

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

**Aktivní opatření na trhu práce v Pardubickém kraji
a jejich adekvátnost situaci v této lokalitě**

Bakalářská práce

Autor: Soňa Kvítková, DiS.

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální politika

Studijní obor: KSPB

Vedoucí práce: Mgr. Martin Smutek, Ph.D.



Zadání bakalářské práce

Autor: Soňa Kvítková, DiS.

Studium: U1743

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

Název bakalářské práce: **Aktivní opatření na trhu práce v Pardubickém kraji a jejich adekvátnost situaci v této lokalitě**

Název bakalářské práce AJ: Active labor market measures in the Pardubice Region and their adequacy in this area

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

V této práci budou analyzována současná opatření politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji, která mají přispět k harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Konkrétně se zaměří na ta opatření, jež mají zvýšit adaptabilitu pracovní síly a podpořit vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. V práci budou srovnávány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejich efektivnost a využití. Následně budou zhodnoceny aplikované nástroje v daném kraji. Cílem této práce bude ověřit, zda využívaná opatření adekvátně reagují na situaci na trhu práce v Pardubickém kraji. Výstupem této práce bude celkové posouzení efektivity aktivního opatření na trhu práce v této lokalitě a případná doporučení. Výzkum bude realizován pomocí kvantitativní metody, sekundární analýzy dat, doplněnou o kvalitativní interview s klíčovými aktéry politiky zaměstnanosti. Klíčová slova: APZ, finanční podpora zaměstnavatelům, nezaměstnanost, rekvalifikace, VPP, uchazeč o zaměstnání, trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Aplikovaná sociální psychologie. Praha: Grada, 2001. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0042-5.
ARNOLDOVÁ, Anna. Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. 2., rozš. vyd. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0728-X. CHMURA, Milan. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti. 2., rozš. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464858-8. DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. WALKER, Ian. Výzkumné metody a statistika. Praha: Grada, 2013. Z pohledu psychologie. ISBN 978-80-247-3920-5.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: Mgr. et Mgr. Daniel Štěpánek

Datum zadání závěrečné práce: 29.6.2018

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a že jsem v seznamu použité literatury uvedla všechny prameny, z kterých jsem vycházela.

V Hradci Králové dne 20. 07. 2020

Soňa Kvítková

Děkuji Mgr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce a poskytnutí cenných rad.

Anotace

KVÍTKOVÁ, Soňa. *Aktivní opatření na trhu práce v Pardubickém kraji a jejich adekvátnost situaci v této lokalitě*. Hradec Králové, 2020. Bakalářská práce. Filozofická fakulta Univerzity Hradec Králové. Vedoucí práce Martin Smutek.

V této práci budou analyzována současná opatření politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji, která mají přispět k harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Konkrétně se zaměří na ta opatření, jež mají zvýšit adaptabilitu pracovní síly a podpořit vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. V práci budou srovnávány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejich efektivnost a využití. Následně budou zhodnoceny aplikované nástroje v daném kraji. Cílem této práce bude ověřit, zda využívaná opatření adekvátně reagují na situaci na trhu práce v Pardubickém kraji. Výstupem této práce bude celkové posouzení efektivnosti aktivního opatření na trhu práce v této lokalitě a případná doporučení. Výzkum bude realizován pomocí kvantitativní metody, sekundární analýzy dat, doplněnou o kvalitativní interview s klíčovými aktéry politiky zaměstnanosti.

Klíčová slova

APZ, finanční podpora zaměstnavatelům, nezaměstnanost, rekvalifikace, VPP, uchazeč o zaměstnání, trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel

Annotation

KVÍTKOVÁ, Soňa. *Active labour market measures in the Pardubon region and their adequacy in this location*. Hradec Králové, 2020. Bachelor's Thesis at Faculty of philosophical University of Hradec Králové. Thesis Supervisor Martin Smutek.

The current employment policy measures in the Pardubon region to contribute to the harmonisation of supply and demand in the labour market will be analysed in this work. In particular, it will focus on those measures aimed at increasing the adaptability of the workforce and supporting the creation of new jobs and work activities. Active employment policies, efficiency and use will be compared to work. Subsequently, the applied instruments in the region will be evaluated. The aim of this work will be to verify that the measures used adequately address the situation on the labour market in the Pardubon region. The output of this work will be the overall assessment of the effectiveness of active labour market measures on the site and possible recommendations. Research will be carried out by means of a quantitative method, a secondary data analysis, supplemented by qualitative interviews with key players in employment policy.

Keywords

APZ, financial support to employers, unemployment, retraining, VPP, job-seekers, labour market, employee, employer

Obsah

Úvod	1
Teoretická část.....	2
1 Významnost aktivní politiky zaměstnanosti	2
1.1 Strategie ČR v politice zaměstnanosti	2
1.2 Realizátor APZ a jeho funkce.....	3
1.3 Nástroje APZ	3
1.4 Financování APZ.....	5
2 Nezaměstnanost a její příčiny	5
2.1 Příčiny nezaměstnanosti z pohledu ekonomického	7
2.2 Příčiny nezaměstnanosti z pohledu paradigmat.....	8
2.3 Příčiny nezaměstnanosti z pohledu psychologického	9
3 Cílové skupiny APZ a jejich specifika	9
3.1 Charakteristika rizikových skupin	9
4 Hodnocení efektivity politiky zaměstnanosti.....	13
Praktická část.....	14
5 Metodické ukotvení výzkumných aktivit.....	14
5.1 Metodika výzkumu	14
5.2 Cíl výzkumu	14
5.3 Stanovení dílčích cílů práce.....	15
5.4 Výzkumná technika sběru dat.....	16
5.5 Výběr výzkumného vzorku	17
5.6 Způsob realizace a průběh výzkumu	18
6 Interpretace výzkumného šetření	19
6.1 Dílčí cíl 1: Zjistit využitelnost APZ v Pardubickém kraji v r. 2019.....	19

6.2	Dílčí cíl 2: Analyzovat strukturu dlouhodobě evidovaných a požadavky zaměstnavatelů	23
6.3	Dílčí cíl 3: Zjistit zkušenosti pracovníků zaměstnanosti s implementací nástrojů APZ	26
	Závěr.....	30
	Použité zdroje	32
	Seznam tabulek.....	35
	Seznam obrázků.....	35
	Seznam příloh	36

Úvod

Česká republika v roce 2019 překvapila historicky nejnižší nezaměstnaností od roku 1996. Avšak analytici bijí na poplach a upozorňují, že bude nezaměstnanost v roce 2020 z důvodu zpomalení ekonomiky zase stoupat. Již nyní víme, že velký vliv na nezaměstnanost bude mít také epidemie koronaviru, která zasáhla Českou republiku na počátku roku 2020 a přijatá karanténní opatření. Nezaměstnanost zapříčiňuje řadu sociálních a politických problémů, ze kterých plynou negativní důsledky podílející se na sociální deprivaci společnosti. Téma aktivních opatření na trhu práce se dotýká výkonu mého zaměstnání na pozici sociálního pracovníka orgánu pomoci v hmotné nouzi. Jedním z úkolů sociálního pracovníka je zajištění hmotné nouze tak, aby u příjemce dávek vedla ke zlepšení sociální situace a předešlo se sociálnímu vyloučení. Zvolené téma mě zaujalo právě proto, že aktivní opatření by mělo sloužit, jako prevence proti vzniku závislosti lidí na nepojistných sociálních dávkách, především na hmotné nouzi.

Česká republika se v roce 2010 zavázala, že naplní vizi strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, publikovanou pod názvem „Evropa 2020“, jež vznikla jako reakce na velkou hospodářskou a finanční krizi z roku 2008. (Evropská komise, 2010)

V rámci této práce budu proto zkoumat efektivitu aktivního opatření na trhu práce konkrétně v Pardubickém kraji, jelikož je to oblast, pod kterou spadá moje pracoviště. V teoretické části bude představena problematika aktivní politiky zaměstnanosti, její význam i využívané nástroje a problematika nezaměstnanosti s jejich důsledky. Dále bude vysvětleno, na jakém principu by měla fungovat a čeho by mělo být její realizací docíleno. Následně bude charakterizována cílová skupina a budou vyzdvížena úskalí jejich handicapů, která mohou mařit jejich umístění na trhu práce. V závěru pak budou zhodnoceny použité nástroje aktivního opatření na trhu práce v této lokalitě a navrhnutá případná zlepšení.

Pro realizaci výzkumného šetření jsem zvolila kvantitativní metodu sekundární analýzy dat, kterou budu zjišťovat cílenost a využitelnost nástrojů APZ a kvalitativní metodu polostrukturovaného interview, jehož cílem bude zjištění subjektivního názoru zaměstnanců Úřadu práce ČR ve zvolené lokalitě.

Teoretická část

1 Významnost aktivní politiky zaměstnanosti

Na pracovních trzích určují pozici procesy participace, soutěžení a selekce opírající se o kvalitu soutěžících. Někteří účastníci se však dostávají mimo systém procesů soutěžení a sociálních interakcí, které jsou s nimi spojeny. Dochází tak k narušení efektivity alokace lidského kapitálu, což se pak může projevit například omezením efektivní nabídky pracovní síly, tím i tlakem na růst mezd a inflaci. Ve výsledku může dojít i k růstu hladiny přirozené míry nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) se zaměřuje na skupiny lidí, které mají dlouhodobé potíže se integrovat do pracovního procesu. Nejčastěji se jedná o lidi nekvalifikované, bez pracovní zkušenosti, o zdravotně postižené, o lidi ve vyšším věku, ženy s malými dětmi, příslušníky etnických menšin, lidi dříve trestané. Jejich charakteristiky jsou trhem práce vnímány jako handicap lidského kapitálu a sociální handicap. Základním problémem bývá nízká kvalifikace, která se většinou překrývá s dalšími uvedenými aspekty. Jejich produktivita má tedy své meze. Investovat do nich představuje pro zaměstnavatele riziko. V praxi zaměstnavatelé většinou již při náboru vhodného zaměstnance minimalizují riziko nabídkou nižší mzdy. (SIROVÁTKA, 1995)

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. §104 udává souhrn opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která by měla směřovat k maximální možné zaměstnanosti. Tato opatření má povinnost zabezpečovat Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a zprostředkovávat Úřad práce ČR (dále jen ÚP ČR).

1.1 Strategie ČR v politice zaměstnanosti

V roce 1993 vznikl materiál s názvem "Bílá kniha", kterou přijala Komise zemí Evropského společenství. Materiál prezentuje požadavky změn v politice pracovního trhu a slouží vyspělým zemím jako vodítko k ekonomickému růstu a zaměstnanosti. Doporučovaná opatření mají chránit vyspělou ekonomiku před vznikem nebo následky recese. V r. 2008 došlo zatím k poslední celosvětové hospodářské krizi. V reakci na ni byla zpracována řada protikrizových opatření. Smyslem těchto opatření je udržet zaměstnanost cestou snížení nákladů práce a tímto způsobem podnikatelům a firmám alespoň částečně kompenzovat jejich ztížený přístup ke zdrojům financování. Pozornost je zvláště věnována těm skupinám obyvatelstva, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Důvodem je i zneužívání sociálních dávek

vyplácených nezaměstnaným občanům. Novelizace plynou z Evropské strategie. Česká republika se v roce 2010 zavázala, že naplní vizi strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, publikované pod názvem „Evropa 2020“. Evropská komise v této strategii apeluje na evropské země, aby do roku 2020 dosáhli 5 cílů: zaměstnanost, výzkum a inovace, změna klimatu a energie, vzdělávání a boj proti chudobě. (Evropská strategie)

1.2 Realizátor APZ a jeho funkce

Úřady práce jakožto orgány státní správy jsou klíčovými hráči při boji proti nezaměstnanosti, protože zajišťují služby zaměstnanosti v daném území a plní tyto funkce: informační, poradenskou, zprostředkovatelskou a podnikatelskou. Nejvýznamnější činnost úřadu práce je svým způsobem podnikatelská, jelikož v ní spočívá těžiště aktivní politiky zaměstnanosti. (SIROVÁTKA, 1995)

Ve vyspělých zemích bývá trendem pro současnou politiku zaměstnanosti, že se do popředí zájmu dostává investice do lidí a jejich schopností, protože se tím snižuje příjmová ochrana nezaměstnaných. Především bývá podporována strana nabídky práce a kultivace pracovní síly za pomoci nástrojů vzdělávání, rekvalifikace, doškolování, pracovní výcvik atd. Cílem je zajistit, aby nezaměstnaný vyhověl potřebám zaměstnavatelů, kteří nabízejí stále více pracovních pozic vyžadující vysokou kvalifikaci a flexibilitu. V současnosti se vychází se z předpokladu, že nabídka jednoduché práce se díky komputelizaci a automatizaci a outsourcingu¹. Investováním do vzdělávání, kvalifikace a rekvalifikace lze zabránit formování skupině lidí, kteří budou vylučováni z pracovního trhu z titulu neodpovídajících kvalifikačních dispozic. V důsledku toho může dojít k sociálnímu rozštěpení společnosti. (KREBS, a další, 2010)

1.3 Nástroje APZ

Syrovátka zastává názor, že nové potřeby inovovat, ale spíše je využívat s větším důrazem. Záměrem sociálně odpovědné politiky pracovního trhu má být spojení integrace

¹ Stěhování práce za levnější pracovní silou.

nezaměstnaných na pracovním trhu s ekonomickým růstem. Důležitým nástrojem je opět pracovní výcvik, který by měl být adekvátní k rychlým změnám v požadavcích tak, aby se zlepšila pozice na pracovním trhu u určitých problémových jedinců nebo skupin populace. Důraz je kladen na rozvoj schopností uchazečů o zaměstnání při hledání práce souběžně s podporou motivace. (SIROVÁTKA , 1995)

Nástroji APZ jsou zejména rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa – veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou určeny především dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání se sníženou kvalifikací, u nichž je třeba obnovit nebo udržet pracovní návyky. Příspěvky lze poskytnout maximálně na 12 měsíců v odůvodněných případech lze poskytnou opakovaně celkově na 24 měsíců obcím a obecně prospěšným společnostem. Mají spíš tréninkový charakter.

