programu dotování.“ [Boone, van Ours 2004: 5]

„Mrtvá váha je důsledkem více faktorů, nejvýznamnější je způsob a kritéria selekce účastníků programů.“ [Sirovátka, Kulhavý, Horáková, Rákoczyová 2003: 8]

Tento efekt může nastat i chybnou včasnou identifikací, tzv. „*false positives*“, při níž je uchazeč identifikován jako potencionálně dlouhodobě nezaměstnaný, ale ve skutečnosti není. Mrtvá váha vzniká tím, že je uchazeči nabídnut program, který však ve skutečnosti nepotřebuje. [Soukup 2006: 13]

„Dostupné výzkumy ukázaly, že efekt mrtvé váhy spolu se substitucí mohou být opravdu závažným problémem. Studie dotování privátního sektoru programy politiky zaměstnanosti provedené v Austrálii (1989), Irsku (1989) a Nizozemsku (1992) ukazují, že kombinací efektů mrtvé váhy a substitute bylo vytvořeno 70-90% z celkového počtu nových pracovních míst.“ [Calmfors 1994: 18]

7 Včasná identifikace rizikových skupin (Early assessment)

Včasná identifikace rizikových skupin je jedním z prvních kroků aktivní politiky zaměstnanosti pro určení rizikovosti každého z evidovaných. Rizikovost je zjišťována brzy po evidenci, aby mohlo být poskytnuto adekvátní opatření. [Soukup 2006: 6]

Hlavním záměrem včasné identifikace je selekce uchazečů podle některého z předem určených kritérií (obvyklým kritériem je například délka nezaměstnanosti). Účelem je rozdělení uchazečů do skupin podle rizikovosti. Podle výsledné míry rizikovosti se pak uchazeči rozdělí na případy, pro které je nutné poradenství s nejintenzivnějším a co možná nejvíce individuálním přístupem a případy, kdy je nutnost výpomoci minimální či nulová (jedinec je schopen si zaměstnání zprostředkovat sám). [Soukup, Michalička, Kotíková 2009: 10]

„Dvěma základními cíli včasné identifikace jsou i) poskytování informací pracovníkům a ii) řešení problému zastoupení. V prvním případě jde například o poskytování individuálních ohodnocení pro zvolení adekvátního opatření. V druhém případě jde potlačení metody selekce uchazečů podle osobního přesvědčení zprostředkovatelů, které nemusí být vždy plně v souladu se zákonem.“ [Behncke, Frölich, Lechner 2007: 2]

7.1 Možné způsoby aplikace včasné identifikace

V rámci implementace včasné identifikace jsou aplikovány čtyři metody, popřípadě jejich kombinace:

- osobní ohodnocení poradcem,
- skupinový screening
- statistický model (profiling)
- stanovení časových hranic.

7.1.1 Osobní ohodnocení poradcem

Metodu osobního ohodnocení lze považovat za velmi důvěryhodnou, zároveň ale jednu z nejnákladnějších. Vysoká důležitost je, kromě samotného uchazeče o zaměstnání, kladena právě na poradce, který svými zásahy může ovlivnit finální výstupy ohodnocení. Nezáleží jen na osobních a profesních kvalitách poradce, ale také na úrovni připravenosti

materiálů – dotazníku, struktury rozhovoru. Soukup v rámci této problematiky popisuje důležitou roli poradce jako nevýhodu, jelikož „*osobní ohodnocení poradcem je závislé na motivaci každého poradce, jeho zkušenostech, schopnosti rozpoznat rizikové faktory či na přiděleném čase; hodnocení proto není objektivní a může se často mezi poradci lišit.*“ [Soukup 2006: 11]

Vysoké procento ohodnocení je uskutečněno pracovníky ÚP nebo externě najímanými osobami. Ve většině případů se jedná o metodu řízeného rozhovoru. Uchazeč by měl být hodnocen mimo jiné z pohledu:

- kvalifikace
- motivace
- umístění na trhu práce
- inhibice pro přijetí zaměstnání [Soukup 2006: 10]

I přes vysokou finanční nákladnost na personální zajištění rozhovorů a problematice role poradce, je největší výhodou osobního ohodnocení možnost zachycení subjektivních (tzv. měkkých) dat, která jsou v jiných typech včasné identifikace jen těžko měřitelná, kvůli svému objektivnímu přístupu. [Soukup, Michalička, Kotíková 2009: 15]

7.1.2 Skupinový screening

Skupinový screening je prostou metodou, využívanou i na našem území. Screening lze popsat jako analýza uchazečů o zaměstnání a jejich následné zařazení do určitých skupin, které jsou na trhu práce znevýhodněny. [Soukup 2006: 11]

Po změně paragrafu §33 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kdy byly vypuštěny konkrétní případy znevýhodněných skupin, jsou tyto skupiny popsány obecnějším výkladem, kdy se zvýšena pozornost věnuje „*uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“ [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33, odst. 1]

