

Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií

Katedra sociální politiky a sociální práce



Uplatnitelnost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce skrze pracovní příležitosti úřadu práce a personálních agentur

Diplomová práce

Autor: Bc. Zuzana Sedláčková

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Horák, Ph.D.

Brno 2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou magisterskou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Brně 2. ledna 2012

.....

Zuzana Sedláčková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Pavlu Horákovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce. Dále velmi děkuji pracovníkům Úřadu práce Brno-město a zaměstnancům personální agentury za poskytnuté informace a čas, který věnovali výzkumným rozhovorům. V neposlední řadě děkuji celé své rodině, která mi byla po celou dobu studia velkou oporou.

Obsah

Obsah.....	4
Úvod.....	6
1. Rizikovní uchazeči o zaměstnání na trhu práce	8
1.1. Absolventi	10
1.2. Dlouhodobě nezaměstnaní	13
1.3. Cizinci	15
1.4. Rizikové faktory vybraných skupin uchazečů o zaměstnání.....	16
2. Faktory ovlivňující šance uchazeče o zaměstnání na nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce.....	18
2.1. Situace na trhu práce	18
2.1.1. Modernizace a globalizace trhu práce	19
2.1.2. Nová sociální rizika a nejistoty	21
2.1.3. Flexibilizace na trhu práce	23
2.1.4. Ekonomická situace a struktura pracovních příležitostí.....	23
2.1.5. Motivace uchazeče v závislosti na finančních pobídkách trhu práce	27
2.1.6. Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání rizikových skupin	28
2.2. Charakteristiky uchazeče o zaměstnání.....	29
2.2.1. Lidský kapitál.....	30
2.2.2. Sociální kapitál, sociální síť.....	32
2.2.3. Strategie uchazečů při hledání zaměstnání.....	34
2.3. Shrnutí	37
3. Instituce řešící problematiku nezaměstnanosti.....	38
3.1. Typy zprostředkovatelů práce	38
4. Aktivity UP a AP při umisťování uchazečů o zaměstnání na trhu práce	41
4.1. Přístupy zaměstnanců UP a AP ve vztahu k uchazečům o zaměstnání.....	41
4.2. Metody využívané zaměstnanci UP a AP při umisťování uchazečů o zaměstnání.....	46
4.2.1. Úřady práce	47
4.2.2. Personální agentury	48
4.3. Služby poskytované UP a AP při umisťování rizikových uchazečů na trh práce	50
4.3.1. Úřady práce	50
4.3.2. Personální agentury	51
4.4. Pracovní podmínky zaměstnanců UP a AP	53

5.	Metodologie	54
5.1.	Cíle práce	54
5.2.	Výzkumné otázky a výzkumná strategie.....	55
5.3.	Výzkumné techniky.....	56
5.4.	Jednotka zkoumání a zjišťování, výzkumný postup.....	57
6.	Analýza rozhovorů	60
6.1.	Rizikové skupiny na trhu práce	61
6.2.	Nezájem zaměstnavatelů o rizikové skupiny	62
6.3.	Požadavky zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání	65
6.4.	Vliv vzdělání/praxe na šance získat zaměstnání	67
6.5.	Strategie uchazečů při hledání zaměstnání.....	68
6.6.	Struktura nabízených a poptávaných pozic	69
6.7.	Vliv současné ekonomické situace na náborové aktivity zaměstnavatelů	70
6.8.	Přizpůsobení se konkurenci na trhu práce	71
6.9.	Vliv finančních stimulů ze strany státu na motivaci uchazečů o zaměstnání.....	72
6.10.	Časové možnosti zaměstnanců.....	72
6.11.	Vztah mezi uchazečem o zaměstnání a pracovníkem UP a AP	74
6.12.	Rozhodovací pravomoci zaměstnanců UP a AP	75
6.13.	Informovanost zaměstnanců UP a AP.....	76
6.14.	Motivace zaměstnanců UP a AP	77
6.15.	Postup práce s novým uchazečem o zaměstnání	78
6.16.	Služby organizace zaměřené na rizikové skupiny.....	79
6.17.	Shrnutí	80
	Závěr	86
	Literatura.....	94
	Anotace	99
	Jmenný rejstřík.....	101
	Věcný rejstřík.....	103
	Přílohy.....	103
	Stat'	117

Úvod

V posledních desetiletích prochází evropské země mnoha změnami, které determinují jak situaci na trhu práce, tak životy jedinců. Uchazeči o zaměstnání se v současnosti pohybují v prostředí, které je ovlivněno modernizací sociálního státu, globalizací jednotlivých pracovních trhů i tržní ekonomikou. S těmito změnami přichází nové požadavky zaměstnavatelů, kteří kladou důraz na flexibilitu trhu práce a od uchazečů o zaměstnání očekávají vyšší míru adaptability na současné podmínky konkurenčního prostředí trhu práce.

Za daných podmínek vznikají různé trhy práce, které se od sebe odlišují především mírou legislativní ochrany, jež je zaměstnancům těchto trhů poskytována. Dochází tak ke vzniku rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, které nejsou schopny se adaptovat na nová sociální rizika a musí se vyrovnávat s riziky a nejistotami z nich pramenící. V rámci nových sociálních rizik se jedinci musí vyrovnávat se situacemi, kdy je odměna za práci na plný úvazek neochrání před chudobou a ani je nezajistí na stáří. I přesto, že jedinec pracoval celý život, odváděl daně a pojistné, riziko chudoby ve stáří se zvyšuje.

Problematicke nových sociálních rizik se dlouhodobě ve své práci věnuje Jan Keller, který poukazuje na jejich expanzi v rámci České republiky a na jejich dopad na střední třídy (2011). Vyjdeme-li z této presumpce, můžeme usuzovat, že rizikové skupiny osob na trhu práce se budou nadále rozšiřovat a postihovat širší spektrum obyvatel. V této práci se zaměříme především na tři rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání: absolventy, dlouhodobě nezaměstnané a cizince.