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) vytváří zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce a obsazuje je vybranými uchazeči o zaměstnání. Příspěvek je měsíčně vyplácen na mzdové náklady zaměstnance, a to omezenou dobu dle kategorie uchazečů.

Překlenovací příspěvek je poskytován jednorázově osobám samostatně výdělečně činným na uznané náklady (nájemné a služby, náklady na dopravu materiálu a výrobků) vypočítané na max. 5 měsíců.

Příspěvek na zapracování je možné poskytnout zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči na dobu max. 3 měsíců na jednu fyzickou osobu, jenž uchazeče zapracovává, a to ve výši poloviny minimální měsíční mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytne ÚP jen pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit práci pro své zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, a to na dobu až 6 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance. (BÜRGER, 2020)

Dle Sirovátky lze od vytváření dočasných pracovních míst očekávat určité nepřímé efekty, jež by motivovaly nejen uchazeče, ale i zaměstnavatele. Jelikož zaměstnavatel nenese ekonomické riziko, má prostor zjistit kvalitu a schopnosti uchazeče. (SIROVÁTKA , 1995)

K nástrojům APZ patří i opatření APZ a poradenství – podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Účelem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro přípravu k práci OZP a pro výběr vhodných nástrojů APZ. (BÜRGER, 2020)

Je však nutné upřesnit, že výše zmíněné nástroje se implementují skrze národní individuální projekty a regionální individuální projekty. Avšak nárok na poskytnutí příspěvků v rámci APZ není právní nárok, jejich výše a doba trvání je určena pravidly pro APZ v daném rozpočtovém roce, maximálně však v rozmezí určeném zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. (Úřad práce ČR, 2020)

1.4 Financování APZ

Na financování APZ je od r. 1992 ve státním rozpočtu vytvořena rezerva a tyto zdroje se vytváří díky zavedení pojištění plateb příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a podle zákona o sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti na ni přispívají zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné. Dále jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu. Každý rok je ze státního rozpočtu přidělena na APZ jiná výše částky MPSV, s níž musí ÚP účelně hospodařit. (KREBS, a další, 2010)

2 Nezaměstnanost a její příčiny

Na nezaměstnanost je politicky nahlíženo jako na nejpálčivější problém a z pohledu sociologů jedno z hlavních příčin řady negativních sociálních důsledků, které se významně podílejí na deprivaci společnosti. Výsledkem deprivace může být kumulace sociálně

patologických jevů, sociální anomie² a krize legitimacy sociálního a politického systému. (MAREŠ, 1994)

Od konce 19. století se v několika zemích Evropy formoval model sociálního státu, který na nezaměstnanecký poměr navázal kolektivní pojistné systémy. Tyto systémy měli chránit pracující po dobu nemoci, nezaměstnanosti i v případě invalidity a stáří. S vývojem sociálního státu dochází i přesun pracovní síly z oblasti průmyslu do oblastí služeb, které měly zkvalitnit ekonomiku, avšak došlo spíše ke zpomalení tempa růstu produktivity práce.

V důsledku ropných šoků v 70. letech zrychlila míra inflace, z níž vznikla stagflace³, a následně došlo k poklesu zisků z investic směřovaných do průmyslu. Což donutilo investory hledat jiné cesty ke zvýšení zisku, které se střetávaly v deindustrializaci⁴. Pro investory se stává prioritou dosáhnout krátkodobého zisku, přesouvají tedy část kapitálu z průmyslové výroby do oblasti finančnictví a informatiky, což dalo za vznik nových bankovních produktů. Jelikož mezi zeměmi s rozdílnými standardy odměňování, míry zdanění, sociálních práv a sociálních zajištění, nastala svobodná konkurence, snížila se konkurenceschopnost těch zemí s relativně dražší pracovní silou. Vše dohromady výše zmíněné posiluje trend nárůstu nezaměstnanosti. (KELLER, 2011)

Dle Bruna Zwickera je nutné nezaměstnanost řešit v širším kontextu, a to v celé její společenské podmíněnosti a vztažnosti. Je lehkomyšlné na ni pohlížet jen po stránce hospodářské a sociálněpolitické, protože je momentálním projevem periodické poruchy hospodářského systému. Nezaměstnanost sebou nese potíže s úhradou nákladů na bydlení, zvyšující se zadluženost, zdravotní morbiditu a narušuje rodinné vztahy. (ZWICKER, 2002)

² Anomie je situace, v níž sociální normy ztrácejí svou schopnost ovlivňovat jednání jedinců, pro jedince stav, v němž sociální normy neplatí nebo si vzájemně konkurují. Je dána tím, že neexistují normy spojené s postavením těchto osob ve společnosti nebo s tím, že tito lidé nejsou schopni vyhovět normám či hodnotám své společnosti.

³ Stagflace je pojem používaný pro vyjádření ekonomiky, jejíž růst stagnuje a je zasažen inflací a vysokou nezaměstnaností.

⁴ Deindustrializace je definována jako dlouhodobý úbytek zaměstnanců ve výrobním sektoru. Je spjata s přesunem průmyslové výroby do jiných rozvojových států mimo velká města a s technologickými inovacemi ve výrobě. U obou těchto případů se zvyšuje počet i podíl zaměstnanců v nevýrobních sektorech.

2.1 Příčiny nezaměstnanosti z pohledu ekonomického

Pracovní trh je založen na procesech soutěžení a selekce opírající se o kvalitu soutěžících. Právě kvalita potenciálního zaměstnance určuje úspěšnost participace v tržní soutěži. Někteří soutěžící se kvůli sníženým schopnostem se participovat dostanou na okraj systémů procesů soutěžení a sociálních interakcí, nastanou problémy integrace sociálního systému. Tímto způsobem dochází k marginalizaci na pracovním trhu. Zvyšováním počtu nezaměstnaných, kteří jsou v marginální pozici, dochází k narušení efektivity alokace lidského kapitálu, než se projevuje např. omezením efektivní nabídky pracovní síly. Poté dochází k růstu tlaku na mzdy i inflaci, a v závěru i růstu hladiny přirozené míry nezaměstnanosti. (SIROVÁTKA, 1997)

Ke zjištění příčin nezaměstnanosti můžou posloužit nejčastěji typy nezaměstnanosti uznávané obecnou ekonomikou. Jsou to:

- Frikční souvisí s hledáním lepšího pracovního místa, je součástí životního cyklu člověka. Nezaměstnanost bývá dobrovolná a trvá přechodnou dobu. Pokud ale člověk opakovaně vstupuje na trh práce (mění své pracovní místo), bývá to důsledek nízké informovanosti o chtěných místech, nebo je nabídek chtěné pracovní pozice nedostatek, tudíž vyčkává na příležitost.
- Strukturální způsobuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních v jednotlivých oblastech trhu práce. Určitá odvětví, oblasti nebo profese vznikají a zanikají dle potřeby zaměstnavatele a vlivem adaptivní ekonomiky a technickým pokrokem. Zaměstnavatelé však na změny nereagují mzdami dostatečně pohotově a trvá dlouho, než se trh práce vyrovná. Nabídka a poptávka se regionálně liší.
- Cyklická související s ekonomickým cyklem vznikne tak, že je celková poptávka po práci nízká zapříčiněná poklesem výkonnosti ekonomiky daném odvětví. Cyklická se objevuje v období mimo sezónu (pozice ve stavebnictví, zemědělství nebo pohostinství) a v době recese.

Z těchto typů nezaměstnanosti lze určit závažnost a odvodit i možné způsoby řešení. (KREBS, a další, 2010)

2.2 Příčiny nezaměstnanosti z pohledu paradigmat

Příčiny nezaměstnanosti lze hledat také ve třech základních paradigmatech ekonomického myšlení: liberalistickým keynesiánským a marxistickým.

Liberalistické paradigma vychází z předpokladu, že nezaměstnanost je způsobována nepružností nabídky na trhu práce, která je spojena s potřebou měnit zaměstnání. Nezaměstnanost souvisí s nízkou informovaností uchazečů, s malou ochotou k mobilitě za lepší práci, a hlavně k nízké ochotě akceptovat horší podmínky, především mzdové. Nezaměstnanost je ovlivněna dle liberálů dále výší podpory a mírou stigma nezaměstnaného, jenž mu společnost přisuzuje. Přesvědčení liberalistického paradigmatu považuje systém zaručeného příjmu ze sociálních dávek státu za demotivační nástroj oslabující podněty k práci. Řešení nachází na straně nabídky práce, soustřeďuje svou pozornost na boj proti inflaci, reguluje mzdu a usiluje o omezení vlivu sociálního státu.

Podle **keynesiánského paradigmatu** rozhodují o nezaměstnanosti dvě příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. A to technologický pokrok, jenž vytlačuje živou práci a chronický nedostatek poptávky tedy, čímž je míněno nedostatečná kupní síla obyvatelstva a omezování možností investic. Výsledkem je trvalá přítomnost nucené nezaměstnanosti. Keynesiáni vnímají na rozdíl od liberálů mzdu za hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva, která koupí zboží a služeb vrací prostřednictvím tržní ekonomiky firmám. Firmy potřebují koupěschopnou společnost, protože potřebují zisky z prodeje svého zboží a služeb. Opatřením v depresi by se měla stimulovat poptávka, nikoliv snižovat mzdy.

Marxistické paradigma váže nezaměstnanost na kapitalismus, který není schopen čelit ekonomickým krizím a v opakujících se periodách čelí masové nezaměstnanosti. Marxisté považují tržní ekonomiku za nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejích vnitřních rozporů. Vysokou nezaměstnanost zapříčiní absolutní pokles poptávky po práci, jelikož je kapitál rozmnožován na živé práce, tím dochází ke zmenšování poptávky po práci. Podle marxistů je příčinou nezaměstnanosti nadvýroba. Nezaměstnanost tedy vyvolávají krizové poklesy výroby v celé ekonomice, nebo v nerovnoměrném cyklu v různých odvětvích. Tím přestávají být firmy schopny realizovat svoji produkci, což vede k recesi. (MAREŠ, 1994)

2.3 Příčiny nezaměstnanosti z pohledu psychologického

Při snižování početního stavu pracovníků se pochopitelně objevují negativní reakce všech zaměstnanců na pracovišti. Hlavním důvodem bývá právě způsob, jak probíhá propouštění zaměstnanců, a to bez včasného vysvětlení skutečných důvodů propuštění a bez předchozího plánu. Tato procedurální a obsahová nekorektnost vyvolá v zaměstnanci stavy úzkosti a tenzí, které poškozují jeho psychické zdraví. Po propuštění se jedinec často sociálně izoluje, uzavírá se do sebe a následkem bývá úbytek sociálních kontaktů. Způsob vyrovnání se s následky ztráty zaměstnání však ovlivňuje povaha jedince (vnitřní odolnost), sociální zázemí a v jaké míře jsou zasaženy určité složky psychiky jedince. Větší skupina lidí však podléhá nejistotě, depresi, nezájmu až neschopnosti měnit zajeté stereotypy chování z období původního zaměstnání. Toto zapříčiňuje pracovní pasivitu a s kritikou změn ze strany nezaměstnaného většinou vede k defenzivní životní strategii. (BUCHTOVÁ, 2013 s. 93-96)

3 Cílové skupiny APZ a jejich specifika

APZ se zaměřuje na osoby evidované na ÚP déle než 12 měsíců, nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a handicapů, anebo opakovaně evidovaní. Mimořádná pozornost je věnována těm, kteří zároveň pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Handicapy uchazečů o zaměstnání jsou míněny především:

- nízká nebo žádná kvalifikace
- věk nad 50 let
- péče o děti do 15 let či jiné osoby blízké/závislé
- ohrožení sociálním vyloučením nebo původ ze sociálně vyloučených lokalit
- zdravotní omezení (OZP, OZZ, ZO)
- věk do 29 let bez praxe (Úřad práce ČR, 2019)