Efektem skupinového screeningu je klasifikace uchazečů na ty, kteří patří do některé ze znevýhodněných skupin a ty, jež není nutné tímto statutem označit. Zpravidla nelze screening kombinovat či doplňovat o subjektivní vlastnosti uchazeče, ani o ohodnocení poradcem, znevýhodnění jedince je tak posuzováno jen „*na základě předem definovaných skupin.*“ [Soukup 2006: 11]

Ač se skupinový screening nemusí, na rozdíl o osobního ohodnocení, obávat možného ovlivnění kvalit výsledků poradcem, má tato metoda několik nedostatků. Kromě postrádání flexibility a přesnosti se jedná o fakt, že skupiny znevýhodněných jsou definovány zákony a nemusí tak být shodné s aktuální situací trhu práce. [Soukup, Michalička, Kotíková 2009: 23]

7.1.3 Statistický model (profiling)

Cílem metody profilování je vytvoření statistického modelu, díky němuž je jednotlivým uchazečům „přiřazena míra individuálního rizika dlouhodobé nezaměstnanosti.“ Model vzniká sdružením teorie a empirických dat. Ve výsledku je pak každému uchazeči stanovena míra potencionální šance na zaměstnání. Jedná se o analýzu, jež zahrnuje pestrou škálu indikátorů a to:

- *„historii nezaměstnanosti,*
- *kvalifikaci,*
- *věk,*
- *rodinný stav,*
- *lokální míru nezaměstnanosti,*
- *počet umístěných uchazečů s podobnou kvalifikací v nedávné době atd.“*

[Soukup 2006: 11]

Již nějakou dobu je, hlavně pak ve světě, využívána metoda targetingu, namísto klasického profilingu. Pokrokem u targetingu je stanovení nejvhodnějšího opatření, zároveň je vypočítáno skóre, které predikuje změnu rizika při účasti ve vhodně vybraném opatření. Pracovníci ÚP pak mají možnost nabídnout uchazeči „*potencionálně nejlepší intervenci, neboli tu s největším přínosem pro jeho zaměstnatelnost (případně žádnou).*“ [Soukup 2006: 11]

I když jde o relativně „levnou“ metodu a je v ní uplatňována kombinace teorie a empirických dat, má i profiling své nevýhody. Stejně jako screening postrádá profilování flexibilitu a je také problém, pokud nejsou data pravidelně aktualizována. Může se také stát, že „*statistický model může být pro nezaměstnané stigmatizující.*“ [Soukup 2006: 12]

7.1.4 Stanovení časových hranic

Stanovení časových hranic (časových řad) je poslední popsanou metodou této kapitoly. Metoda je aplikována tak, že uchazeči, kteří v předem stanoveném časovém horizontu neuspějí při hledání pracovního místa, jsou automaticky zařazeni do skupiny uchazečů s intenzivnějším poradenstvím. Velmi často jsou časové hranice použity v kombinaci s jinými metodami včasné identifikace. [Soukup, Michalička, Kotíková 2009: 25]

Velký důraz je nutné klást na správné zvolení časové hranice, při stanovení časových hranic je tedy důležité vystihnout moment, „*kdy se pravděpodobnost nalezení práce začíná výrazně snižovat.*“ Výsledky komparace jednotlivých metod naznačují, že časové hranice jsou spolehlivějším způsobem identifikace, než skupinový screening. „*Čas jednoduše otestuje, zda se jedná o rizikového uchazeče či nikoliv.*“ [Soukup, Michalička, Kotíková 2009: 27]

Stejně jako u dvou minulých metod, může i stanovení časových hranic bzařadit do skupiny nízkonákladových. Metodu je možné využít i jako záchrannou síť, pokud dojde na chybnou klasifikaci uchazečů. Hlavním problémem je fakt, že nejde o preventivní nástroj. Jsou také případy uchazečů, u kterých je zprvu zřejmé, „*že je nevhodné čekat několik měsíců, až si práci opravdu naleznou.*“ [Soukup, Michalička, Kotíková 2009: 25,26]

8 Analýza rozhovorů

Analýzu rozhovorů jsem si rozdělil na pět kapitol podle okruhů výzkumných otázek.

8.1 Proces a kritéria výběru

Prvním okruhem otázek jsem zmapoval proces evidování a následné navázání spolupráce nezaměstnaného s ÚP. V první části jsem se ptal na samotný mechanismus od chvíle zaevidování, až po potencionální výběr do některého z programů APZ. V druhé části jsem zjišťoval možná kritéria výběru.

8.1.1 Proces výběru

Pro začátek by bylo dobré zmínit, že hned několik respondentů kladli důraz na fakt, že nezaměstnaný není povinen se evidovat jako uchazeč o zprostředkování zaměstnání. Jde čistě o svobodnou volbu každého z nich. Zákon v tomto ohledu nic nenařizuje. Je velmi důležité tento fakt zmínit, jelikož sám o sobě poukazuje na důležitou roli aktivního přístupu a motivace uchazečů.