Na trhu práce paralelně fungují zástupci veřejného a soukromého sektoru, kteří se snaží uchazečům o zaměstnání při jejich vstupu na trh práce pomoci. V této práci se zaměříme na jejich možnosti při umístování rizikových skupin uchazečů na trh práce a pokusíme se identifikovat faktory, které ovlivňují šance uchazečů na získání zaměstnání. Hlavní výzkumná otázka zní:

HVO: *Jaké faktory ovlivňují šance rizikových skupin uchazečů o zaměstnání při jejich umístování na trhu práce a jak tyto šance zvyšují aktivity úřadů práce a agentur práce?*

Pro uskutečnění výzkumu jsme si zvolili lokalitu Brno – město, ve kterém sídlí pobočka úřadu práce (dále UP) a pobočka vybrané personální agentury (dále AP), jejichž zaměstnanci se účastnili výzkumných rozhovorů. Brno – město bylo vybráno především s ohledem na dostupnost respondentů a zároveň jako zástupce druhého největšího města České republiky.

Text předkládané diplomové práce je koncipován následujícím způsobem. První kapitola je věnována uchazečům o zaměstnání, kde si definujeme jednotlivé rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Druhá kapitola se zaměřuje na hlavní téma této práce, kterým jsou faktory ovlivňující šance uchazečů na nalezení zaměstnání. Kapitola se zabývá (1) faktory vycházejícími z charakteristik a úsilí uchazeče o zaměstnání a (2) vnějšími faktory, které jsou udávány situací na trhu práce. Třetí kapitola představuje organizace veřejného a soukromého sektoru, které na trhu práce řeší problematiku nezaměstnanosti pomocí zprostředkovávání zaměstnání, poradenstvím a dalšími službami jako jsou rekvalifikace, speciálně zaměřené kurzy aj.

Jejich přístupy k uchazečům o zaměstnání, metody práce, poskytované služby a pracovní podmínky jsou shrnuty ve čtvrté kapitole. Pátá kapitola nás blíže seznamuje s metodologií použitou v analytické části práce, která je využita v šesté kapitole při analýze rozhovorů realizovaných se zaměstnanci UP a AP. V závěru této práce shrneme jednotlivé poznatky a výsledky naší práce a sdělujeme doporučení pro zainteresované organizace a další aktéry.

1. Riziková uchazeči o zaměstnání na trhu práce

Situace na trhu práce může být nazírána z několika úhlů pohledu. V případě, že nás zajímá pohled člověka hledajícího si zaměstnání, je nutné si jej v rámci trhu práce definovat. V této kapitole se seznámíme s jednotlivými skupinami ohrožených uchazečů o zaměstnání, jak o nich mluví zákon i další autoři, kteří se problematikou zaměstnávání zabývají. Identifikujeme námi zkoumané skupiny uchazečů o zaměstnání, jimž se v této práci budeme věnovat, a vytyčíme základní faktory, které ovlivňují jejich šance na trhu práce.

Mareš (2002) uvádí klasickou definici nezaměstnaného, která je platná v zemích ES. Dle této definice je nezaměstnaná osoba bez placeného zaměstnání, zaregistrovaná na úřadu práce, aktivně si hledající zaměstnání, která je schopna a ochotna do případného zaměstnání okamžitě nastoupit.

Malota (2008, s. 36) definuje uchazeče o zaměstnání jako fyzické osoby, které „osobně požádají o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, a při splnění zákonem stanovených podmínek jsou úřadem práce zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání.“ Jak uvádí Jouza (2005), vedle uchazeče o zaměstnání je zájemce o zaměstnání člověk, který na trhu práce zjišťuje své možnosti a má zájem o zprostředkování zaměstnání. V daný okamžik je však stále v pracovněprávním vztahu a umístění do databáze zájemců o zaměstnání mu přináší přehled o jeho možnostech na trhu práce. Pro účely této práce budeme používat označení uchazeč o zaměstnání pro jedince, kteří si aktivně hledají práci a to bez ohledu na fakt, zda v daný okamžik mají či nemají zaměstnání.

Pozice uchazeče o zaměstnání na trhu práce je velmi proměnlivá a vždy závisí na mnoha okolnostech. Mezi faktory marginalizace¹ rizikových skupin na pracovním trhu zahrnuje Sirovátka (1997) jak jednotlivé charakteristiky jednotlivců, specifika pracovního trhu, tak přístupy dalších aktérů na trhu práce k uchazečům o zaměstnání (zaměstnavatelé, představitelé institucí aj.). Zaměřuje se na situaci na pracovním trhu,

¹ „Marginalizace na pracovním trhu pak označuje proces, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání, a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější formě zaměstnání, která by plně využila jejich pracovní potenciál.“ (Loveridge, Mok, 1979, in Sirovátka, 1997)

kde bere v potaz korelaci ukazatelů nabídky a poptávky po práci², lidský kapitál, kumulaci individuálních a sociálních handicapů rizikových uchazečů o zaměstnání a motivaci a efektivitu uchazečů o zaměstnání, kde se zaměřuje na vztah příjmu a poměru náhrady, který je vyjádřený sociální dávkou. Mezi další faktory zahrnuje diskriminaci na pracovním trhu, vliv stigmatizace nezaměstnaných na proces hledání zaměstnání, roli interakcí s institucemi i roli sociálního kapitálu, který je představován především rodinou a komunitou.

To, které skupiny jedinců jsou v daný okamžik nezaměstnaností nejvíce ohroženy, je dané poptávkou ze strany zaměstnavatelů. Stejně jako na běžném trhu i na trhu práce musí úřady práce a personální agentury pracovat s poptávkou a nabídkou. V případě, že určité skupiny uchazečů o zaměstnání nejsou pro zaměstnavatele v daný okamžik dostatečně atraktivní³, jsou na trhu práce více ohroženy a stoupá riziko ohrožení nezaměstnaností.

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., § 33) definuje celkem sedm skupin, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání:

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 20 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc⁴.