3.1 Charakteristika rizikových skupin

S rostoucími nároky zaměstnavatelů na produktivitu práce bývá uplatnění jedince v zaměstnání podmíněno určitými charakteristikami (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině). U jedinců patřících do skupiny absolventů škol, lidí předdůchodového věku, lidí s nízkým vzděláním, žen po rodičovské dovolené a lidí romského etnika zaměstnavatelé předurčují nízkou produktivitu. Tyto tzv. handicap se většinou u těchto

skupin lidí kumulují a navrch mívají ekonomické potíže, psychické a zdravotní problémy. (MAREŠ, 1994)

Mladí lidé do 26 let věku v počátku své profesní dráhy přichází o sociální výhody a úlevy pro mladé. Mladý člověk zpočátku experimentuje s různými profesemi, dokud nenajde profesní roli, která by mu z hlediska jeho potřeb a možností vyhovovala. Přitom s každou pracovní pozicí získává i cenné zkušenosti. Zvládnutí profesního startu závisí především na motivaci mladého člověka. Mezi další faktory ovlivňující úspěšné zařazení mladého člověka do pracovního procesu patří: úroveň sociální inteligence, schopnost komunikovat, úroveň vzdělání nebo osobnostní vlastnosti a kompetence. Opomíjen nelze ani různé sociální vlivy jako rodinné zázemí mladého jedince, názory vrstevníků nebo mediální svět. Generace mladých lidí často při kladení požadavků na zaměstnání vychází z idealistických představ a jejich entuziasmus nevydrží postoj staršího a zkušenějšího člověka. Usnadněný profesní start mívají vysokoškolský studenti, protože profesní zkušenosti se jim studiem odkládají do rané dospělosti. Studentský život bývá doplněn příležitostnými přivýdělkami, mají možnost vyzkoušet si řadu profesních rolí. (VÁGNEROVÁ, 1999) Švancara upozorňuje, že pracovní činnost se u mladého člověka podílí na upevnování řádu života, lidských vztahů a vědomí odpovědnosti za odvedenou práci. Zároveň bývá i činitelem individuace mladého jedince a spolupodílí se na vytváření životního stylu. Delší prodleva pracovního výkonu představuje diskontinuitu. (ŠVANCARA, 2002 s. 163-165)

Osoby zdravotně znevýhodnění jsou lidé bez invalidního důchodu. Jelikož nedosáhli na „důchodové body“, přestože mívají mnohdy zdravotní postižení, které je zásadně omezující pracovním výkonem. Pod tuto skupinu patří i lidé, jenž se brání přiznání statutu invalidního důchodce, aby nemuseli čelit stigmatizaci. Při práci s touto skupinou znevýhodněných je nutné vnímat odlišnost od ostatních sociálních, sociokulturních a jiných typů, jejichž handicap má povahu dočasnou (mívají potenciál k úplnému odstranění). Až na výjimky se zdravotní stav zdravotně znevýhodněných časem zhoršuje, a navíc důsledky zasahují široké spektrum jejich životních situací. V posledních letech přibývá na trhu práce lidí postižených následky civilizačních onemocnění (onkologická, respirační, kardiovaskulární, onemocnění zažívací soustavy, kostí a svalů). Projevy onemocnění mají většinou dopad na výkon těžké fyzické, představují omezení v životosprávě, tzn. nutnost častějších přestávek, nebo krátkodobé setrvání v jedné poloze. (RYCHTÁŘ, a další, 2016) Jejich potíže mívají komplexnější povahu. Ke

zdravotním potížím se jim kumulují potíže ekonomické (absence příjmu) a psychické (pocit nepotřebnosti). S rostoucím důrazem současné společnosti na výkon a produktivitu se zaměstnavatelnost členů této skupiny spíše snižuje, jelikož zaměstnavatelé u těchto uchazečů předpokládají častější nemocnost, a tedy absenci v práci. (ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, 2002)

Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace představují v evidenci uchazečů nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Již v současné době lze pozorovat, že pracovníky s nízkou kvalifikací postupně nahrazují přesnější stroje. Uchazeči bývají obtížně vzdělavatelni (nezájem o studium) a mívají minimální zájem o zaměstnání. Postoj k hledání zaměstnání si většinou nesou z rodinného prostředí, rodinný a sociální život přispívá k jejich vyčleňování ze společnosti. Následkem toho vzniká nová třída deklasovaných, žijící v trvalé závislosti na dávkovém systému. Motivovat tuto skupinu lidí, bývá obtížně, jelikož se raději pohybují v šedé ekonomice, a to podle vlastní potřeby spíše na přilepšenou. Jedná nejčastěji o mladé jedince od 15 let. (ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, a další, 2013)

Postoj **žen pečujících o malé děti** na pracovním trhu bývá ztížen z několika důvodů. Hlavní důvod je obtížná koordinace role zaměstnankyně a role matky, příliš široké zaměření způsobuje u žen tříštění sil. Několikaletá pauza a ztráta kontaktu s pracovištěm na ženu intenzivně působí. Bývá si vědoma, že se její profesní kompetence snížily, což jí snižuje sebevědomí. Profesní role pro ženu bývá významově roztříštěnější a nemusí být nutně prioritou. Postoj ženy k profesní roli závisí na hodnotovém řebříčku, který bývá ovlivněný vlastním očekáváním, modelem jejich matky, jejich školní úspěšností, směřováním vrstevnic v jejich sociálním okolí a hodnotovým systémem jejich orientační rodiny. Významný vliv na přístup ženy k profesi mívá i vnímání tradičního rozdělení rolí, tedy kdy muž vydělává a žena zabezpečuje domácnost s dětmi. Tuto roli akceptují převážně ženy s raným vyhraněním ženské role a nízkou kvalifikací (základní vzdělání). Ty ženy, pro které je role manželky a matky stejně zásadní jako profesní role, mívají potřebu symetrie postavení sebe a partnera. Ženy vnímající svou profesní roli, jako svůj hlavní cíl se vyznačují vysokými ambicemi a nadprůměrnými profesními předpoklady. Stav nezaměstnanosti vnímají jako tvrdou ránu. (VÁGNEROVÁ, 2007) Status nezaměstnaných bývá pro ženy v určité části populace nepohodlný natolik, že jako únik ze stavu nezaměstnané využijí těhotenství a mateřství. Status se jim tedy mění na ženu/matku v domácnosti. Ken Auletta (1982) si jejich těhotenství vysvětluje jako výraz amorální formy racionality, pramenící z jejich závislosti na sociálním státě. Dítě má v jejich

sociálních sítích určitou hodnotu a oni jako nezaměstnané naopak nemají hodnotu žádnou. Sociální systém sociálního státu nabízí finanční zajištění pro každou matku, což představuje pravidelný příjem bez vlastního přičinění a účinnou motivaci. (Mareš)

Mezi nezaměstnanými **příslušníky etnické menšiny** převládají Romové. Právě Romové vynikají kumulací handicapů, tedy nízkou vzdělaností a kvalifikací, špatným zdravotním stavem, vysokou invaliditou, záznamem v rejstříku trestů a v neposlední řadě vysokou zadlužeností. Ze zprávy o stavu romské menšiny v krajích za rok 2017, prezentovanou Vládou ČR vyplývá, že zaměstnavatelé tyto handicapy zásadně odrazují zaměstnat jakéhokoliv Roma. Další překážkou bývají předsudky zaměstnavatelů, které mohou pocházet i ze zkušeností a těmi jsou nestálost, nespolehlivost a neochota poctivě a vytrvale pracovat. Nejpalčivějším handicapem bývá pro zaměstnavatel právě předluženost. Pokud někoho z Romů zatíženého exekucemi zaměstnají, nabízí mu práci na dohodu o provedení práce za nízký plat, což je pro Roma demotivující. Začlenit Roma na trh práce komplikuje i migrace romských rodin za cenově dostupnějším bydlením, většinou z ekonomických center do periferních oblastí s minimální pracovní příležitostí. (Rada vlády pro záležitosti romské menšiny, 2018) Velká část Romů je závislá na sociálních dávkách, především na dávkách hmotné nouze a plat pochopitelně ovlivňuje výši dávek. Sociální dávky vnímá společnost pracujících lidí jako demotivační prvek, sloužící jen pro romskou komunitu. Pokud Rom ztratí bydlení a musí se stěhovat, nedokáže si udržet práci. Ale dávky se stěhují s nimi, tudíž pro ně představují jistý pravidelný příjem, bez ohledu na místo pobytu. Dávky hmotné nouze se přesto snaží motivovat příjemce tím, že se hodnotí snaha zvýšit si příjem vlastním přičiněním, především prací. Konkrétně příjem ze závislé činnosti je při vyhodnocení nároku na dávky započítáván pouze 70 % z čistého příjmu, tudíž 30 % čistého příjmu mají příjemci dávek k dobru. Pokud příjemce dávky a s ní společně posuzované osoby pobírají dávky déle než 6 měsíců bez aktivit směřujících ke zvýšení příjmů vlastním přičiněním (např. účast v projektech APZ, nástup do zaměstnání), dochází ke snížení částky životního minima jedince nebo společně posuzovaných osob na částku existenčního minima, tudíž se výše dávky hmotné snižují. Dále pokud by jedinec nebo společně posuzovaná osoba nastoupila do zaměstnání, ocení se tato skutečnost jako snaha, dávka se na dva měsíce zvýší. Příjem z výdělečné činnosti je započítán až třetí kalendářní měsíc od nástupu do zaměstnání, v jednom měsíci si dokonce příjemce dávky polepší, jelikož obdrží výplatu ze zaměstnání a současně i vyšší dávky. I u dávek státní sociální podpory, konkrétně u

přídavku na dítě dochází k navýšení dávky o 200,- Kč jako odměna za to, že společně posuzovaný rodič vykonává po celé předcházející čtvrtletí zaměstnání. (ARNOLDOVÁ, 2004)

4 Hodnocení efektivity politiky zaměstnanosti

Efektivita zaměstnanosti se hodnotí především v oblasti podporovaného zaměstnávání tzv. křivkou přežití, jenž má znázornit podíl nezaměstnaných, kteří si udrželi zaměstnání, a to s rostoucím odstupem času po ukončení financování zřízeného místa. Efektivitu programu ovlivňuje i charakteristika nezaměstnaného (kvalita osobnosti), kvalifikace a také charakteristika pracovního místa, (přiměřené pracovní podmínky a kompatibilita se situací na trhu). (SIROVÁTKA , 1995)

Dle profesora Sirovátky by nezaměstnaný měl vyhovět potřebám zaměstnavatelů, kteří nabízejí stále více pracovních pozic vyžadující vysokou kvalifikaci a flexibilitu. Zásadní je tedy návaznost nástrojů APZ na požadavky zaměstnavatelů, příprava nezaměstnaného (komplexní individuální práce s motivací) a poté i spolupráce s dalšími partnery (zaměstnavatelé). (Sociální práce: Sociálna práca : odborná revue pro sociální práci, 1998)

K hodnocení efektivity se v praxi využívají data z registru nezaměstnaných, jenž nabízí údaje o nezaměstnaných obecně (specifika pracovních zkušeností, jejich požadavky na zaměstnání) a o uchazečích zařazených do různých projektů APZ. Z registru lze vyhodnotit:

- skladbu účastníků v různých programech a srovnávání s celkovou nezaměstnaností
- situaci na trhu práce v různých jeho oblastech
- přímé účinky různých programů na nezaměstnanost.

Efektivita programů APZ se hodnotí i ex-post, jenž umožňují sledovat vedle výše zmíněných bodů také:

- kritéria a postupy náboru do projektů
- obsah a trvání projektů a vliv těchto charakteristik na chování nezaměstnaných na trhu práce,
- vnímání projektů jeho účastníky a postoje k nim, a také nepřímé účinky. (SIROVÁTKA , 1995)

Praktická část

5 Metodické ukotvení výzkumných aktivit

V praktické části je popsán způsob výzkumného šetření prováděné na Úřadu práce ČR, konkrétně v lokalitě Pardubického kraje. Praktická část představuje hlavní cíl výzkumu, který je následně rozdělen do dílčích cílů výzkumu. Kapitola pokračuje charakteristikou zvolené metodologie výzkumu, kde je blíže specifikována technika sběru dat a výběr výzkumného vzorku. Následně je zde popsána realizace a průběh výzkumu. Závěrem jsou prezentovány výsledky sekundární analýzy dat a zanalyzovány interview s respondenty.

5.1 Metodika výzkumu

Výzkumným šetřením bych chtěla navázat na studii publikovanou pod názvem „Realizace vybraných programů aktivní politiky zaměstnanosti a hodnocení jejich efektivity a účinnosti perspektivou zaměstnanců ÚP ČR v roce 2017“. Dílčí podkladová studie I. mapovala realizaci vybraných nástrojů APZ prostřednictvím reflexe zaměstnanců ÚP ČR. Výsledky zjištění poukazují na relativně dobře nastavenou APZ, která podporuje zaměstnanost a uplatnitelnost uchazečů na trhu práce. Avšak v období plné nezaměstnanosti komplikují realizaci specifika fungování trhu práce v období plné zaměstnanosti a systémová omezení, související s nezaměstnaností v ČR (zejména exekuce, nízké mzdy, nelegální zaměstnanost). (RÁKOCZYOVÁ, a další, 2019) Tato studie mě inspirovala se zajímat o užitečnost nástrojů APZ v regionálních individuálních projektech, zda reagují na strukturu uchazečů a potřeby zaměstnavatelů, zda motivují a aktivují uchazeče o zaměstnání se zařadit se na trh práce v době historicky nejnižší nezaměstnanosti.