Respondent č. 2:

„Takhle, v první řadě je potřeba si uvědomit, že nic nemusíte. Zákon nic nenařizuje, co se týče nezaměstnanosti. Vy přijdete o zaměstnání a teoreticky když budete chtít tak si lehnete a budete do své smrti ležet. Nic a nikdo, ani zákon, ani žádná instituce vám nic nenařizuje. V případě, že se svobodně rozhodnete využít služeb úřadu práce, tak po ztrátě zaměstnání prostě přijdete na úřad práce do takzvané evidence.“

V případě, že se tedy nezaměstnaný rozhodne pro aktivní řešení své nepříznivé situace, vyplní žádost o zprostředkování zaměstnání. Ta je zaevidována na úřadu práce. Jak zmínil respondent 5, je jedno na které pracoviště si v rámci Prahy žádost podáte, je však nutné pak docházet jen na tu danou pobočku a není možné evidování přesunout jinam. Po zaevidování je přidělena zprostředkovatelka a následuje první schůzka, při které se probere situace uchazeče, jeho možnosti a cíle. Následuje několikaměsíční období, kdy by si měl uchazeč sám aktivně hledat zaměstnání, v čemž mu pomáhá i zprostředkovatelka zasíláním doporučenek, pokud se na trhu práce objeví adekvátní

pracovní místo. Délka tohoto období by se měla shodovat s dobou vytyčenou zákonem o zaměstnanosti, tedy 5 měsíců. Po uplynutí tohoto časového horizontu se, pokud k tomu nedošlo již dříve, sepiše individuální akční plán a uchazeč má nárok na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

V případě přistoupení na některý z nástrojů APZ je žádost posouzena expertní komisí ÚP, která má v případě pochyb možnost žádost zamítnout. Expertní komise přichází do styku jen se žádostí, samotný uchazeč přichází do styku jen se zprostředkovatelkou, maximálně s některým z vedoucích pracovníků. V případě programů spolufinancovaných ESF jsou žádosti schvalovány samotnými zadavateli jednotlivých projektů.

8.1.2 Kritéria výběru

Jako kritéria výběru jsem si stanovil možné rozřazování uchazečů do specifických skupin již v prvních chvílích po zaevidování. Zjišťoval jsem, zda k nějakému třídění dochází a pokud ano, tak jakým způsobem a o jaké skupiny eventuálně jde. Zároveň jsem se zajímal o potencionální rozdělení zprostředkovatelek podle specifických skupin.

Zprvu bych chtěl opět zmínit jeden z často zmiňovaných pojmů – individualitu. Kromě jednoho rozhovoru, byla individualita přístupu vždy zmíněna. Uchazeč od uchazeče je vždy individuální případ, a proto nejsou kritéria pro přijetí do programu nijak doslovně stanovena. Pracovníci ÚP se rozhodují individuálně případ od případu. Hlavním kritériem je pro respondenta 3, aby uchazeč splňoval kritéria dané zákonem, poté už je vše na vzájemné spolupráci uchazeče a zprostředkovatelky.

Jedinými specifickými kritérii se pracovníci řídí ve dvou případech. Těmito případy jsou osoby se zdravotní postihem a mladiství. Uchazečům z těchto dvou skupin je poskytnut specifický přístup již od evidování. Zde také můžeme vidět jediné případy specifikace zprostředkovatelek na některou z rizikových skupin.

Respondent č. 4:

„Samozřejmě tomu škatulkování do ohrožených skupin jak bylo v zákoně předtím, tomu se tady člověk nevyhne, ale my třeba nějaká opravdu specifická kritéria máme vlastně jenom pro mladistvé, protože podle hodně lidí tady - matky co mají doma děti, tak jsme toho názoru, že prostě mladé dítě od patnácti do dvaceti let prostě nemá být na ulici. Pak

je taky specifická práce se zdravotně postiženými, tam je to opravdu potřeba, tam se nedá dosadit každý zaměstnanec.“

Respondent č. 1:

„Jediné, co je vyčleněné, jsou zprostředkovatelky pro zdravotně handicapové a mladistvé, protože i z toho důvodu, že i zákon pamatuje na tyto lidi se svými specifiky a je potřeba aby ta zprostředkovatelka na to reagovala, navíc i způsob komunikace je malinko jiný, takže pro tuto práci prostě vybíráme děvčata, která na to mají i psychicky, protože komunikace se zdravotně handicapovanými není jednoduchá“

8.2 Metody včasné identifikace

Jak již naznačila minulá kapitola, zvýšená péče je, vzhledem k vyššímu riziku dlouhodobé nezaměstnanosti, poskytnuta mladistvým a osobám se zdravotním postižením. V případě respondenta 6 jsem se setkal ještě se zvýšenou péčí pro matky po mateřské, které mají často problém opětovného zaměstnání. Zbytek respondentů předvídání rizikovitosti nepřikládají žádnou nebo minimální váhu. Tyto výpovědi velmi dobře korespondují s vymezením prvního odstavce §33 o věnování zvýšené péče lidem, *„kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“* [Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §33, odst. 1]

Pokud se ještě jednou podíváme na citace rozhovorů z minulé kapitoly, je možné zpozorovat prvky skupinového screeningu při přiřazování specifikovaných zprostředkovatelek uchazečům z výše zmíněných skupin. Je však na posouzení, zda jde o cílené použití metod včasné identifikace. V rozhovorů lze rozpoznat, že pracovníci aplikaci metody screeningu nepovažují za účelně využitou metodu včasné identifikace, ale spíše správné opatření pro bezproblémový chod ÚP. To samé můžeme vztáhnout na metodu časových hranic, kde je za hranici možné brát pětiměsíční dobu před sepsáním individuálního akčního plánu. V tomto případě však opět nemůžeme brát tento příklad jako účelnou aplikaci metody.