V literatuře se můžeme kromě státem definovaných skupin setkat s dalšími sociálními skupinami, které jsou vystaveny zvýšenému riziku nezaměstnanosti. Autoři

² Korelace mezi ukazateli: „počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo“ a míra nezaměstnanosti, celková situace na pracovním trhu a stupeň marginalizace (Sirovátka, 1997)

³ Např. důsledkem věku, zdravotního stavu, sociální či životní situace

⁴ „Těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 33)

zabývající se problematikou nezaměstnanosti v ČR řadí mezi ohrožené uchazeče o zaměstnání Romy, imigranty⁵ a osoby s nízkým stupněm kvalifikace a nekvalifikované (Rákoczyová, 2006), osoby pečující o děti do 15 let (Vrbková, 2006), Horáková (2011) zmiňuje také osoby s dlouhodobou či opakovanou evidencí na UP.

V této práci se zaměříme na analýzu uplatnitelnosti vybraných skupin rizikových uchazečů o zaměstnání skrze pracovní příležitosti UP a AP. Výběr rizikových skupin se zakládá především na aktuálnosti problému nezaměstnanosti u příslušníků daných skupin. V posledních letech je zvláštní důraz kladen především na skupiny absolventů⁶ (Buchtová, 2002, Kuchař, 2007, Kotíková, 2003) a dlouhodobě nezaměstnaných (Holman 2011, Mareš, 2002, Matoušek, 2005), kteří mají problémy s nalezením zaměstnání a potřebují tak při orientaci na trhu práce zvýšenou pozornost. Třetí vybranou skupinou, která je na trhu práce ohrožena nezaměstnaností, jsou cizinci, kterým se ve své práci věnuje Pořízková (2008). Od vstupu ČR do EU se jejich postavení na českém trhu práce stává stále zásadnější, a je proto nutné se jejich zaměstnatelností zabývat stejně jako u dalších skupin participujících na pracovním trhu.

Nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobá, má množství negativních dopadů, které ovlivňují životy jedinců i celé společnosti. Mareš a Sirovátka (2003) řadí mezi hlavní dopady nezaměstnanosti úpadek lidského kapitálu, ztrátu pracovních návyků a motivace k hledání dalšího zaměstnání, stigmatizaci a nedůvěru zaměstnavatelů.

1.1. Absolventi

Absolventem je dle platného zákona fyzická osoba do 20 let věku. (zákon č. 435/2004 Sb., § 33), MPSV pro statistické sledování stále užívá definici absolventa „jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na UP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení

⁵ Především imigranti, které mají národnost mimo Evropskou Unii (Rákoczyová, 2006)

⁶ Zaměření politiky zaměstnanosti na absolventy reflektuje Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006, kdy „MPSV zahájilo 1. ledna 2004 na všech úřadech práce (ÚP) realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „První příležitost“, který je určený všem uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence (včetně absolventů). Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost, a to formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odborné praxe nebo jiným opatřením.“ (MPSV)

jeho studia nepřekročila 2 roky.“ (MPSV⁷) V rámci této práce budeme využívat definice absolventa dle MPSV.

Významným faktorem, který ovlivňuje možnost nalezení odpovídajícího pracovního uplatnění, je také **fáze života**, v níž se jedinec nachází. U skupiny absolventů nehraje při hledání zaměstnání zásadní roli věk, ale jejich startovací pozice na trhu práce. Jak uvádí Kuchař (2007), skupina absolventů škol je specifická svojí heterogenitou, která je dána rozdílným věkem absolventů.⁸

Přestože jde o skupinu nezaměstnaných, kteří jsou flexibilní a bez dosavadních pracovních návyků, jež by je mohly v novém zaměstnání omezovat, mají s nalezením odpovídajícího pracovního místa problémy. Dle Kuchaře (2007) jsou pro zaměstnavatele kromě úzce specializovaných znalostí důležité také **širší profesní dovednosti**, jimiž absolventi nedisponují. Dalším faktorem diskvalifikujícím absolventy při přijímacích řízeních, je **nedostatek či absence praktické zkušenosti** spojené se studovaným oborem. Ten přitom zaměstnavatelům indikuje nízkou míru motivace a zájmu studenta, který by v případě hlubšího zájmu o obor zkušenosti získal.

Absolventi jsou při vstupu na trh práce znevýhodněni také svými vlastními postoji, kdy mohou mít **nereálné požadavky na platové ohodnocení** (Kuchař, 2007) a chybí jim reálná představa o možnostech uplatnění na trhu práce. (Kotíková, 2003)

Dle Kotíkové (2003) má vliv na nezaměstnanost absolventů také **disproporce mezi profesní strukturou absolventů a aktuálními potřebami trhu práce**. Přestože je trh práce proměnlivý, měl by být kladen velký důraz na volbu vzdělávací dráhy tak, aby jedinci bylo poskytnuto vzdělání a kvalifikace, které budou na trhu práce perspektivní. V případě, že jedinec ukončil vzdělání v oboru na trhu momentálně méně žádaném, snižuje se pravděpodobnost nalezení odpovídajícího uplatnění a zvyšuje se riziko nezaměstnanosti.

Situaci absolventů na trhu práce bezesporu ovlivňuje také **úroveň dosaženého vzdělání**. Přestože v posledních letech dochází k inflaci vzdělání a získání alespoň středoškolského vzdělání se stává standardem, je jeho úroveň předpokladem lepšího

⁷ „Tato definice je platná od 1. 1. 2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v UP.“(MPSV)

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

⁸ Absolventy můžeme rozdělit do tří základních skupin – absolventi se základním vzděláním (15 let), absolventi se středoškolským vzděláním (18 – 19 let) a absolventi vysokých škol (bakalářské programy 22 – 23 let, magisterské programy 25 let) (Kuchař, 2007, s. 148)

uplatnění na trhu práce⁹. Nývlt a Bartoňová (2011) provedli šetření, které se zabývalo rolí dosaženého vzdělání na možnosti uplatnění absolventů na trhu práce. Z výsledků šetření vyplynulo, že čím je vyšší úroveň dosaženého vzdělání, tím je nižší úroveň nezaměstnanosti. Analýza potvrdila lepší výchozí pozici absolventů s vysokoškolským vzděláním při hledání zaměstnání, nejvyšší míra nezaměstnanosti pak byla zjištěna u absolventů se základním vzděláním.