5.2 Cíl výzkumu

Tato práce si klade za cíl vyhodnotit adekvátnost aktuálně realizovaných nástrojů APZ ve zvolené lokalitě na základě sekundární analýzy dat a z pohledu zaměstnanců ÚP České republiky, kteří pracující s nástroji APZ a svým působením spadají do oblastí Krajské pobočky v Pardubicích. V této práci je analyzována cílenost nástrojů APZ využívaných v regionálních individuálních projektech realizovaných v Pardubickém kraji v návaznosti na strukturu dlouhodobě evidovaných uchazečů a požadavky zaměstnavatelů. Následně s pomocí interview

se zaměstnanci Úřadu práce z Pardubického kraje bylo zjišťováno, jak se jim daří odstraňovat kumulované handicapy dlouhodobě nezaměstnaných lidí pomocí určitých nástrojů APZ.

5.3 Stanovení dílčích cílů práce

Samotný cíl této práce je rozčleněn na dílčí cíle, které pomohou efektivně nalézt řešení hlavního výzkumného cíle.

DC1: Zjistit využitelnost APZ v Pardubickém kraji v r. 2019.

DC2: Analyzovat strukturu dlouhodobě evidovaných a požadavky zaměstnavatelů.

DC3: Zjistit zkušenosti pracovníků zaměstnanosti s implementací nástrojů APZ.

Výzkumné techniky, které jsou užity při zjišťování dílčích cílů, znázorňuje níže zpracovaná tabulka. V tabulce jsou dále uvedeny zdroje, ze kterých jsou informace získávány a také přehled tazatelských otázek.

Tabulka č. 1: Přehled transformačních kroků

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Tazatelské otázky
DC1: Zjistit využitelnost jednotlivých APZ v Pardubickém kraji v r. 2019 s r. 2020	Sekundární analýza dat	Dostupná dokumentace a analýzy Úřadu práce ČR	Jaká je četnost využívání jednotlivých nástrojů APZ?
			Jsou ty nejčastěji využívané nástroje APZ přímo napojeny na trh práce?
DC2: Analyzovat strukturu dlouhodobě evidovaných a požadavky zaměstnavatelů	Sekundární analýza dat	Dostupná dokumentace a analýzy Úřadu práce ČR	Jaká skupina dlouhodobě evidovaných je nejpočetnější?
			Jaká jsou nejčastěji nabízená pracovní místa?
			Jaké požadavky zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů převládají?
			Jaký je podíl znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na celkový počet uchazečů?

DC3: Zjistit zkušenosti pracovníků zaměstnanosti s implementací nástrojů APZ	Polostrukturované interview	Rozhovory se zaměstnanci z oddělení evidence uchazečů a projektů	Jaké nástroje APZ můžou v současné době klientům doporučit, které využívají nejčastěji a které vůbec ne?
			Který nástroj, případně nástroje mají vysoký potenciál cílové skupině pomoci?
			Co pomáhá klienty motivovat ke spolupráci na projektech, co je naopak odrazuje?
			Jak užitečné mohou být individuální nebo skupinové poradenství, případně který preferují?
			S jakými externími partnery při odstraňování handicapů uchazečů spolupracují?

5.4 Výzkumná technika sběru dat

Pro výzkum zvolené problematiky jsem zvolila kombinovanou formu výzkumného designu. Kvantitativní techniku sekundární analýza dat, která bude dostačující pro testování malého počtu proměnných, bude zjišťována četnost využití jednotlivých nástrojů. Zvolenou technikou jsem kódovala a analyzovala potřebná data pro výzkum z původních dat, která jsou už součástí obsáhlejšího průzkumu. Disman uvádí, že „v každém výzkumu je využita jen část užitečné informace, která byla v datech nashromážděna.“ (DISMAN, 2002 s. 175) Techniku jsem použila při studiu statistik dostupných na internetovém portálu ÚP ČR a interní dokumentace o realizaci APZ v Pardubickém kraji. Významným dokumentem, ze kterého jsem získala potřebné poznatky, byla „Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020“, zpracována ÚP ČR, Krajskou pobočkou v Pardubicích. Tato zpráva je praktický souhrn statistik a informací o stavu trhu práce, strukturu dlouhodobě evidovaných a realizaci nástrojů APZ v národních i regionálních individuálních projektech (KLIMPL, 2020)

Kvalitativní výzkumnou metodu polostrukturované interview s respondenty z řad pracovníků ÚP ČR jsem zvolila, aby mohly být zjištěny odpovědi z okruhu otázek, ale zároveň

aby respondenti měli i prostor se ke svým odpovědím i své zkušenosti, které považují za cenu informací. „Velkou výhodou interview oproti jiným výzkumným metodám je navázání osobního kontaktu, který umožňuje hlubší proniknutí do motivů a postojů respondentů“. (CHRÁSKA, 2016 s. 176) Tato metoda je pro výzkum k této práci vhodná i proto, že otázky je možné přizpůsobit situaci. Respondenti jsou totiž vybráni z různých pracovišť a jejich klienti bývají z odlišných cílových skupin.

5.5 Výběr výzkumného vzorku

Při výběru výzkumného vzorku bylo pamatováno na reprezentativnost. Ze zjištěných informací k problematice APZ je patrné, že nástroje APZ se implementují prostřednictvím národních individuálních projektů (dále jen NIP) a regionálních individuálních projektů (dále jen RIP), tudíž budou zkoumány jednotlivé projekty, realizované v Pardubickém kraji.

K naplnění 1. a 2. dílčího cíle jsou zpracována data o využití nástrojů APZ v roce 2019, struktura dlouhodobě evidovaných a struktura volných pracovních míst dle základních kategorií. Zjištěná data je možné porovnat a zjistit tak tím přiměřenost nástrojů APZ.

K naplnění 3. dílčího cíle bylo vhodné využít polostrukturovaný interview se zaměstnanci ÚP ČR z oddělení zaměstnanosti a poradenství. Mým záměrem je z interview zjistit, jak se daří pracovníkům implementovat nástroje APZ a zda tyto nástroje z jejich pohledu účinně odstraňují handicapy jejich cílové skupiny uchazečů. Jelikož výčet nástrojů APZ je rozsáhlejší, při výběru respondentů jsem se řídila úsudkem a účelově jsem oslovila z každé oblasti projektů jednoho respondenta, abych získala odpovědi, vypovídající o zkušenostech s každou rizikovou skupinou uchazečů. Použila jsem tedy záměrný, nepravděpodobnostní výběr výzkumného vzorku. „Používá se hlavně pro nevelké výběry (nepřesahující desítky jednotek) a jeho podstata není složitá. Výzkumník znalý kontextů zkoumané problematiky vybere prvky sám. Vychází se přitom z konceptualizace výzkumného problému.“ (REICHEL, 2009 s. 83)

Odpovědi respondentů využiji k naplnění 4. dílčího cíle. Poznatky respondentů zpracuji pomocí SWOT analýzy, což umožní vyzdvihnout silné stránky, na jejichž podpoře a rozvoji by se mělo dále pracovat, případně upozornit na slabé stránky a případná rizika.

5.6 Způsob realizace a průběh výzkumu

Zpracované výsledky sekundární analýzou dat jsem přenesla pomocí programu MS Excel do grafů. Informace o využitelnosti nástrojů APZ, struktury dlouhodobě evidovaných a požadavků zaměstnavatelů jsem čerpala ze statistik a výroční zprávy zveřejněných na internetovém portále ÚP ČR.

Pro realizaci interview, jež je koncipováno jako polostrukturovaný jsem si předem připravila strukturu základních otázek jednotnou pro všechny respondenty. Tyto otázky jsem v průběhu rozhovorů doplňovala dle situace různými podotázkami. Interview se zkoumanými respondenty probíhal na různých pracovištích ÚP ČR v Pardubickém kraji. Se všemi zúčastněnými byla uzavřena dohoda o anonymitě, v práci nejsou uváděny jména ani pracoviště, ze kterého pochází. Respondenti vyjádřili souhlas pouze se zveřejněním délky praxe. Mám za to, že díky této dohodě probíhaly rozhovory v příjemné atmosféře a respondenti hovořili otevřeně.

Respondenti si přáli zaslat základní otázky předem, jen pro představu, na co budou odpovídat. Jelikož byli s otázkami dopředu seznámeni, probíhal rozhovor rychleji a zbyl i přiměřený čas na doptávání. Respondenti odpovídali nenuceně a upřímně. Dle Chrásky *„je třeba vytvářet podmínky pro náležité navázání kontaktu s respondentem (raport) a pro jeho motivaci ke spolupráci“*. (CHRÁSKA, 2016 s. 177) Za užitečné považuji skutečnost, že cílová skupina respondentů patří současně i do cílové skupiny hmotné nouze. Pro jejich odpovědi jsem tedy měla pochopení, což ocenili bezprostředním přístupem k mé osobě, jakožto výzkumníkovi.

Celkově jsem oslovila 5 respondentů z 5 různých pracovních pozic. Vybraní respondenti svou činností pokrývají péči o všechny rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Setkání s respondenty jsem naplánovala v průběhu měsíce března a dubna 2020, termíny setkání se však posouvali na přelom června a července 2020 kvůli koronavirové krizi.

Sdělení respondentů jsem nahrávala na záznamník. Předem byl získán souhlas každého z respondentů, ale s příslibem, že nebude záznam nikde uveřejněn a využiji ho pouze pro vlastní potřebu, tedy přepis. V závěru rozhovoru jsem se respondentů dotázala na délku praxe na dané

pozici ÚP ČR. Abych dodržela dohodu o anonymitě dotazovaných, respondenti jsou v citovaných pasážích označeni pod zkratkami R1 – R5.

Tabulka č. 2: Tabulka realizace rozhovorů s respondenty

Zaměstnanci projektů APZ	Počet let v praxi	Datum realizace a délka interview
R1	3 roky	26. 06. 2020, 55 min.
R2	2 roky	08. 07. 2020, 45 min.
R3	4 roky	30. 06. 2020, 50 min.
R4	2 roky	09. 07. 2020, 40 min.
R5	1 rok	17. 7. 2020, 40 min

6 Interpretace výzkumného šetření

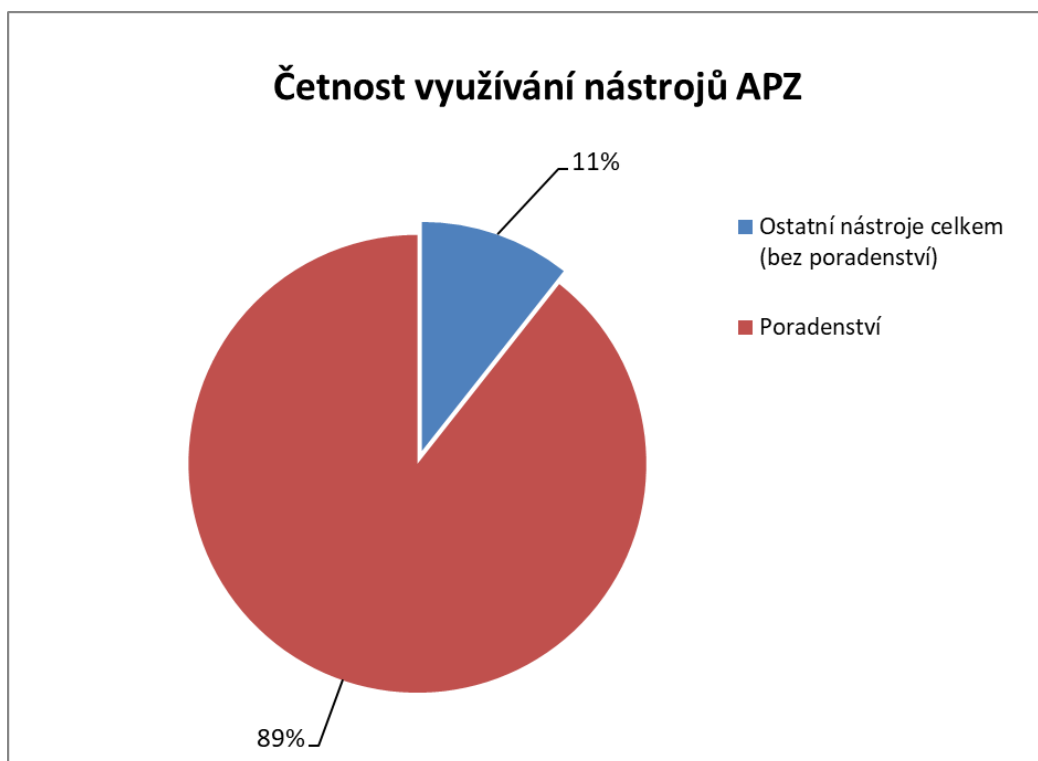
V této kapitole jsou interpretována data získané kombinovanou výzkumnou strategií sekundární analýzou data a polostrukturovaným interview. Uváděná data jsem opatřila z výroční zprávy „Zpráva o realizaci APZ v Pardubickém kraji“. Získaná data jsem zpracovala do vlastních tabulek (Příloha č. 2 až č 5) a následně grafů (Obrázek č. 1 až č. 5). Kapitola je rozdělena do 3 podkapitol, kde jsou interpretována výsledky a jednotlivá zjištění z výzkumných šetření.