Respondent č. 5:

„Ten uchazeč je pod drobnohledem od toho co se eviduje a tím my vlastně víme jakého je rázu a tak. Víte co, to je spíš individuální věc na posouzení těmi pracovníci.“

My ty metody nepotřebujeme k tomu, abychom věděli, že tady nový uchazeč se zdravotním postižením, nebo třeba člověk s úplně žádnou kvalifikací bude potencionálně rizikovější než dejme tomu lidi se střední školou.“

Jak zmínil respondent 3, je nutné se řídit hlavně individuálním přístupem a k metodám včasné identifikace přistupovat jen jako k doplňujícím možnostem přístupu.

Respondent č. 3:

„Obecně ale tyhle prvotní identifikace, to je prostě neměřitelný, vy nevíte, co se tomu člověku stane za měsíc za dva. Ten člověk se může během krátký časový doby úplně změnit.“

V případě osobního ohodnocení poradcem je tato metoda podle všech dotazovaných ekvivalentem ohodnocení zprostředkovatelkou. V tomto ohledu můžeme osobní ohodnocení brát jako jedinou obvyklou, účelně využívanou metodu. Při aplikaci jsou odborná kvalifikace a přístup poradce zásadními faktory ovlivňující podobu výsledků opatření. Kvalifikace zprostředkovatelek byla všemi respondenty ohodnocena jako adekvátní pro tuto práci. Zásadní problém však respondenti vidí v personálním zajištění.

Respondent č. 1:

„My jsme dopadli tak, že na jednu zprostředkovatelku je 600 lidí, to je nemyslitelné. Jako, ta je ráda, že má na jednoho klienta 4 minuty a dovedete si představit, co to je 4 minuty když se musí zvládnout hlavně teda administrativní činnost (...) kdyby toto fungovalo, tak úplně hravě jsou toho schopné, protože to jsou zkušení lidi, kteří mají teda středoškolské vzdělání odborné, prošli celou řadou školení z této oblasti, navíc já jako jejich vedoucí jsem psycholog, takže v tomto i moje vedení směřuje tímto způsobem.“

Z pohledu adekvátní kvalifikace zprostředkovatelek byl respondentem 4 zmíněn také Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, jehož část §35 - §41 se zabývá úřednickou zkouškou, která se skládá z obecné a zvláštní části. Obecnou částí se rozumí psaný test, jehož účelem je snaha ověřit, „zda státní zaměstnanec má potřebné znalosti organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance,

právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie.“ Po úspěšném složení obecné části přichází část zvláštní. Zvláštní částí je možné brát jako ústní zkoušku před zkušební komisí, kde je cílem ověření, *„zda státní zaměstnanec má potřebné vědomosti a schopnosti a je dostatečně odborně připraven pro další výkon služby v oboru služby, k jehož výkonu byl na služební místo zařazen nebo jmenován.*“ [Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, §36, odst. 2,3] A jelikož každý státní zaměstnanec *„je povinen úspěšně vykonat úřednickou zkoušku“* [Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, §35, odst. 1], měla by být adekvátní kvalifikace docílena i zákonem.

Na samotném přístupu poradců (v tomto případě zprostředkovatelek) se v odpovědích všichni respondenti shodovali na tom, že zprostředkovatelky se v drtivé většině případů pokouší o co nejmenší ovlivnění výsledků ohodnocení sebou samým. Pro tento postoj zmiňují „motto“, které použil respondent 2: *„ my jsme tu pro lidi a kvůli práci s nimi“*.

8.3 Cílenost programů APZ

V této kapitole se zaměřím na jeden z faktorů ovlivňující efekt opatření APZ. Cílenost programů je dalším kritériem, které jsem se ve své práci rozhodl zanalyzovat. Při nevhodné cílenosti nastává problém, kdy jsou do jednotlivých programů APZ *„zařazovány především ty skupiny nezaměstnaných, u kterých lze předpokládat, že by se na trhu práce uplatnily snáze než ostatní.*“ [Sirovátka, Kulhavý, Horáková, Rákoczyová 2003: 15]

To, že se od roku 2003, kdy byl výzkum proveden, mnoho nezměnilo, dokládá závěr výzkumu z roku 2013, ve kterém autoři poukazují na hlavní deficity politiky zaměstnání a jsou zmíněny i *„jisté rezervy z hlediska rozsahu (a cílenosti) řady opatření aktivní politiky zaměstnanosti (zejména v oblasti tvorby pracovních míst).*“ [Sirovátka, Šimíková 2013: 86] Díky získaným informacím je možné objasnit faktory vedoucí k cílenosti uchazečů s vyšší pravděpodobností úspěchu na trhu práce a možné rozdíly cílenosti u programů spolufinancovaných ESF.