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti osob dle doby od ukončení studia a nejvyššího dosaženého vzdělání v ČR (průměr let 2006 – 2010) – v %

Míra nezaměstnanosti	Základní vzdělání	Střední vzdělání bez maturity	Střední vzdělání s maturitou	Vysokoškolské
Osob ve věku 15-34 let čtvrtletí od ukončení vzdělávání	66,9	52,7	44,7	30,4
Osob ve věku 15-34 let rok od ukončení vzdělávání	39,3	20,2	14,5	3,6
Osob ve věku 15-34 let	32,8	9,1	5,5	3,7
Osob ve věku 15 a více let	22,5	6,5	4,2	2,2

Zdroj: Nývlt, Bartoňová (2011)

Nezaměstnanost absolventů je závažný problém, který má důsledky pro celou společnost. Především jde o ekonomickou nejistotu, která je spojena s pokračující finanční závislostí na rodičích. V případě, že jedinec zakládá či má vlastní rodinu, nedostatečný příjem jedince ovlivňuje i další osoby. Další důsledky nezaměstnanosti absolventů jsou relevantní především pro jejich budoucnost. K těm zásadním patří neosvojení si základních pracovních návyků, nevytvoření pracovních kontaktů, ohrožení akceptace rodinných a společenských hodnot i rozvoje profesionální role. (Buchtová, 2002, s. 110)

⁹ Signalizační teorie

1.2. Dlouhodobě nezaměstnaní

Skupina dlouhodobě nezaměstnaných je považována za rizikovou především proto, že dlouhodobá nezaměstnanost má pro člověka vážné sociální, psychické a ekonomické důsledky, které mohou vyústit v existenční problémy jedince i jeho rodiny, postupnou ztrátu kvalifikace a případně i sebeúcty. (Holman, 2011, s. 292) Práce ze své podstaty sehrává v životě jedince velmi důležitou roli, ovlivňuje člověka nejen v jeho profesionálním, ale také společenském a osobním životě. Pro každého jedince má práce v jeho životě jiný význam, proto jsou i projevy důsledků individuální. Můžeme však obecně říci, že tyto dopady jsou pro jedince i jeho okolí zásadní, protože mění realitu, ve které se jedinec doposud pohyboval.

Dlouhodobě nezaměstnaný jedinec se tak musí vyrovnat se ztrátou sociálního statusu¹⁰, snížením životní úrovně a sociální izolací¹¹, která pramení ze ztráty sociálních kontaktů v rámci zaměstnání. (Matoušek, 2005, s. 306) Status nezaměstnaného přináší také novou sociální roli, kdy je role pracovní nahrazena rolí nezaměstnaného. Podle Vágnerové je právě „negativní postoj společnosti součástí celkové zátěže, kterou tato role přináší.“ (Vágnerová, 2004, s. 756)

Rizikovost dlouhodobě nezaměstnaných spočívá především v jejich **dlouhodobé absenci pracovního poměru**, v **postupné ztrátě pracovních návyků**, snižující se flexibilitě jedince i **poklesu jeho motivace** k práci a hledání si nového zaměstnání. Právě nízká motivace, jejíž příčinou mohou být „štědré podpory v nezaměstnanosti“ (Holman, 2011, s. 292) a vysoká úroveň sociálního zabezpečení jednotlivce a rodiny, způsobuje, že je pro dlouhodobě nezaměstnané osoby velmi problematické se znovu angažovat na trhu práce, aktivně participovat v procesu hledání nového zaměstnání a „přizpůsobovat se požadavkům pracovního trhu“. (Holman, 2011, s. 292)

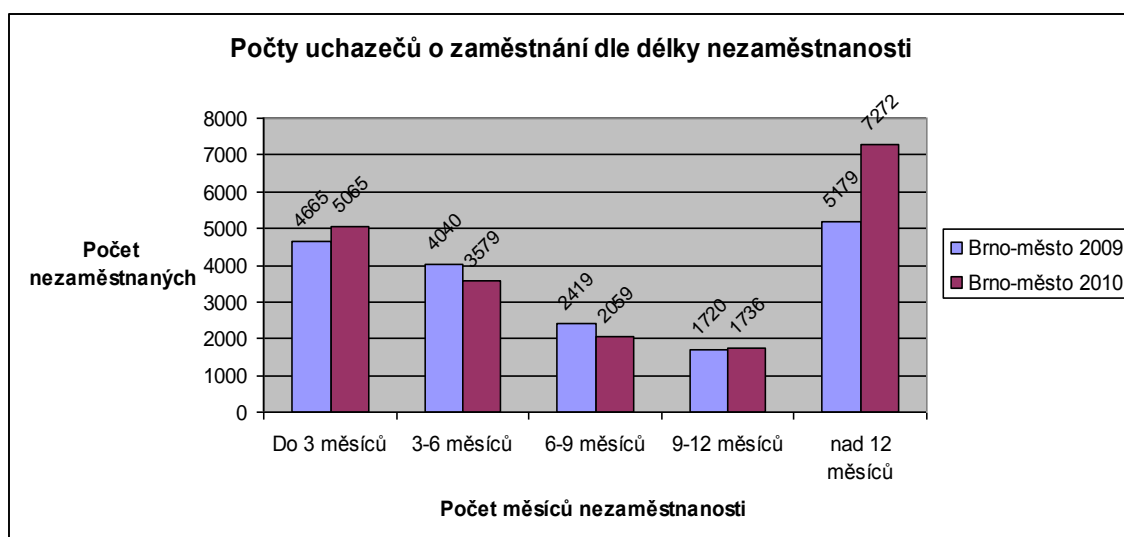
¹⁰ Giddens definoval sociální status jako „sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od této skupiny členů očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.“ (Giddens, 1999, s. 554)

¹¹ „Sociální izolace neboli sociální vyloučení označuje komplexně podmíněnou nedostatečnou účast jednotlivce, skupiny nebo místního společenství na životě celé společnosti, resp. nedostatečný přístup ke společenským institucím zajišťujícím vzdělání, zdraví, ochranu a základní blahobyt. Fakticky znamená život v chudobě, bez účasti na trhu práce (u mladých lidí bez účasti na systematickém vzdělávání), bez přiměřeného bydlení, bez dostatečného příjmu, obvykle v izolaci či v malé skupině podobně deprivovaných lidí pohybujících se na okraji společnosti.“ (Matoušek, 2005, s. 217)