Převzatá statistická data jsem pro porovnávání a lepší přehled zpracovala do vlastních grafů a tabulek. Grafy poslouží k porovnání jednotlivých výsledků šetření.

6.1 Dílčí cíl 1: Zjistit využitelnost APZ v Pardubickém kraji v r. 2019

Podkapitola mapuje četnost využívání nástrojů APZ, nabízené pracovní pozice a strukturu dlouhodobě evidovaných osob. Získaná data jsem zpracovala do vlastních tabulek a následně grafů.

Obrázek č. 1 Četnost využívání nástrojů APZ



Zdroj: autor 1

Z výše uvedeného grafu (Obrázek č. 1) je patrné, že nejvyužívanějším nástrojem APZ je poradenství, a to nekompromisně. Existuje však pro tento jev logické vysvětlení. Poradenství bývá součástí projektů a zároveň funguje samostatně jako poradenský program. Ve výsledku se dá poradenství považovat za základní kámen APZ.

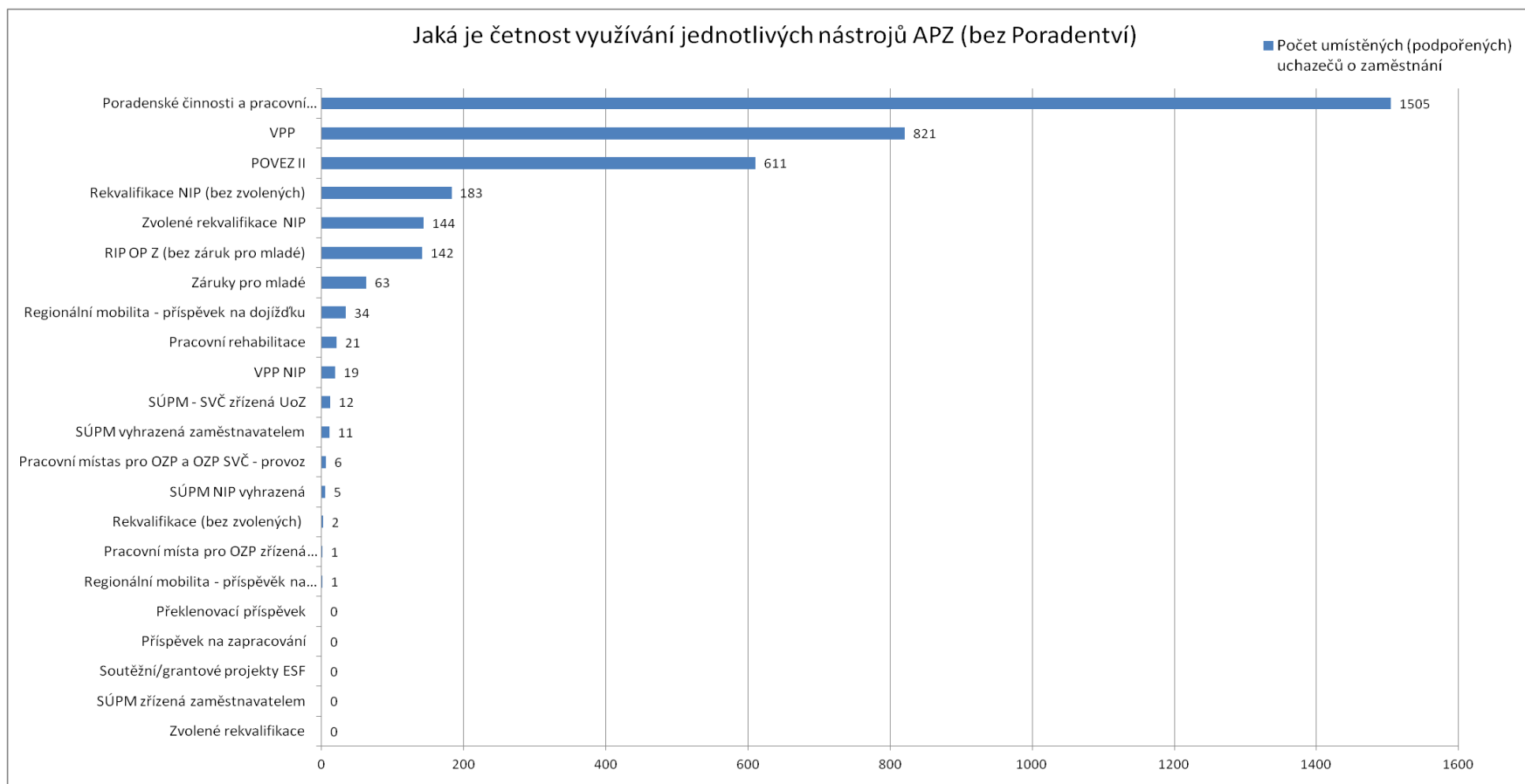
V níže uvedeném grafu (Obrázek č. 2) je rozklíčována četnost využití ostatních nástrojů APZ kromě již zmíněného poradenství. Nejčastěji využívaným nástrojem APZ byly v roce 2019 poradenské činnosti a rehabilitace v rámci poradenských programů. Tento nástroj má zásadní vliv na napojení uchazečů na trh práce. Samotný tento nástroj nezařadí uchazeče na trh práce. Další nástroj v pořadí nejvyužívanější je VPP. Tento nástroj přímo zařazuje evidovaného na trh práce, avšak pouze po krátkou dobu. Podle zprávy o realizaci APZ v Pardubickém kraji v r. 2019 si o příspěvky na VPP žádali především obce, města a jimi zřízené organizace. Jednalo se o pozice pomocného dělníka při úklidu a údržbě veřejné zeleně, komunikací a budov

v majetku obcí a měst. Dalším nejvyužívanějším nástrojem v pořadí je projekt POVEZ II⁵. Tento projekt primárně podporuje zaměstnavatele, slouží jako prevence před propouštěním zaměstnanců tím, že podporuje kvalifikovat jejich vlastní zaměstnance, čímž posiluje konkurenceschopnost firem. Překvapivě nízký zájem je o rekvalifikace, které mají největší potenciál podpořit adaptabilitu evidovaných uchazečů na trh práce. Ale tento nástroj je vhodný jako prevence konkrétně pro skupiny zaměstnanců nad 50 let. Takový zaměstnanec ve výpovědní lhůtě může požádat úřad práce o rekvalifikaci na jinou pracovní pozici. Naopak nejsou naprosto využívány SÚPM zřízená zaměstnavatelem, příspěvky na zapracování a další. Tyto nástroje mají velký potenciál pomoci klientům, avšak vytvářené podmínky od zaměstnavatelů nejsou často v souladu s těmito nástroji. (Úřad práce ČR, 2020)

Dílčí závěr: Kvalitní poradenství je zapotřebí jako základ pro následné využití dalších nástrojů APZ. Pro krátkodobé zařazení do pracovního procesu a jako prevence před dlouhodobou nezaměstnaností je vhodné využít nástroje VPP. Avšak nejvhodnější je součinnost s ÚP ještě před skončením výpovědním lhůty a využití projektu POVEZ II, a tím předejít především u znevýhodněných skupin (osoby nad 50 let, ženy s dětmi, apod.), aby byly pak dlouhodobě vedeny na ÚP. Zároveň je zapotřebí větší součinnosti se zaměstnavateli a využívání dalších nástrojů APZ jako je SÚPM zřízená zaměstnavatelem a příspěvků na zapracování.

⁵ Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců je určen pro zaměstnavatele na podporu adaptability pracovní síly v podnicích. Vyrovnává nesoulad mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými. Řeší problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělání vlastních nebo potenciálních zaměstnanců, aby si tím zvýšili konkurenceschopnost a rozšířili činnosti pomocí kvalifikované pracovní síly. (Úřad práce ČR, 2020)

Obrázek č. 2 Jaká je četnost využívání jednotlivých nástrojů APZ (bez Poradenství)

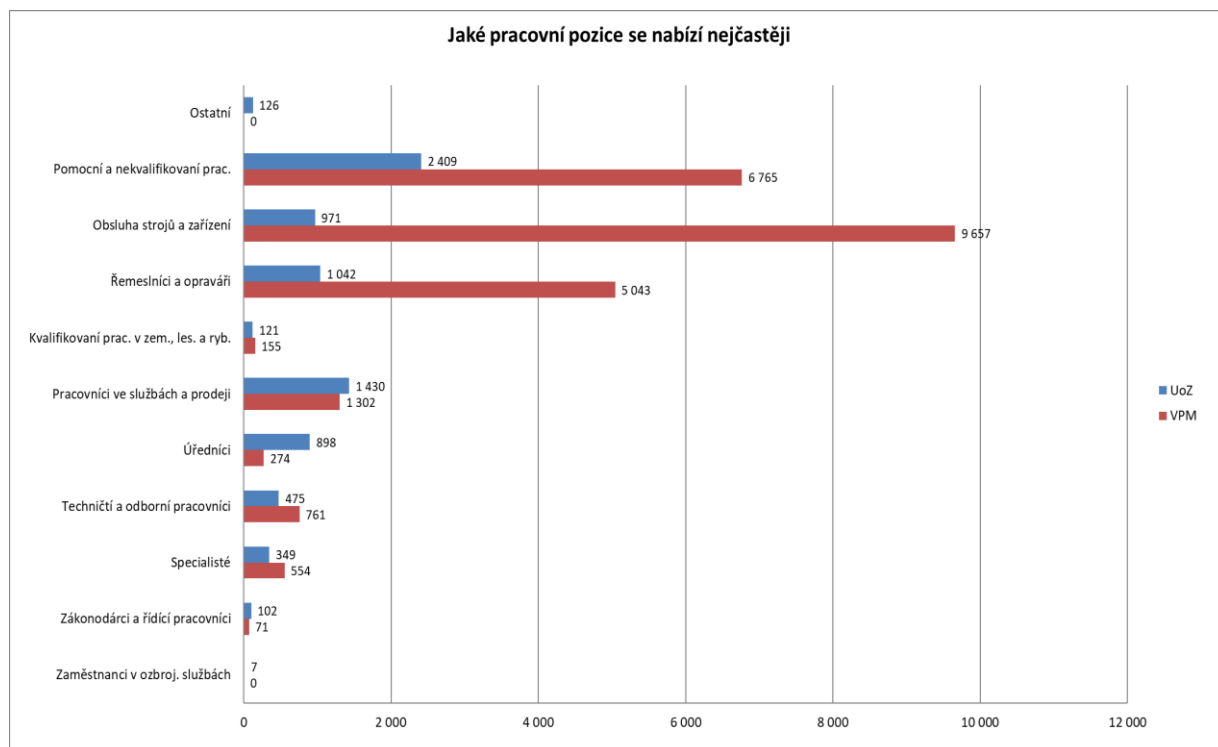


Zdroj: autor 2

6.2 Dílčí cíl 2: Analyzovat strukturu dlouhodobě evidovaných a požadavky zaměstnavatelů

Tato kapitola se zjišťuje nabídku a poptávku na pracovním trhu z hlediska nabízených pozic a požadované odbornosti, tak aby bylo možné zhodnotit, zda a případně jaké APZ je možné z tohoto hlediska využít.

Obrázek č. 3 Jaké pracovní pozice se nabízí nejčastěji



Zdroj: autor 3

Graf (Obrázek č. 3) prezentuje počty pracovních pozic nabízené zaměstnavateli (dále jen VPM) a porovnává s počtem uchazečů poptávajících dané pracovní místo (dále jen UoZ) v roce 2019. Z grafu je patrné, že zaměstnavatelé požadují v největší míře uchazeče na pozici obsluhy strojů a zařízení, pomocné a nekvalifikované pracovníky, nebo řemeslníky a opraváře. Požadavky zaměstnavatelů výrazně převyšují poptávku uchazečů. Z tohoto jevu lze vyzorovat jednu zvláštnost, a to tu, že se uchazeči na těchto pozicích ve sledovaném období neuplatnili. Ve zprávě je vysvětleno, že zaměstnavatelé nabízejí tyto pozice s požadavkem na

zaměstnaneckou kartu⁶. Dále se uvádí, že v r. 2019 bylo celkem evidováno 24 582 volných pracovních pozic, z tohoto počtu bylo pouze 4 738 míst bez příznaku „pro cizince“. Na dalších 19 844 pozic pak mohli zaměstnavatelé přijímat také pracovníky ze zahraničí. Z této skutečnosti vyplývá, že místa jsou vytvořena za účelem získat cizince. (KLIMPL, 2020 s. 10)

Zároveň je patrná vyšší poptávka po pracovních místech úředníků, avšak nabídka pracovních míst je nedostatečná. Dalo by se tedy uvažovat, že uchazeči o pracovní místa úředníků by mohli zvýšit svoji šanci na trhu práce tím, že využijí nástroje rekvalifikace či příspěvků na zapracování a budou se hlásit např. na místa specialistů či odborných pracovníků.