Zajímavým zjištěním z rozhovorů je to, že cílenost je brána ve většině případů jako racionální volba, čímž respondenti nejspíš nechtěli cílenost nijak omlouvat, ale spíše poukázat na fakt, že bez „racionální“ cílenosti by se rozmohly další negativní jevy, jako je například opětovná nezaměstnanost.

Respondent č. 2:

„Víte co, my kdybychom cílili jenom na ty nejohroženější, tak se taky může stát, že jim to budeme dávat a když to budou lidi bez motivace, chuti a zapálení, tak se nám sem budou pořád a pořád vracet, to prostě nejde. U většiny těch programů co děláme my, tak ty lidi musí mít určitý, jak my říkáme „vstupní předpoklady“, jinak bychom šli sami proti sobě. Pro nás je hlavní dostat toho člověka z evidence a nejlíp aby se už prostě nemusel vracet. Ty programy mají určitý kapacity a je potřeba je naplnit, když na to jsou i rozpočty a nejlíp lidmi, kde většinou to bude nápomocný do budoucna.“

Dalším faktorem, díky němuž je cílenost přítomna, jsou podmínky programů a projektů, které si, jak uvedl respondent 1, sami zadavatelé hlídají, a když s projektem přicházejí, mají již předem vybrané určité skupiny, které do projektu chtějí.

Respondent č. 2:

„Nehledě na to, že sami zaměstnavatelé si třeba u veřejně prospěšných prací a účelných míst ve většině sami napíší svoje požadavky, takže to samo o sobě vyvolává cílenost.“

Specifický typ cílenosti můžeme zpozorovat u zvolených rekvalifikací, které jsou z velké části o aktivnímu přístupu samotného uchazeče. Právě aktivní přístup, popřípadě motivaci uchazeče můžeme brát jako faktor cílenosti. Zvolené rekvalifikace jsou tedy cílené na aktivní a samostatné jedince. Zvolené rekvalifikace jsou uchazeči velmi vyhledávaným nástrojem APZ.

Respondent č. 6:

„Já osobně preferuju ty zvolené rekvalifikace, protože to už samo o sobě vede k takové samostatnosti toho člověka, to znamená – ty jsi nezaměstnaný, máš mraky času, tak si jdi za tím, kdo ty rekvalifikace dělá, koukni, jakým způsobem je dělá, porovnej si na trhu agentury, které jsou kvalitnější, přijď a promluvíme si o tom.“

Cílenost opatření proti nezaměstnanosti na nejrizikovější skupiny, lze nalézt u cílených programů spolufinancovaných ESF, což potvrdili i respondenti, kteří se k tomuto tématu vyjádřili.

Respondent č. 1:

„Ty strukturální programy a projekty, to jsou programy, které jsou konstruovány vyloženě cíleně na určitý omezený okruh klientely. Přijde projekt, a teď je to hodně moderní, 50 plus. Je to na místě protože je to opravdu aktuální problém a je dobře že se tomuhle věnují.“

Díky provedeným rozhovorům můžeme popsat tři druhy cílenosti, které lze při výběrech uchazečů do programů upozorovat. Jde o racionální cílenost, cílenost zvolených rekvalifikací a cílenost projektů ESF. Racionální cílenost bych přiřadil více na stranu efektivnosti opatření. Hlavními faktory způsobující racionální cílenost je naplnění kapacit programů a vyčerpání prostředků, které je podle většiny respondentů škoda nevyčerpat, když je ta možnost. Cílenost zvolených rekvalifikací nelze posuzovat z pohledu efektivnosti nebo solidarity. Zde jde spíše o cílenost motivací. Je fakt, že efektivnost zvolených rekvalifikací bude nejspíš vysoká, jelikož se dá předpokládat, že právě motivovaní uchazeči, kteří si rekvalifikaci seženou sami, jí pak s velkou pravděpodobností dokončí. Cílenost programů spolufinancovaných ESF jsou naopak na straně pomyslné solidarity - je zaměřena na skupiny uchazečů, kteří pomoc potřebují nejvíce.

Tento poměr rozložení jednotlivých typů cílenosti je, podle mého názoru, důležitý pro správný chod ÚP. Opatření jsou rozvrstvena na všechny typy uchazečů v evidenci. Díky programům spolufinancovaných ESF nejsou opomíjeni ani nejrizikovější jedinci.

8.4 Motivace uchazečů

Zpočátku jsem motivaci uchazečů nebral jako jeden z hlavních bodů pro mou analytickou část. Již po prvním rozhovoru jsem se však rozhodl věnovat celou jednu kapitulu, jelikož se ukázalo, že jde nesmírně důležitý faktor.

Respondenti považují motivaci uchazeče za jedno z hlavních kritérií, které ovlivňuje šanci uchazeče pro zařazení do programových opatření. V souvislosti

s motivací uchazečů zmínili respondenti celou řadu vlastností, které napomáhají při zařazení do programů nebo znovunalezení zaměstnání, mimo jiné například: *snaha, odhodlání, zájem, aktivní přístup atd.* S motivovaným uchazečem je zároveň mnohem jednodušší spolupráce, jak bylo z některých rozhovorů patrné.