Dle Mareše (2002) je dlouhodobá nezaměstnanost, která se v současnosti zvyšuje i při klesající celkové nezaměstnanosti, rizikem, které postihuje především nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou a nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy a příslušníky etnických minorit, zdravotně postižené, obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí a mladistvé jedince. (Mareš, 2002, s. 46-47):

Vzhledem k faktu, že u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců dochází často ke **kumulaci rizikových faktorů**, stává se dlouhodobá nezaměstnanost „obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti.“ (Mareš, 2002, s. 46)

Graf č. 1: Počty uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti



Zdroj: Autorka, zdroj dat MPSV

Na výše uvedeném grafu můžeme vidět, jak se problém dlouhodobé nezaměstnanosti stává zásadnějším. V případě, že se nepodaří umístit uchazeče o zaměstnání na trh práce, jeho šance na získání zaměstnání po 12 měsících registrace na úřadu práce prudce klesají. Uchazeč o zaměstnání ztrácí pracovní návyky, sociální kontakty i přehled o jeho reálných možnostech. Můžeme vidět, že přestože míra nezaměstnanosti do 12 měsíců byla v letech 2009 a 2010 na stejné úrovni, dlouhodobá nezaměstnanost v roce 2010 oproti předchozímu roku prudce vzrostla.

1.3. Cizinci

Vedle těchto dvou skupin osob, které jsou explicitně uvedeny v zákonu o zaměstnanosti, můžeme pozorovat i další skupiny, které mohou být charakterizovány jako rizikové. Současný trh práce je ovlivňován nejen situací a stavem ekonomiky v rámci České republiky, ale reflektuje i vývoj v rámci celé Evropy potažmo celého světa. V rámci globalizace¹² a volného pohybu osob po vnitřním trhu EU se český trh práce potýká s velkým množstvím cizinců¹³, kteří se snaží najít jejich profilu odpovídající uplatnění právě v České republice. Fakt, že je na českém trhu práce momentálně registrováno na 219 733¹⁴ cizinců, z toho téměř 15 701 v Brně¹⁵, indikuje, že je nutné se problematikou zaměstnávání cizinců zabývat jako legitimní oblastí ovlivňující celou společnost¹⁶.

V současnosti rozlišujeme v oblasti zaměstnávání dvě skupiny cizinců, pro něž platí odlišné podmínky¹⁷:

- a) občany EU/EHP a Švýcarska
- b) občany třetích zemí.

Česká republika se v posledních letech stává cílovou zemí především pro uchazeče o zaměstnání ze Slovenska, Ukrajiny, Polska, Bulharska a Rumunska, kteří participují převážně na sekundárním trhu práce, a to v rámci domácích i zahraničních firem. Horáková (2007) uvádí, že nejpočetnější skupinou zaměstnanců v rámci standardních pracovních smluv tvoří občané Slovenska, cizinci třetích zemí se naopak více orientují na oblast podnikání.

¹² Více viz kapitola 3.2.1. Modernizace a globalizace trhu práce

¹³ Dle zákona 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie

¹⁴ Cizí státní příslušníci v postavení zaměstnanců podle států – údaj MPSV za říjen 2011

¹⁵ Cizí státní příslušníci v postavení zaměstnanců podle krajů – údaj MPSV za říjen 2011

¹⁶ Více o problematice cizinců na trhu práce viz kapitola 4.1.1. Modernizace a globalizace trhu práce

¹⁷ Vzhledem k faktu, že občané EU/EHP a Švýcarska již na českém trhu práce nejsou považováni za cizince, jejich zaměstnavatel má vůči místně příslušnému úřadu práce pouze oznamovací povinnost prostřednictvím tzv. informační karty (§102 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). (Pořízková, 2008, s. 12) K tomu, aby mohl být na území České republiky legálně zaměstnán občan třetích zemí, potřebuje získat povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Kotýnková (2003) uvádí, že je nutné, aby cizinec disponoval povolením k pobytu z a účelem zaměstnání. Tato podmínka již není vyžadována – k tomu, aby mohl cizinec legálně pracovat na území ČR, musí obdržet jakékoli povolení k pobytu – zaměstnán může být za podmínky, že účel jeho povolení k pobytu stále pokračuje. Např. bylo-li cizinci vydáno povolení k pobytu za účelem studia, cizinec může být zaměstnán v případě, že jeho studium stále pokračuje).

Jak uvádí Horáková (2007, s. 10), demografická skladba cizinců, kteří se momentálně pohybují na českém trhu práce, vykazuje patrné rozdíly od demografického složení domácího obyvatelstva. Na českém trhu práce je momentálně většina cizinců (88%) v produktivním věku 15 – 64 let, zatímco v celé populaci ČR je v této produktivní skupině 70%. Cizinci, kteří přichází pracovat do České republiky, obsazují na trhu práce jak nekvalifikovaná a méně kvalifikovaná pracovní místa, tak vysoce specializované pozice.

Rizikovitost cizinců na českém trhu práce pramení především z kulturního kapitálu, kterým disponují. Nejpálčivějším problémem, s nímž se cizinci musí vyrovnat, je **neznalost českého jazyka**, která může být pro hledání zaměstnání nepřekonatelnou překážkou. S jazykovou bariérou je spojen také omezený **sociální kapitál**, kterým cizinci při vstupu na český trh práce disponují a který je při hledání zaměstnání důležitý. (Rákoczyová, Trbola, 2010)

Rákoczyová a Trbola (2010) upozorňují také na problém **dosaženého vzdělání** cizince, kdy nízké vzdělání zahraničních pracovníků vede k jejich umístování na sekundární a terciární trh práce. Dalším problémem, který je spojený se vzděláním především kvalifikovaných osob, je **oficiální uznání dosaženého formálního vzdělání** či kvalifikace rozhodující autoritou.¹⁸ Absence formálního dokumentu potvrzující nejvyšší dosažené vzdělání tak může vyústit v neschopnost získat odpovídající zaměstnání. Stejně jako u dalších rizikových skupin je důležitým faktorem předchozí **pracovní praxe**.