Z následujícího grafu (Obrázek č. 4), že u nejvyššího počtu nabízených míst stačí pouze základní vzdělání. To souvisí samozřejmě s tím, že na pozice pomocné a obslužné síly často není potřeba speciálního vzdělání. Dalo by se tak předpokládat, že k získání pracovního místa nejsou kladeny zvláštní nároky a umístění uchazeče by tak mělo být snadné.

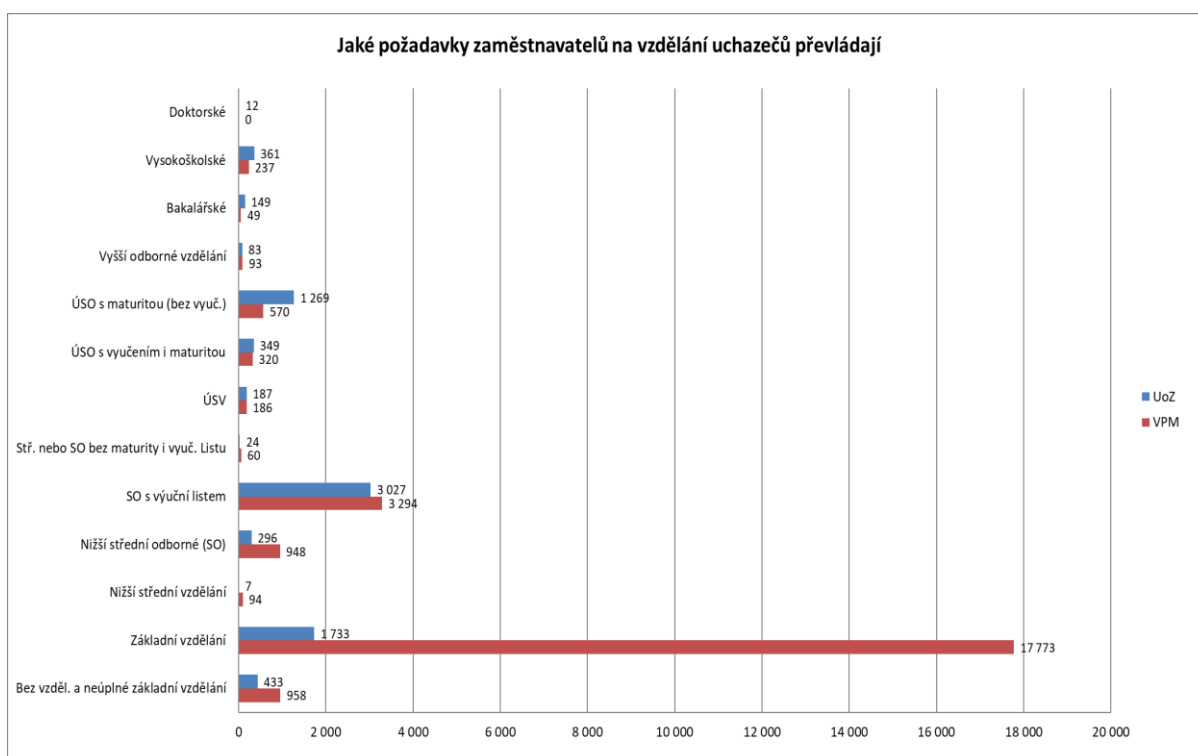
Avšak je zapotřebí brát na zřetel určitá omezení samotných uchazečů. Mnoho z evidovaných na úřadu práce nejsou schopni získat pracovní místo z důvodu určitého znevýhodnění případně handicapu. Obrázek č. 5 poukazuje na podíl znevýhodněných uchazečů na celkovém počtu uchazečů o práci evidovaných na ÚP za rok 2019. Osoby starších 50 let tvořilo téměř 35 % evidovaných uchazečů. Tito uchazeči často těsně před důchodem pak těžko hledají novou práci, hůře se přizpůsobují novým pracovním podmínkám a nárokům na dovednosti a znalosti. Jak již bylo zmíněno, s těmito osobami je vhodné pracovat již ve výpovědní době. Další velkou skupinou jsou OZP, které tvořili 17,39 % z celého podílu. Zdravotní omezení každého OZP je většinou specifické, a nabízené pracovní místo musí těmto specifikům odpovídat. V těchto případech je zapotřebí aktivně nabízet součinnost zaměstnavatelům při vytváření speciálních pracovních míst a využití nástrojů a programů, které podporují umístění OZP. Menší skupinou jsou absolventi a mladiství, což pozitivně značí, že si většina mladých lidí je schopno najít místo na trhu práce. Dlouhodobě evidovaným absolventům a mladistvím by mělo být aktivně nabízeno využití nástrojů záruky pro mladé,

⁶ Nový druh jednotného povolení pro cizince. Držitele opravňuje dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání a vykonávat práci na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána. (Ministerstvo vnitra, 2020)

regionální mobilita, případně rekvalifikace a následně příspěvek na zapracování. Největší skupinou v grafu jsou ženy, což samo o sobě není znevýhodnění. Pokud však se jedná o ženy, které mají např. malé děti nebo se nacházejí v okresech, kde je větší nabídka prací fyzicky vhodnějších pro muže, může být pro ně těžší najít uplatnění na trhu práce v dané lokalitě. Informace o počtu žen s takovým znevýhodněním v Pardubickém kraji nebyly ve zprávě k dispozici, ale mohli by být předmětem dalšího šetření. Poslední skupinou jsou osoby se základním nebo neúplným vzděláním. Jak je již zmíněno u předchozích grafů, základní vzdělání nemusí být samo o sobě překážka k získání pracovního místa, závisí to na více parametrech.

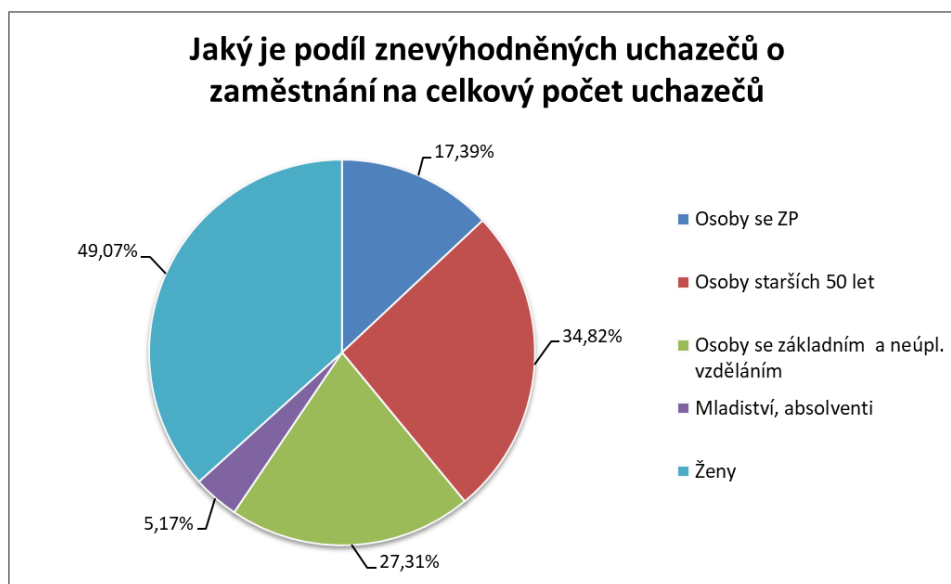
Jak je patrné z grafu (popřípadě tabulky z Přílohy č. 5) a zpráva Úřadu práce to i potvrzuje, tito uchazeči mají často více než jedno znevýhodnění a proto je pro ně těžší najít pracovní uplatnění (např. žena nad 50 let se zdravotním postižením, apod.). Je tak zřejmé, že uchazeči pak nejsou schopni najít vhodné místo z důvodu fyzické nebo časové náročnosti. V tomto případě by pak bylo dobré při vytváření pracovního místa zaměstnavatelem zhodnotit, zda danou práci by mohli například vykonávat dvě osoby na zkrácený úvazek místo jedné na plný úvazek nebo pracovní místo bylo upraveno tak, aby bylo méně náročné na fyzickou sílu.

Obrázek č. 4 Jaké požadavky zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů převládají



Zdroj: autor 4

Obrázek č. 5 Jaký je podíl znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na celkový počet uchazečů



Zdroj: autor 5

Dílčí závěr: Je zapotřebí zvýšit součinnosti se zaměstnavateli při vytváření pracovních míst tak, aby pracovní nabídky více odpovídaly profilu uchazečů, především z vnitřního trhu a více se tak mohlo využívat nástrojů APZ.

6.3 Dílčí cíl 3: Zjistit zkušenosti pracovníků zaměstnanosti s implementací nástrojů APZ

Tato podkapitola představuje zkušenosti pracovníků ÚP ČR, kteří pracují s cílovou skupinou APZ. Účelem je získat cenné informace o současné situaci a o pozici nástrojů APZ na trhu práce z pohledů zaměstnanců ÚP ČR, kteří svou činností napomáhají realizovat. Výsledná zjištění jsou shrnuta u jednotlivých otázek.

TO. 1: Jaké nástroje APZ můžou v současné době klientům doporučit, které využívají nejčastěji a které vůbec ne?

Respondenti mohou v současnosti nabídnout individuální nebo skupinové poradenství, rozsáhlý poradenský program na 36 h., SÚPM, rekvalifikace spjatou s bilanční diagnostikou, příspěvek na dojížděku, VPP a podpora zaměstnávání OZP. R3 zmínila: „Máme možnost nabízet

i rekvalifikace, bohužel pro tento nástroj nejsou v projektu správně uchazeči. Rekvalifikace jsou třeba jen nějaké svářečské kurzy nebo počítačové kurzy, které jim jsou k ničemu, protože sami nemají doma žádné počítače. “ Toto zdůvodnění nepřímou řečeno prakticky zastávají všichni respondenti, protože buď nemají uchazeči o rekvalifikaci zájem (častěji uchazeči se základním vzděláním pobírající sociální dávky), nebo již jsou kvalifikovaní a nelze na ně uplatnit žádnou rekvalifikaci. R2 zmínil, že *„zaměstnavatelé nejeví zájem o rekvalifikované, protože podle nich nenahradí dobu studia (výuční list), nestačí jim jen osvědčení o absolvování pár hodin tréninku.“* Toto sdělení zdůvodňuje (příliš) nízkou míru využití rekvalifikací, které bylo zjištěno dílčím cíle č. 2 (viz Obrázek č. 2).

TO 2: Který nástroj, případně nástroje mají vysoký potenciál cílové skupině pomoci?

Všichni pracovníci využívají poradenství, jelikož účast v projektech je podmíněna účastí na poradenství. Ti respondenti, kteří pracují s OZP a rodiči pečující o děti do 15 let (větší část z nich tvoří samoživitelky a matky po rodičovské dovolené) s oblibou těmto skupinám nabízejí nejprve účast na poradenských programech, které mohou pomoci klienta stabilizovat, uklidnit a motivovat. R3 uvedla příklad, kdy klientovi nad 50 let, který byl zdrčen ztrátou zaměstnání a zhrzený, že ho po tolika letech propustili, bylo opakovaně doporučováno poradenství. Klient svou situaci viděl jen černě a opakovaně odmítal poradenství s tím, že je stejně odepsaný. *„Jednou jsem ho zahlédla, jak stojí ve dveřích, kde probíhal skupinový poradenský program se skupinou OZP, tak jsem ho pobídla, že si může přisednout a jen program poslechnout. Další den byl požádat kolegyni o zařazení do poradenského programu a úspěšně ho absolvoval. Později mě vyhledal s potřebou mi sdělit, že při poradenství OZP se uklidnil, opadl z něho ten stres, a dokonce se spřátelil s jiným účastníkem“.* Respondenti uznávají, že poradenství může v prvopočátku zvednout uchazeče ze dna, především ty kvalitně vedeny. Dle respondentů nemá poradenství dlouhodobý účinek, pokud nenavazuje na dotovaná pracovní místa, za nejúčinnější považuje většina respondentů SÚPM. Jeden z R1 vidí v SÚPM silný potenciál pomoci uchazečům. Myslí si, že *„SÚPM je pro zaměstnavatele rozhodně zajímavá možnost dotace, pro zaměstnance zase jistota, že bude mít jistou práci, jelikož při schvalování SÚPM preferujeme uzavření pracovní smlouvy na neurčito. Také zaměstnanci nabízíme jištění ze strany pracovníků projektu prostřednictvím monitorovacích návštěv, telefonních nebo e-mailových mediací.“* R1 považuje tento nástroj za vhodný pro kategorii

uchazečů nad 50 let, mohli by mít práci jistou do důchodového věku. Ale každý nástroj APZ má svou vhodnou cílovou skupinu.

TO 3: Co pomáhá klienty motivovat ke spolupráci na projektech, co je naopak odrazuje?