Respondent č. 5:

„Na to se hledí hodně. Jak jsem již říkala, prostě jsou určitý typy lidí, kterým nezaměstnanost vyhovuje a s těma je pak těžký něco změnit. Pokud ale ten člověk chce a jenom to prostě samo nejde, tak od toho jsou tu zprostředkovatelky, aby mu pomohly, navrhly další postup, orientovali toho člověka správným směrem“

Respondent č. 1:

„Vyloženě na tyto aktivity se vybírá aktuálně ten, kdo zaprvé chce, protože nebudeme tam posílat lidi jen z naší vůle, to musí být reciproční, čili my tě tam pošleme, ale ty musíš chtít“

Motivace uchazečů je důležitá i pro samotné zaměstnavatele, kteří v některých případech používají fráze spojené s motivací jako jedno ze specifíků cílenosti.

Respondent č. 6:

„Zajímavý je, že i třeba firmy, ke kterým posíláme lidi pracovat a rekvalifikovat, tak sami píšou o „zařazení motivovaných uchazečů“ do projektů“

Provedené rozhovory tak verifikují tvrzení z výzkumu Sirovátky a Šimíkové, kde je motivace nezaměstnaných popsána jako *„komplexní soubor mnoha významných okolností a jako důležitý faktor pro šanci zaměstnání získat je obtížně řešitelným fenoménem, kladoucím vysoké nároky na individuální práci.“* [Sirovátka, Šimíková 2013: 63]

V závěru této kapitoly bych nerad opomenul „Job club“, jež byl v rozhovorech několikrát zmíněn. Jde o komplexní poradenský program, jenž napomáhá uchazečům v uplatnění na trhu práce tím, že se je pokouší motivovat a vzbudit v nich aktivní přístup při hledání zaměstnání. Pomoc uchazečům probíhá formou opakovaných skupinových

setkání v menším počtu účastníků. O zaražení do „Job club“ programu může požádat každý uchazeč přes svou zprostředkovatelku. Tento program je respondenty hodnocen velmi pozitivně a je to jedna z možností, jak alespoň z části kompenzovat nedostatečný individuální přístup.

8.5 Hodnocení pracovníky ÚP

V poslední kapitole analýzy rozhovorů jsem se zaměřil na hodnocení metod, kritérií a obecné situace na ÚP samotnými respondenty.

Hlavní problém, se kterým byl při rozhovorech zmiňován, je nedostatečné personální zajištění. Neodpovídající počet pracovníků ztěžuje práci na ÚP a není tak často naplněna potřebná individuální péče a osobní přístup k jednotlivým uchazečům.

Respondent č. 1:

„ony by toho ty děvčata schopná byla v případě, že by stát pamatoval i na takovou, takový úzus nepsaný a to je ten, že by měla mít tak maximálně 200 lidí, nikoliv 600.“

Problematiku personálního zajištění není však nutno řešit jen kvůli nízkému počtu zprostředkovatelek. Jak dále zmínil respondent 3, je problém i s absencí odborníků pro extrémní případy uchazečů, kde by měl být expert v dané problematice přítomen přímo na schůzkách, pro případ, že by si zprostředkovatelka nevěděla rady.

Respondent č. 3:

„Tady třeba je těžký, když přijde člověk s psychickým problémem, tak by u toho měl být třeba psycholog, protože ten může jednodušeji poznat co a jak oproti zprostředkovatelce, ale to nejde no.“

Další nedostatek viděl respondent 2 ve složitém využívání metody párování nabídky a poptávky pracovních míst.

Respondent č. 2:

„Je bohužel problém, že není možné párování nabídky a poptávky pracovních míst. Není možný, aby tady zaměstnanec chodil po firmách po celé Praze. To třeba funguje jinde tak aby zjišťoval a domlouval spolupráci fabriky s úřadem práce. Pak je i ten přístup víc osobní a pracovník je třeba dohodlej s firmou a navzájem si dávají vědět, když je někdo potřeba nebo se eviduje člověk s předpoklady pro práci právě tam.“

Všechny zmíněné indicie personální problematiky kontaktních pracovišť opět doplňují a zároveň verifikují závěry z výzkumu Sirovátka a Šimíkové: *„Nedostatečné personální obsazení zásadním způsobem ovlivňuje (omezuje) možnost poradenství, především individuální práce s klienty.“* [Sirovátka, Šimíková 2013: 85]

I přes značné personální nedostatky by respondenti metody a průběh výběru uchazečů do programů neměnili. Podle jejich názoru jsou využívány prostředky k pomoci nejlepším možným způsobem, ač jsou si respondenti vědomi nedostatečného individuálního přístupu k uchazečům. Jediný případ navržení změny metod jsem zaznamenal u respondenta 1, který by nejradši úplně zrušil rekvalifikace z programu APZ, při kterých se vybraným uchazečům zvyšuje podpora. Podle jeho názoru jde nejen o zbytečný krok, ale samo o sobě to lidi navádí k účelnosti, jelikož podporu dostanou i ti, kteří na ni nemají nárok. V obecném pohledu na chod ÚP by pak ten samý respondent změnil systém řízení.