1.4. Rizikové faktory vybraných skupin uchazečů o zaměstnání

V této kapitole jsme věnovali především faktům, které jsou příčinou marginalizace ohrožených skupin na trhu práce a ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání na získání zaměstnání. Cílem této kapitoly byla identifikace jednotlivých typů rizikových skupin, které se na trhu práce vyskytují. Vedle státem uznaných rizikových skupin jsme na základě autorů, kteří se problematikou rizikovitosti uchazečů na pracovním trhu zabývají, vymezili i další ohrožené skupiny. Zaměřili jsme se především skupinu absolventů, dlouhodobě nezaměstnaných a cizinců, k nimž jsme přiřadili hlavní rizikové faktory,

¹⁸ Zde je možné absolvovat proces nostrifikace, tedy uznání zahraničních titulů českými úřady.

kteře mají dopad na jejich pozici na trhu práce. V tabulce č. 2 můžeme vidět, že jedním ze základních rizikových faktorů všech tří skupin je úroveň dosaženého vzdělání a předchozí pracovní zkušenost. Je však důležité brát v potaz i další faktory, které dotvářejí komplexní obraz o šancích uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

Tabulka č. 2: Rizikové faktory vybraných skupin uchazečů o zaměstnání

	Rizikové faktory
Absolventi	<ul style="list-style-type: none"> - absence profesních dovedností - nedostatek / absence předchozí praxe - nereálná očekávání - disproporce vzdělanostní struktury a volných pracovních míst - úroveň dosaženého vzdělání
Dlouhodobě nezaměstnaní	<ul style="list-style-type: none"> - absence pracovního poměru - pokles lidského kapitálu - ztráta pracovních návyků - snížení konkurenceschopnosti uchazečů vzhledem k pracovním zkušenostem, které již nemusejí odpovídat aktuálním požadavkům trhu - nižší sebevědomí - pokles motivace k práci a hledání si nového zaměstnání - nízká úroveň vzdělání - kumulace rizikových faktorů
Cizinci	<ul style="list-style-type: none"> - neznalost českého jazyka - sociální kapitál, resp. sociální síť - úroveň dosaženého vzdělání - oficiální uznání dosaženého vzdělání - předchozí pracovní praxe a pracovní návyky - u uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí nutná víza

Zdroj: Autorka

2. Faktory ovlivňující šance uchazeče o zaměstnání na nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce

Předchozí kapitola nastínila základní rizikové faktory vybraných skupin uchazečů o zaměstnání, které poukázaly na fakt, že na šance na nalezení zaměstnání má vliv celá řada rozličných determinantů. Kumulace jednotlivých faktorů ovlivňuje pozici uchazeče na trhu práce způsobem, který může či nemusí být žádoucí. Šance uchazečů o zaměstnání jsou závislé právě na zhodnocení jednotlivých faktorů, jejich využití k prospěchu jedince a zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. V této kapitole se pokusíme o identifikaci a komplexní zhodnocení faktorů, které působí na šance uchazeče získat zaměstnání.

Jak zmiňuje Hora (2008, s. 7), hlavní příčiny nezaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou hlavních kategorií. První oblast pokrývá faktory, které jsou dány situací na trhu práce. Tyto externí podmínky nemá jedinec šanci měnit a musí se jim přizpůsobit.

Druhá kategorie pak shrnuje interní charakteristiky uchazeče o zaměstnání a jeho úsilí, které při hledání zaměstnání vyvíjí. Některé z těchto charakteristik jsou neměnné a člověk je musí akceptovat, jiné je možné rozvíjet, usměrňovat a s jejich pomocí ovlivňovat svoje šance na umístění na trhu práce, potažmo zvyšovat vyhlídky na získání placeného zaměstnání. Jedinec může při zvyšování šancí spoléhat na osobní aktivity, či využít zdrojů institucí, které mají za cíl zvýšení uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Všechny níže více specifikované faktory jsou při hledání zaměstnání důležité a je nutné, aby si jich byl uchazeč o zaměstnání vědom a byl na jejich základě schopen zhodnotit svoje možnosti.

2.1. Situace na trhu práce

Situace na trhu práce je komplexním souborem faktorů, které mají zásadní vliv na celkovou nezaměstnanost ve společnosti. Následující podkapitola se zabývá současnými směry trhu práce a jeho měnícím se podmínkám, kterým se musí přizpůsobit jak uchazeči o zaměstnání, tak zaměstnavatelé.

2.1.1. Modernizace a globalizace trhu práce

Modernizace a globalizace jsou pojmy, které jsou posledních několik desetiletí v centru pozornosti sociálního státu i trhu práce. Na základě vynucených změn v oblasti zaměstnávání (více kapitola 2.1.3. Flexibilizace práce) jsou jedinci nuceni se vyrovnávat s většími nejistotami na trhu práce. Přestože se trhem práce zaštiťované jistoty, finanční zajištění a ochrana¹⁹ výrazně snižují, očekávání zaměstnanců vůči státu právě naopak rostou a „zodpovědnost za asociální dopady deregulované ekonomiky“ je plně na něm. (Keller, 2005, s. 75)

Modernizace sociálního státu je tak strategií, která má pomoci najít způsob, jak sociální stát udržet. Keller (2005) shrnul tyto strategie do dvou základních bodů, kdy klade důraz na snižování objemu nároků občanů sociálního státu a přesouvání povinnosti financovat zbylé nároky na samotné zaměstnavatele, kteří jsou tak nuceni alespoň částečně přebírat zodpovědnost za změny odehrávající se na trhu práce.

Stát se snaží zajistit tyto dvě strategie sociálními reformami (v oblasti nezaměstnanosti, vyplácení nemocenských a sociálních dávek, důchodového systému atd.), které mají za cíl zvrátit nepříznivý ekonomický stav a nastavit nové systémy fungování sociálního státu.