R1 věří v osobní motivaci uchazečů, do projektů zásadně uchazeče nepřemlouvá, sdělí jim vyčerpávající informace a nechá rozhodnutí na nich. R2 uvádí, že uchazeče motivuje sdělené množství informací v rámci skupinové a následně individuální konzultace a individuální přístup poradce. *„Ovšem velký vliv má na motivaci klienta to, že si získám jeho důvěru, musí věřit, že má význam spolupracovat a účastnit se doporučených aktivit. Bohužel na to kolikrát narazím, protože ne všem nástup do zaměstnání po absolvování aktivit vyjde. Pro takové případy by mohla existovat SÚPM zřizovaná městy, obcemi, neziskovým sektorem na různých pracovních pozicích.“* R1 uvedl jako demotivující faktor absolvování 30 i více hodin skupinového nebo individuálního poradenství, jako povinnou součást všech projektů. Respondent uchazeče přesto chápe. *„Řada z nich má dovednosti i schopnosti si práci nalézt a nepotřebují žádný trénink v hledání zaměstnání. Mají třeba jen handicap, který nesetřesou, např. malé děti nebo věk.“* R4 momentálně nemá nouzi o motivované, jelikož pracuje především s nástrojem VPP. R5 má spíše potíže motivovat zaměstnavatele k přijetí uchazeče, kvůli finanční administrativní zátěži k žádostem o čerpání z Evropského fondu.

TO 4: Jak užitečné mohou být individuální nebo skupinové poradenství, případně které preferují?

Většinová část respondentů preferuje skupinové poradenství, a to z důvodu atmosféry sounáležitosti. Při skupinovém poradenství respondenti využívají k zaujetí účastníků různé interaktivní prvky, což zase navodí odlehčenou atmosféru a příjemné prostředí. R1 doplnila: *„Aktivita nepůsobí strnule a aspoň je sranda. Užijí si ji nejen uchazeči, ale i my.“* R2 považuje individuální poradenství za velmi důležitý individuální přístup. R5 preferuje individuální poradenství, cílová skupina, se kterou pracuje, není tolik početná, a navíc se u nich předpokládá speciální individuální přístup, *„až paternalistický“*.

TO 5: S jakými externími partnery při odstranění handicapů uchazečů spolupracujete?

Všichni respondenti uvedli, že v rámci projektů mají povinnost spolupracovat s neziskovými organizacemi a se sociálními pracovníky města, kurátory a probačními úředníky. Buď dle potřeby, nebo čtvrtletně jednají společně na případové konferenci. Respondenti také

sdělili, že pokud sami u klientů vyhodnotí, že uchazeči brání ve spolupráci právě sociální problémy (ztráta bydlení, nízký intelekt a absence rodiny, domácí násilí apod.), aktivně navazují klienta na konkrétní sociální službu. R3 zmínil, že s pracovníky neziskových organizací mají občas problémy, a to z důvodu vysoké fluktuace pracovníků organizací. Takže když si klient zvykne na jednoho terénního pracovníka, záhy je svěřen do péče jinému pracovníkovi. Tato skutečnost nepřispívá důvěryhodnosti organizace. R1 podotknul, že u klientů, kteří mají laxní přístup, ne z vlastní viny, ale vlivem sociálních poměrů, by ocenili mít sociálního pracovníka dobře znalého i v oblasti zaměstnanosti k dispozici přímo na pracovišti. Přestože se klientovi snaží pomáhat, nejsou terénní pracovníci a nemají kompetence jednat s rodinami o vhodné podpoře uchazeče. Někdy jsou to společní klienti zaměstnanosti i hmotné nouze, snaží se tedy řešit jeho situaci se sociálními pracovníky.

Dílčí závěr: Respondenti odpověděli, že jsou schopni nabídnout uchazečům individuální nebo skupinové poradenství, rozsáhlý poradenský program na 36 h., SÚPM, rekvalifikace spjatou s bilanční diagnostikou, příspěvek na dojížděku, VPP a podpora zaměstnávání OZP. Nicméně zmiňují nízký zájem ze strany zaměstnavatelů a nedostatečnou ochotu spolupracovat při vytváření SÚPM. Dále uvádějí, že pro nástroj rekvalifikace, který má přispět k adaptabilitě uchazečů je využíván minimálně, jelikož ztrácí atraktivitu jak pro zaměstnavatele, tak i pro uchazeče. Nedostatek vhodných uchazečů o rekvalifikaci je zapříčiněn právě nízkou nezaměstnaností. Ale jeden z respondentů nepřímo sdělil, že rekvalifikace se prakticky nepřizpůsobují charakteristice uchazečů. V evidenci uchazečů dle respondentů převládají osoby s nízkou motivací a kumulací mnoha handicapů. V kombinaci s minimální ochotou zaměstnavatelů využívat kapacity vnitřního trhu práce a podpory nástrojů APZ je pracovníky projektů velmi obtížné realizovat APZ. Respondenti nalézají útěchu ve skupinových programech, kde dostávají pozitivní zpětnou vazbu v podobě nadšených účastníků. Respondenti uvádějí, že v případě frustrovaných a znevýhodněných uchazečů dlouhodobě evidovaných na ÚP skupinová sezení velmi pomáhají. A v neposlední řadě uvádějí komplikovanou spolupráci s pracovníky neziskových organizací z důvodu jejich vysoké fluktuace. Naopak při využití nástroje SÚPM je vhodnější individuální přístup, který jim můžou nabídnout intenzivněji právě pracovníci podpůrných organizací. Dle jednoho respondenta by bylo vhodné zauvažovat o zavedení stálého sociálního pracovníka jen pro zaměstnanost.

Závěr

V rámci použitých šetření bylo zhodnoceno, jaké jsou v rámci Pardubického kraje využívány nástroje APZ, ve kterých oblastech je nedostatek pracovních sil a potenciál pro umístění uchazečů a jaké nástroje APZ mohou pomoci tyto pracovní místa obsadit. Dále byly identifikovány skupiny osob, které mají těžší výchozí pozici při hledání pracovního uplatnění. Poznatky z těchto šetření pak následně potvrdily i poskytnutá interview s pracovníky ÚP, kteří mají na starosti implementace nástrojů APZ.

Z daných šetření plyne, že nejvíce jsou využívány ty nástroje, které nejsou vázané přímo na zaměstnavatele v daném kraji, ale naopak ty, které jsou poskytovány pracovníky ÚP. Nejvyužívanějším nástrojem je poradenství. Kvalitní poradenství je zapotřebí jako základ pro následné využití dalších nástrojů APZ a zároveň bez použití následných nástrojů APZ, nevede poskytnuté poradenství k umístění uchazeče a ztrácí efektivitu a uchazeč poté i motivaci. Pro krátkodobé zařazení do pracovního procesu a jako prevence před dlouhodobou nezaměstnaností především v sociálních slabších skupinách je vhodné využít nástroje VPP. Avšak nejvhodnější je součinnost s ÚP ještě před skončením výpovědním lhůty a využití například projektu POVEZ II.

Dalším poznatkem bylo, že na trhu práce je dostatek míst, kde zaměstnavatelé požadují pouze minimální vzdělání, avšak neodpovídají fyzickým a časovým možnostem dlouhodobě evidovaných uchazečů. Jedná se především o pomocná a obslužná místa v továrnách a řemeslníci a pracovníci ve stavebnictví. Uchazeči evidovaní na ÚP často mají nějaký handicap či znevýhodnění oproti jiným uchazečům (OZP, osoby starších 50 let, ženy s malými dětmi, lidé s vážnými finančními problémy apod.). Proto je pro ně těžší najít umístění a zároveň časem ztrácí sebevědomí a motivaci. Tyto poznatky byly potvrzeny i respondenty poskytnutých interview. Uvádějí, že těmto uchazečům velmi poté pomáhají skupinová sezení. Respondenti také v neposlední řadě často zmiňují komplikovanou spolupráci s pracovníky neziskových organizací, kde se pracovníci často mění, což často prodlužuje celý proces umístění uchazečů.

Ze všech třech dílčích otázek vyplulo, že nástroje APZ jsou v současnosti využívány pouze některé a pro lepší efektivitu a využití je zapotřebí větší součinnosti se zaměstnavateli.

Proto jedním z mých doporučení je zjednodušení a zefektivnění administrativy pro zaměstnavatele při využívání nástrojů APZ především vytváření SÚPM a příspěvku na zapracování, zapojení online nástrojů pro rychlejší vyřízení žádostí, komunikaci apod., představení nástrojů APZ personalistům z jednotlivých firem a následná spolupráce při vytváření nových pracovních míst a přizpůsobení současných volných pracovních míst (fyzicky, časově) aktuální struktuře evidovaných uchazečů. Pro pracovníky ÚP tak bude jednodušší připravit individuální plán pro jednotlivé uchazeče od motivace, případné rekvalifikace nebo zaškolení až po umístění. Dalším doporučením je větší spolupráce zaměstnavatelů s ÚP v případě propouštění znevýhodněných nebo handicapovaných skupin, aby nová pracovní místa byla nalezena ještě před uplynutím výpovědní lhůty, a zaměstnanci se tak zbytečně nedostávali do psychických a finančních obtíží.

Použité zdroje

ARNOLDOVÁ, Anna. 2004. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. 2., rozš. vyd.,* Praha : Karolinum, 2004. 80-246-0728-x.

BUCHTOVÁ, Božena. 2013. *Psychologie nezaměstnanosti.* [autor knihy] Božena ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ a Josef a Zdeněk BOLELOUCKÝ ŠMAJS. *Nezaměstnanost.* Praha : Psyché (Grada), 2013.

BÜRGER, Josef. 2020. *SlydePlayer.* [Online] SlidePlayer.cz Inc, 2020. [Citace: 5. Únor 2020.] www.slydeplayer.cz.

DISMAN, Miroslav. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele.* Praha : Karolinum, 2002. str. s. 175. 80-246-0139-7.

Evropská komise. 2010. *EVROPA 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. MMR.* [Online] 3. Březen 2010. [Citace: 8. Leden 2020.] <https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>.

HENDL, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace.* Praha : Portál, 2005. 80-7367-040-2.

CHRÁSKA, Miroslav. 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2.* Praha : Grada, 2016. 978-80-247-5326-3.

KELLER, Jan. 2011. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme.* Praha : SLON, 2011. 978-80-7419-059-9.

KLIMPL, Petr. 2020. *Statistiky. Úřad práce ČR.* [Online] Únor 2020. [Citace: 2. Července 2020.] <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-pak>.

KREBS, Vojtěch a al., et. 2010. *Sociální politika. 5.,* přepracované a aktualizované vydání, Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 1994. 80-901424-9-4.

Ministerstvo vnitra. 2020. Zaměstnanecká karta. *Ministerstvo vnitra*. [Online] MVCR, 2020. [Citace: 15. Července 2020.] <https://www.mvcr.cz/>.

Rada vlády pro záležitosti romské menšiny. 2018. Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2017. *Periodikum*. [Dokument]. Praha : Úřad Vlády ČR, 2018. Sv. III.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, KOTRUSOVÁ, Miriam a HORÁK, Pavel, et al. 2019. *Realizace vybraných programů aktivní politiky zaměstnanosti a hodnocení jejich efektivity a účinnosti perspektivou zaměstnanců ÚP ČR v roce 2017: dílčí podkladová studie I*. Praha : VÚPSV, 2019. 978-80-7416-338-8.

REICHEL, JIŘÍ. 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha : Grada, 2009. 978-80-247-3006-6.

RYCHTÁŘ, Karel a SOKOLOVSKÝ, Tomáš a kol. . 2016. *Asociace samostatných odborů*. [Dokument] Ostrava : Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, Prosinec 2016. Osoby se zdravotním postižením na trhu práce ČR.

SIROVÁTKA , Tomáš. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. Vydavatelství Masarykovy univerzity.

SIROVÁTKA, Tomáš. 1997. Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v České republice. 1997, Sv. 33 (2), 2/1997, stránky 169-188.

Sociální práce: Sociální práca : odborná revue pro sociální práci. **SIROVÁTKA , Tomáš. 1998.** [editor] Roman BALÁŽ. 2014/1, Brno : Národní centrum pro rodinu, 1998. 1213-6204.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada, 2002. 80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. 2013. *Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha : Grada, 2013. str. 10. 978-80-247-4282-3.

ŠVANCARA, Josef. 2002. Biodromální aspekty nezaměstnanosti. [autor knihy] Božena a kol. BUCHTOVÁ. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002, 6, stránky 163-165.

Úřad práce ČR. 2020. Regionální individuální projekty. *Úřad práce ČR*. [Online] Úřad práce ČR, 2020. [Citace: 7. Červenec 2020.] <https://www.uradprace.cz/web/cz/regionalni-individualni-projekty-9>.

VÁGNEROVÁ, Marie. 1999. *Vývojová psychologie*. Praha : Portál, 1999. 80-7178-308-0.

—, **2007.** *Vývojová psychologie II*. Praha : Karolinum , 2007. 978-80-246-1318-5.

VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan a ed. 2001. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha : Psyché (Grada), 2001. 80-247-0042-5.