Respondent č. 1:

„něco si vymyslí MPSV, něco k tomu dodá generální ředitelství ÚP, něco k tomu dodá ředitelství pražské a ve finále je z toho takový galimatyáš, že vlastně, to by měla být servisní činnost, která nám příliš nezasahuje do toho, my víme moc dobře, co máme dělat a jak máme dělat a tyto instituce si myslím, že tolik stupňů řízení je kontraproduktivní.“

Hlavním východiskem z problému by bylo posílení kontaktních poboček o nové zaměstnance, což je však v ještě se pořád zotavující ekonomické situaci po globální krizi těžko proveditelné. Jedním z možných způsobů, jak zlepšit personální situaci, je zaměstnávání „projektových zaměstnanců“, kteří se v rámci národního individuálního projektu zaměstnávají na pracovištích ÚP. Projektový zaměstnanec je do projektu

najímán z venčí a je tedy nutné školení a zajištění inovativní pracovní činnosti. Zároveň jde o omezenou dobu zaměstnání (po dobu projektu) a není zaručeno následné setrvání na pozici. Z pohledu institucionálního zasahování do podob provozu ÚP, bych navrhl větší autonomii jednotlivých kontaktních pracovišť, která si dokáží s implementací nástrojů APZ poradit sami a vědí nejlépe jakým způsobem provádět činnost.

Závěr

Ve své práci se věnuji zejména metodám a kritériím výběru uchazečů do jednotlivých programů a s tím spojenou problematiku cílenosti těchto opatření. Výzkumy na stejná nebo podobná témata jsou ve většině případů zhotovena kvantitativní formou, což beru jako velký nedostatek pro komplexní pochopení celé problematiky. Jde stále o velmi málo probádané téma a je na tuto záležitost nutné začít nahlížet z pohledu kvalitativních metod. Relativně nový přístup nabízí až práce Sirovátky a Šimíkové z roku 2013, kde však stále podstatnou část studie tvoří mezi dotazníková forma bádání a rozhovory jsou jen jakýmsi doplňkem.

V první části práce jsem se věnoval především objasnění základních pojmů, které přímo souvisí s mými záměry zkoumání. Kromě vysvětlení samotné aktivní politiky zaměstnanosti se tak v teoretické části můžeme setkat s popsáním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, faktory ovlivňující efekt a dosažení cílů APZ a v neposlední řadě s metodami včasné identifikace, jinak také známé jako early assessment.

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že práce zaměstnanců na pražských pobočkách není prováděna podle přesně formulovaných stanovisek. Vždy záleží spíše na personálním a technicky materiálním zajištění dané pobočky. Přístup k jedincům v evidenci je z velké části případů individuální a nelze tak přístup k jednomu individu u paušalizovat na ostatní. Individuální přístup tak utváří z každého evidovaného ojedinělý případ. Časový horizont i samotná podoba zprostředkování programů APZ či zaměstnání je tak případ od případu rozdílná.

Celý proces začíná svobodným rozhodnutím nezaměstnaného o zaevidování mezi uchazeče o zaměstnání. Při úspěšném splnění podmínek evidence je uchazeči přidělena zprostředkovatelka a následuje pětiměsíční období, kdy si uchazeč hledá práci sám, popřípadě je mu nabízena zprostředkovatelkou. V případě nenalezení pracovního místa v tomto časovém horizontu se přistoupí k individuálnímu akčnímu plánu a zvýšené péči při zprostředkování, zároveň je zprostředkovatelkou navržen vhodný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a je na něj přistoupeno, pokud je schválen expertní komisí. Nejvíce aplikovaným nástrojem jsou rekvalifikace, od roku 2012 pak i rekvalifikace zvolené, které jsou také velmi často vyhledávaným nástrojem samotnými uchazeči. Hlavním kritériem výběru vhodného opatření je následné uplatnění na trhu práce. Toto kritérium bylo několika respondenty popsáno jako racionální cílenost. Kritéria jsou také často

stanovena již v zadání programů, tím jsou upřednostňovány individuální vlastnosti a dovednosti před rizikovými skupinami. Důležitým faktorem pro zařazení do programů je také motivace uchazeče.

Z pohledu metod včasné identifikace rizikových skupin se setkáváme jen s osobním ohodnocením, které v tomto případě vypracovává zprostředkovatelka, jinak nejsou další metody early assessmentu využívány, vyjma časové hranice pěti měsíců před přistoupením na individuální akční plán.

V rámci hodnocení realizace a cílenosti opatření pracovníky Úřadu práce, jsem se setkal se zásadním problémem personálního zajištění, díky němuž nemohou být naplněny potřebné časové distance osobního přístupu tak, jak by bylo potřeba. Určitou záchranou by mohli být tzv. projektoví pracovníci, jejichž zaměstnávání však skýtá mnohé nedostatky.

Vytyčené cíle práce jsou splněny a dalo by se říci, že cílenost opatření, kterou jsem na začátku bral jako negativní jev, je často jedinou možnou racionální volbou zaměstnanců pro udržitelný chod Úřadu práce.