Modernizace sociálního státu je velmi úzce spjata také s globalizací, jejíž termín se poprvé objevuje v 80. letech minulého století a jež je provázána s novými procesy, které můžeme v té době pozorovat ve světové ekonomice i na světových trzích práce. Mezi zásadní jevy, které definují podstatu globalizace, patří zejména mezinárodní pohyb kapitálu, zboží, informací, osob, výrazná expanze nadnárodních korporací a vzájemná propojenost celého světa. (Kunešová, 2006, s. 24)

Proces globalizace se ve své podstatě týká několika základních oblastí, z nichž jednou je i trh práce. V této oblasti je její nástup nejpomalejší, přesto však zanechává na českém i světovém trhu práce zásadní stopy.

Proces globalizace je v současnosti nazírán z několika pohledů. Je jisté, že přináší vedle mnoha pozitiv také rizika, která se projevují různými negativními dopady po celém světě. Zprvu se jednalo především o masivní nezaměstnanost, environmentální rizika či prohlubující se sociální nerovnosti, dnes do globálních rizik zahrnujeme

¹⁹ Jistoty v podobě klasických pracovních smluv, finanční zajištění v podobě odpovídající mzdy a ochrana proti chudobě v případě práce

finanční rizika, potravinovou bezpečnost, roli energie i hrozby zásobovacím sítím²⁰. (Mezřický, 2011, s. 13)

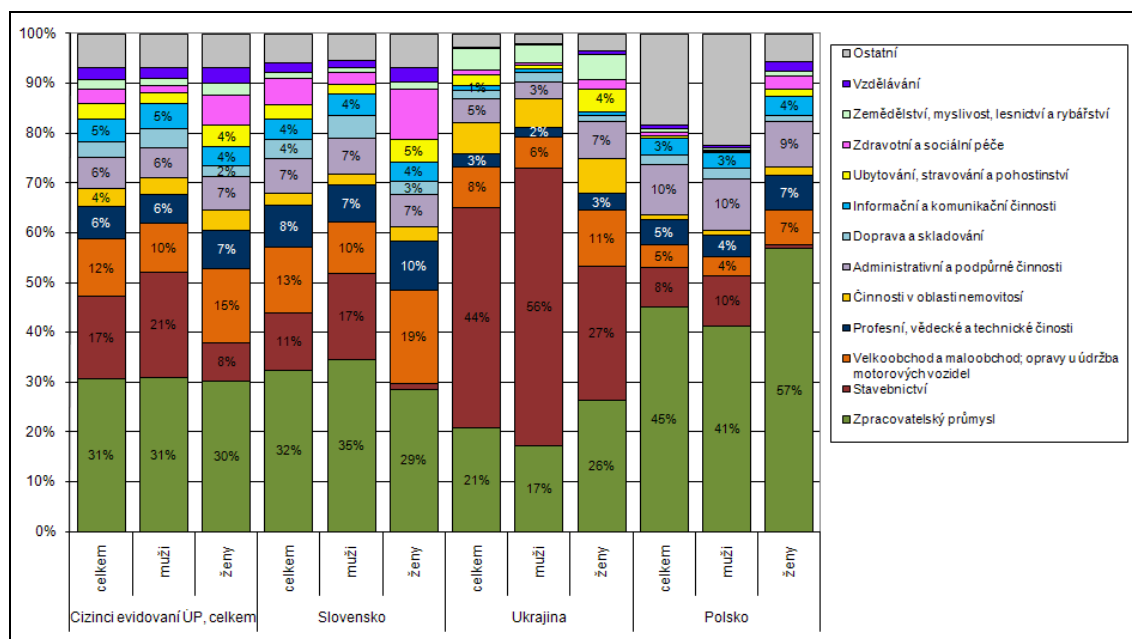
Pro trh práce je jedním z nejzásadnějších problémů globalizace migrace obyvatel. V roce 2005 žilo asi 191 milionů osob (přibližně 3% světové populace) v jiné zemi, než ve které se narodily. Intenzita migrace je různá podle pohlaví, kulturních zvyklostí a věku. V současnosti se právě otázka migrace stává důležitým bodem politických diskuzí v mnoha státech, které se musí s vysokou migrací vypořádávat. Státy momentálně nemají sjednocenou taktiku vůči imigrantům, ovšem obecně můžeme říci, že je upřednostňována migrace dočasná (pracovní) před migrací trvalou. (Fňukal, 2011, s. 100 - 101)

Pozitivní i negativní dopady migrace můžeme pozorovat jak na straně emigračních, tak imigračních zemí. V rámci emigračních zemí se odlivem nekvalifikovaných pracovníků snižuje procento nezaměstnanosti, které může vést ke zdání stabilizace ekonomiky. Pracovníci zaměstnaní ve vyspělých zemích přispívají ke zvýšení ekonomiky také penězi, které posílají zpět domů; každoročně jsou takto poslány do rozvojových zemí miliardy dolarů. (Stiglitz, 2006, s. 89)

Zásadním problémem na straně emigračních zemí je tzv. „odliv mozků“, kdy mezinárodní migraci tvoří vysoce specializovaní a úzce kvalifikovaní odborníci z různých odvětví. (Kunešová, 2006, s. 95) Vzhledem k faktu, že emigranti jsou v současnosti především mladí lidé, jejich odchodem emigrační země ztrácejí nejproduktivnější (nezřídka i nejvzdělanější) složku obyvatelstva, do které již investovaly finance na vzdělávání ad. Pro přijímací země je kvalifikovaná síla z pohledu společností naopak přínosem. Klesají tím automaticky náklady na pracovní sílu (Stiglitz, 2006) a roste konkurenceschopnost firem. Pracovní trh se tak ale na druhou stranu stává v určitých sektorech na zahraniční pracovní síle závislý. (Fňukal, 2011, s. 105)

²⁰ „Slučováním firem v rámci mezinárodní spolupráce došlo k fragmentaci výroby, neboť tržní ohledy vedly k přenášení výroby různých součástí a součástek téhož výrobku do různých částí světa. Zranitelnost krizemi finančního trhu, terorismem, politickými krizemi, přírodními katastrofami ohrožuje plynulost a stabilitu navzájem propojených ekonomických procesů.“ (Mezřický 2011, str. 14)