ZWICKER, Bruno. 2002. K sociologii nezaměstnanosti. [autor knihy] Božena a kol. **BUCHTOVÁ.** *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled transformačních kroků.....	15
Tabulka č. 2: Tabulka realizace rozhovorů s respondenty	19

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Četnost využívání nástrojů APZ	20
Obrázek č. 2 Jaká je četnost využívání jednotlivých nástrojů APZ (bez Poradenství) 22	
Obrázek č. 3 Jaké pracovní pozice se nabízí nejčastěji	23
Obrázek č. 4 Jaké požadavky zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů převládají	25
Obrázek č. 5 Jaký je podíl znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na celkový počet uchazečů	26

Seznam příloh

Příloha č. 1 Projekty v realizaci

Níže uvedené projekty jsou realizované z Operačního programu Zaměstnanost.
Zdroj: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-9>

REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY

Název projektu	Stav	Místo realizace (celý kraj/výčet okresů)	Oblast podpory	č. výzvy	Registrační číslo projektu	Cílová skupina projektu	Rozpočet projektu pro Pardubický kraj	Realizátor projektu	začátek projektu	konec projektu
Záruky pro mladé v Pardubickém kraji	v realizaci	celý Pardubický kraj	1.1	4	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000012	uchazeči a zájemci o zaměstnání do 29 let věku	72 239 746 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.2.2016	31.12.2021
Návrat do práce v Pardubickém kraji	v realizaci	celý Pardubický kraj	1.1	10	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000017	uchazeči o zaměstnání pečující o osoby do 15 let věku, dále osoby se zdravotním postižením, znevýhodněním či omezením délka evidence min. 4 měsíce	58 040 000 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.2.2016	30.6.2022
Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji	v realizaci	celý Pardubický kraj	1.1	10	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018	uchazeči o zaměstnání (UoZ) do 25 let věku a UoZ nad 50 let, délka evidence min. 4 měsíce	51 175 335 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.2.2016	30.6.2022
Cvičná firma v Pardubickém kraji	v realizaci	celý Pardubický kraj	1.1	10	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0006181	uchazeči o zaměstnání se zájmem o zahájení samostatně <u>vydělečné</u> činnosti (SVC)	15 896 100 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.5.2017	30.6.2022

CELOREPUBLIKOVÉ PROJEKTY

Název projektu	Stav	Místo realizace (celý kraj/výčet okresů)	Oblast podpory	č. výzvy	Registrační číslo projektu	Cílová skupina projektu	Rozpočet projektu pro Pardubický kraj	Realizátor projektu	začátek projektu	konec projekt
<u>Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)</u>	v realizaci	celý Pardubický kraj			CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053	zaměstnanci, OSVČ a potencionální zaměstnanci		Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.12.2015	31.12.2022
<u>Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)</u>	v realizaci	celý Pardubický kraj			CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0000597	uchazeči a zájemci o zaměstnání		Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1. 1. 2016	30.6.2022
<u>Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)</u>	v realizaci	celý Pardubický kraj			CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0000056	zaměstnanci ÚP ČR		Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.2.2016	30.6.2023
<u>Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)</u>	v realizaci	celý Pardubický kraj			CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0000054	zaměstnanci ÚP ČR		Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.2.2016	30.9.2020
<u>Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)</u>	v realizaci	celý Pardubický kraj			CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0006216	Instituce trhu práce a jejich zaměstnanci/ Relevantní aktéři na trhu práce a jejich zaměstnanci		Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1. 6. 2017	30. 6. 2022
<u>Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)</u>	v realizaci	celý Pardubický kraj			CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0010247			Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.1.2019	31.12.2020
<u>Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)</u>	v realizaci	celý Pardubický kraj			CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0004218	Instituce trhu práce a jejich zaměstnanci		Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1.1.2017	31.12.2022

Příloha č. 2 Tabulka - Četnost využívání jednotlivých nástrojů APZ

Jaká je četnost využívání jednotlivých nástrojů APZ	
Nástroj	Počet umístěných (podpořených) uchazečů o zaměstnání
Zvolené rekvalifikace	0
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0
Soutěžní/grantové projekty ESF	0
Příspěvek na zapracování	0
Překlenovací příspěvek	0
Regionální mobilita - příspěvek na přestěhování	1
Pracovní místa pro OZP zřízená zaměstnavatelem	1
Rekvalifikace (bez zvolených)	2
SÚPM NIP vyhrazená	5
Pracovní místa pro OZP a OZP SVČ - provoz	6
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	11
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	12
VPP NIP	19
Pracovní rehabilitace	21
Regionální mobilita - příspěvek na dojížděku	34
Záruky pro mladé	63
RIP OP Z (bez záruk pro mladé)	142
Zvolené rekvalifikace NIP	144
Rekvalifikace NIP (bez zvolených)	183
POVEZ II	611
VPP	821
Poradenské činnosti a pracovní rehabilitace NIP	1 505
Ostatní nástroje celkem (bez poradenství)	3 581
Poradenství	30 098
Nástroje celkem	33 679

Příloha č. 3 Tabulka - Nejčastěji nabízené pracovní pozice

Jaké pracovní pozice se nabízí nejčastěji		
Struktura pracovních míst dle CZ – ISCO	UoZ	VPM
Zaměstnanci v ozbroj. službách	7	0
Zákonodárci a řídící pracovníci	102	71
Specialisté	349	554
Techničtí a odborní pracovníci	475	761
Úředníci	898	274
Pracovníci ve službách a prodeji	1 430	1 302
Kvalifikovaní prac. v zem., les. a ryb.	121	155
Řemeslníci a opraváři	1 042	5 043
Obsluha strojů a zařízení	971	9 657
Pomocní a nekvalifikovaní prac.	2 409	6 765
Ostatní	126	0
Celkem	7 930	24 582

Příloha č. 4 Tabulka – Požadavky zaměstnavatelů na pracovní pozice dle vzdělání

Jaké požadavky zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů převládají		
Vzdělání uchazečů	UoZ	VPM
Bez vzděl. a neúplné základní vzdělání	433	958
Základní vzdělání	1 733	17 773
Nižší střední vzdělání	7	94
Nižší střední odborné (SO)	296	948
SO s výuční listem	3 027	3 294
Stř. nebo SO bez maturity i vyuč. Listu	24	60
ÚSV	187	186
ÚSO s vyučením i maturitou	349	320
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	1 269	570
Vyšší odborné vzdělání	83	93
Bakalářské	149	49
Vysokoškolské	361	237
Doktorské	12	0
Celkem	7 930	24 582

Příloha č. 5 Tabulka – Podíl znevýhodněných uchazečů o zaměstnání

Jaký je podíl znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na celkový počet uchazečů		
Znevýhodnění uchazeči	UoZ	Podíl
Osoby se ZP	1 379	17,39%
Osoby starších 50 let	2 761	34,82%
Osoby se základním a neúpl. vzděláním	2 166	27,31%
Mladiství, absolventi	410	5,17%
Ženy	3 891	49,07%
Celkový počet nezaměstnaných Pardubickém kraji	7 930	133,76%
Součet podílů bez "Ženy"		84,69%

Příloha č. 5 Přepis interview R4

TO 1: Jaké nástroje APZ můžou v současné době klientům doporučit, které využívají nejčastěji a které vůbec ne?

V současné době klientům doporučujeme VPP a SÚPM, lze nabídnout i krátkodobou pracovní příležitost, ale to se nám zdá neefektivní. Máme možnost nabízet i rekvalifikace, bohužel pro tento nástroj nejsou v projektu správní uchazeči.

Nejčastěji využívám skupinového poradenství. Kladné stránky jsou efektivnější využití času, dřív jsem preferovala pouze individuální poradenství, mám ovšem termíny, ke kterým musím, s uchazeči plnit bagatelní podporu projektu.

Proč se Vám zdá krátkodobá pracovní příležitost neefektivní?

Na tuto otázku mohu odpovědět krátce. Neefektivní je, jelikož se uzavírá pouze na tři měsíce a na poloviční úvazek. Uchazeč je nadále v evidenci ÚP.

Co míníte bagatelní podporou projektu?

Bagatelní podpora je hodinová dotace projektu, musí jí uchazeč absolvovat 60 min. rozhovoru, kterou musím k určitým termínům splnit. A to mimo jiné účelové rozhovory, což je náročné na čas i organizaci.

Proč jsou současní uchazeči nevhodní pro rekvalifikace?

Protože nesplňují vstupní požadavky. Nejčastěji je to požadované vzdělání. Já mám většinou se základním vzděláním nebo neúplným a třeba minimu výuční list, to jsou většinou starší lidé, co jsou nemocní a ty na rekvalifikace nechtějí a ani o to nemají zájem a ani to k ničemu nepotřebují. A ty mladší, co by schopní byli nemají zase žádné vzdělání, a to zaměstnavatelé nechtějí. Rekvalifikace jsou třeba jen nějaké svářečské kurzy nebo počítačové kurzy, které jim jsou k ničemu, protože sami nemají doma žádné počítače. Když už mám vhodné po stránce vzdělání, mají třeba výuční list nebo praxi, mají zase zdravotní problémy, o takové však zaměstnavatel nemá zájem.

TO 2: Který nástroj, případně mají vysoký potenciál cílové skupině pomoci?

Nejužitečnější jsou dotovaná místa (VPP, SÚPM).

V čem je pro uchazeče z Vašeho pohledu užitečné a v čem by měli vidět výhody zaměstnavatelé?

Dotovaná místa jsou pro uchazeče užitečné, že jim práce vyhovuje min. místem výkonu. Mnoho z nich nemá řídičské průkazy a dojíždění je pro ně problém. Dále jim zaměstnavatelé umožní i zkrácené úvazky, ty zase uchazeči požadují kvůli jejich zdravotním problémům. U VPP na ně není vyvíjen takový tlak ze strany zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele je největší výhoda těch peněz, nejsem naivní a vím, že z dobroty srdce si zrovna tyto lidi nikdo nevybírám. Ve většině případů se ovšem se zaměstnavateli v klidu dohodneme a je spokojenost jak na naší, tak na jeho straně. Zaměstnavatel také ví, že když má někoho opakovaně, tak tu práci bezpečně zná a odpadne mu starost se zaškolením.

TO 3: Co pomáhá klienty motivovat ke spolupráci na projektech, co je naopak odrazuje?

Motivace klientů je možnost jít na dotované místo a zapojit se zpět do pracovního procesu. Dřív jsem měla problém s malou obsazeností projektu, nyní ovšem zaměstnavatelé vědí o tomto projektu a sami se domlouvají s uchazeči, zda do projektu nenastoupí, že je možnost dotovaného místa. Nyní je náš projekt jediný, přes který lze uplatnit opakované VPP.

TO 4: Jak užitečné mohou být individuální nebo skupinové poradenství, případně které preferují?

Individuální poradenství dělám hlavně u klientů, kteří jsou dlouhodobě v evidenci na ÚP. Ve většině případů jsou to lidé, kteří potřebují pomoci a „vzít za ruku“, dojít s nimi k zaměstnavateli a vše společně vyjednat. U těch, kteří jsou v evidenci kratší dobu, tak s těmi dělám skupinové poradenství. Při skupinovém poradenství se snažím o diskuzi. Hodně s nimi diskutuji a ptám se i na jejich názory, často chvíli trvá, než se klienti otevřou, ale když zjistí, že mohou svobodně vyjádřit svůj názor tak se otevřou a často se dostaneme z pracovního tématu až na téma osobního charakteru. Další, co dělám při skupinovém poradenství jsou různé komunikační hry. S klienty je já, nebo kolegyňe hrajeme taky, společně se takhle účastníme stejné aktivity a klienti potom vidí, že jsme na stejné úrovni a není pro ně takový problém se

otevřít. Naštěstí jsem měla vždy ve skupinách pohodové lidi, kterým nevadilo se uvolnit a užít si to tam. Pochopili, že je to lepší, než tam jen sedět a poslouchat.

Co se mi taky na skupinovém poradenství často stává je, že se z nich stane super parta, která chce chodit dál. Občas pro tu stejnou skupinku udělám ještě pár skupin, i když to vůbec nepotřebují.

Který způsob poradenství preferujete?

Záleží na profilu klienta, když vím, že je klient problémový a má nějaké problémy, preferuji individuální rozhovory. Po nějaké době se mi klient otevře a já vím, jak s ním mohu pracovat, měla jsem i klienty, kteří nemohli vůbec pracovat ve skupině, ale po nějaké době se mi tak otevřeli a začali mi důvěřovat, že zvládli chodit i na skupinové poradenství, a nakonec si to užili taky.

Ráda bych s každým vedla osobní rozhovory, ale potřebuji, aby měli splněné hodiny, a to individuálním poradenství nedosáhnou, bohužel v tomto případě vyhrává efektivita nad osobním přístupem.

TO 5: S jakými externími partnery při odstranění handicapů uchazečů spolupracuje?

„Podle situace a charakteru problému uchazeče spolupracuji probační službou, s organizací poskytující sociální a podpůrné služby a obcemi. Ne ale příliš často a někdy spíš v tom smyslu, že klientům doporučím, nebo případně sjednám schůzku. Poté o dalších detailech spolupráce slýchám jen od klientů. Hodně spolupracuji s obcemi, a to nejen při sjednání VVP, ale i když potřebuje klient bydlení. Mnohdy se právě obtížně spolupracuje s klientem, který nemá bydlení v dosahu zaměstnání nebo je bez přístřeší.“