Použitá literatura

BEHNCKE, Stefanie; FRÖLICH, Markus; LECHNER, Michael. *Targeting Labour Market Programmes : Results from a Randomized Experiment* [online]. Bonn : IZA Discussion Paper No.3085, 2007 [cit. 2015-04-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.upjohn.org/sites/default/files/pdf/swisstest.pdf> >.

BOONE, Jan; van OURS, Jan C. *Effective active labor market policies*. [online] Bonn, Germany: IZA, 2004. Discussion paper (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit: Online), no. 1335. [cit. 2015-04-24] Dostupné z WWW: <<http://anon-ftp.iza.org/dp1335.pdf>>.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

CALMFORS, Lars. *Active Labour Market Policy and Unemployment. A Framework for the Analysis of Crucial Design Features*. [online] OECD Economic Studies No. 22. Paris: OECD, 1994. [cit. 2015-04-24]. Dostupné z WWW: <<https://search.oecd.org/eco/growth/33936463.pdf>>.

Česká republika. *Zákon č.234/2014 Sb., o státní správě*. In Sbíрка zákonů, Česká republika 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/234-zakon-o-statni-sluzbe-pdf.aspx>>.

Česká republika. *Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2004 [cit. 2015-04-13]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

FAY, R. G. *Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries*. [online] OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 18, OECD Publishing. [cit. 2015-04-23] Dostupné z WWW: <<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5lgsjhvj7tjl.pdf?expires=1430346710&id=id&accname=guest&checksum=C6218B2DDE9FCAB0F3AFA7EF21325D52>>.

FLICK, Uwe. *An introduction to qualitative research*. 2nd ed. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications, 2002, x, 310 p. ISBN 0761974350.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012, 407 s. ISBN 978-80-262-0219-6.

HORA, Ondřej; SIROVÁTKA, Tomáš; TOMEŠOVÁ - BARTÁKOVÁ, Helena; VYHLÍDAL, Jiří. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace: struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty opuštění evidence* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf>.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-80-7357-276.1.

KULHAVÝ, Václav a Tomáš SIROVÁTKA. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 57, [88], 9 s. ISBN 978-80-7416-012-7. [cit. 2015-04-22] Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf>.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky – odbor trhu práce. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013*. [online]. Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7421-073-0 [cit. 2015-04-13]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17702/rocenka_2013_v2.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. 2012. [cit. 2012-05-09]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014*. [online]. 2014 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Národní individuální projekty*. [online]. [cit. 2015-04-17]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/projekty_v_realizaci/narodni_individuální_projekty>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_2_1>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. [online]. [cit. 2015-04-15]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/file/4976_5_1/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *SMĚRNICE RADY 2000/78/ES*. [online]. 2000. [cit. 2015-04-04]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf>.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1. [cit. 2015-04-23] Dostupné z WWW:

<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf>.

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, 142 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-01-x.

POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. Upr., dopl. a aktualiz. vyd. v českém jazyce. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005, 399 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-50-4.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, 95, 3 s. ISBN 978-80-7416-114-8. [cit. 2015-03-14] Dostupné z WWW:

<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf>.

SIROVÁTKA, Tomáš; KULHAVÝ, Václav; HORÁKOVÁ, Markéta; RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku (průběžná zpráva z pilotního výzkumného projektu)* [online] Praha: VÚSPV Praha, výzkumné centrum Brno, 2003, 65 s. [cit. 2015-04-25] Dostupné z WWW:

<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf>.

SIROVÁTKA, Tomáš; PREMUSOVÁ, J. 1996. *K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice* [online]. Sociologický časopis XXXII (1): 39-50 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z WWW:

<http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac0d28e88cf7e34cbbb1231a0db3be19223978f_311_039PREMS.pdf>.

SIROVÁTKA, Tomáš; RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků* [online].

Praha: VÚSPV Praha, výzkumné centrum Brno, 2002, 99 s. [cit. 2015-04-22]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Aktiv.pdf>>.

SOUKUP, Tomáš, Ludvík MICHALIČKA a Jaromíra KOTÍKOVÁ. *Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009, 50, 6 s. ISBN 978-80-7416-027-1. [cit. 2015-04-26] Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_287.pdf>.

SOUKUP, Tomáš. *Early assessment a profiling ve službách zaměstnanosti: zahraniční zkušenosti a spolehlivost odhadu v ČR*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006, 43 s. ISBN 80-87007-28-x. [cit. 2015-04-26] Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_202.pdf>.

STRAUSS, Anselm L a Juliet M CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Vyd. 1. Boskovice: Albert, 1999, 196 s. SCAN. ISBN 80-85834-60-x.

SURYNEK, Alois. *Základy sociologického výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2001, 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přeprac. vyd. Praha: Socioklub - Sdružení pro podporu rozvoje teorie a praxe sociální politiky, 2001, 262 s. Sešity pro sociální politiku. ISBN 8086484009.

TOMEŠ, Igor. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 439 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

Seznam tabulek, grafů a příloh

Tabulka č. 1: Informace o respondentech

Tabulka č. 2: Počet vytvořených pracovních míst v rámci SÚPM a VPP za rok 2013

Tabulka č. 3: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání v rámci SÚPM a VPP za rok 2013