Graf č. 2: Cizinci evidovaní podle NACE²¹ a pohlaví – top 3 zemí – 31. 12. 2010



Zdroj: ČSU²²

Trend globalizace je stále více pozorovatelný i na pracovním trhu v České republice. Jak můžeme vidět na grafu č. 2, vedle nekvalifikované síly, která je zaměstnána především ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví, přichází do České republiky každoročně cizinci, kteří zde nachází uplatnění v oblasti informačních technologií, technických oborech aj. V regionu Brno můžeme pozorovat tento trend u několika IT společností, které běžně vedle domácích IT specialistů přijímají na volná pracovní místa cizince.²³

2.1.2. Nová sociální rizika a nejistoty

Trh práce prochází posledních několik desetiletí velkými změnami. Společnost, která se do té doby definovala jako industriální, prochází transformací a zhruba od poloviny sedmdesátých let se profiluje jako společnost postindustriální. Zásadní změny spočívaly

²¹ NACE – Klasifikace ekonomických činností

²² <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/650055B55B>

²³ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti za rok 2010 uvádí, že v oblasti informačních a komunikačních technologií došlo k nejvyššímu nárůstu zastoupení cizinců na trhu práce (o 1,5 tis.). (MPSV)

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

především ve změně struktury pracovních míst, nástupu žen do zaměstnání, demografické struktury²⁴ i změnách na úrovni rodiny a celé domácnosti. (Keller, 2005) Radikální změny, jež proběhly po nástupu postindustriální společnosti, byly podpořeny krizí sociálního státu, který na jejich základě musel čelit výrazným problémům.

Nová sociální rizika se stávají předmětem veřejných diskuzí zhruba od osmdesátých let minulého století. V té době začíná být zřetelné, že současná situace, kdy trh práce, rodina a sociální stát poskytuje sociální zabezpečení, není nadále udržitelná. Modernizace trhu práce přinesla nová sociální rizika, která se oproti starým rizikům²⁵ vyrovnávají s několika zásadními procesy, jež mohou vyústit v neschopnost velkých skupin obyvatel platit si (soukromou) ochranu před různým druhem nejistot. (Keller, 2005) Nová sociální rizika jsou spojena s vysokou mírou nejistoty, která pramení z ekonomické situace země. Keller (2005) hovoří o čtyřech základních rizicích, se kterými se musí společnost vyrovnat. První z nich je právě oblast nezaměstnanosti, která se zaměřuje především na oblast pojištění pro případ nezaměstnanosti, kdy masová nezaměstnanost způsobuje, že se zvyšuje počet lidí, kteří na ni nemají nárok. Mezi další rizika zahrnuje rodinu a mateřství, zdravotní rizika a penzijní pojištění.

Sociální reformy, které se výše zmíněným novým rizikům věnují, jsou v poslední době zaměřeny na souběžnou změnu „obsahových cílů a nástrojů politiky a jednak změn institucionálních pravidel a způsobů organizace a řízení sociální politiky.“ (Winkler, 2009, s. 119) Winkler (2009, s. 120) uvádí, že dle Berghiho a van Berkela je podstatou reform individualizace politiky a větší participace a aktivizace občanů na řešení sociálních problémů. Ta spočívá v (1) „změně cílů politiky od ochrany a náhrady příjmu ke společenské a ekonomické participaci, aktivizaci a nezávislosti občanů,“ (2) „participace v zaměstnání a na trhu práce je chápána jako hlavní legitimní nástroj začlenění jedinců do společnosti a posilování sociální koheze,“ za (3), že „sociální riziko je redefinováno spíše jako důsledek aktivity lidí než jako důsledek externích sil.“

²⁴ Jednalo se o silné populační ročníky poválečné generace (Keller 2005, s. 24)

²⁵ Stará rizika vyplývala především z nezapojení jedinců do pojistných sociálních systémů státu na základě nezaměstnanosti živitele rodiny atd.

2.1.3. Flexibilizace na trhu práce

Jednou ze základních proměn, kterou přinesl vývoj pracovního trhu posledních let a které se musí přizpůsobit všichni uchazeči na trhu práce, je flexibilizace práce, jež přináší jak pozitivní, tak negativní důsledky. Flexibilizace práce ve své podstatě zahrnuje transformaci standardních smluv a klasického zaměstnaneckého poměru k volnějším vztahům mezi firmou a zaměstnancem a upřednostňování dílčích a krátkodobých pracovních smluv. (Keller, 2005, s. 27) Sirovátka (2009, s. 12) definuje flexibilizaci jako „přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vůči tržním šokům a změnám podmínek na trzích práce.“ Důsledkem faktu, že se zaměstnavatelé snaží přizpůsobit měnícím se podmínkám na trhu práce, dochází k přesunu tržních nejistot z firem na zaměstnance, kteří se tak musí vypořádat s riziky a nejistotami, které z alternativních zaměstnaneckých poměrů vyplývají. (Keller, 2005, s. 27)

Sirovátka (2009) hovoří o zaměstnancích, kteří jsou v rámci udržení práce nuceni akceptovat podmínky nestandardního zaměstnávání, jako o *outsiderech*²⁶. Právě u této skupiny, pohybující se na sekundárním trhu práce²⁷, je vysoké riziko negativních dopadů těchto typů zaměstnávání (nejistota plynoucí z dočasného zaměstnání, částečných úvazků, horší pracovní podmínky, nižší možnosti profesního i osobnostního rozvoje, nižší platové ohodnocení aj.). Přesto jsou pro mnoho uchazečů o zaměstnávání právě alternativní zaměstnanecké poměry jediným možným východiskem.

Nebezpečí flexibilizace práce tkví také v optickém snižování míry nezaměstnanosti v zemi. Stoupá počet zaměstnanců, kteří jsou nuceni akceptovat nízko placená pracovní místa, která způsobují, že se i ekonomicky činný člověk pohybuje na hranici chudoby. (Keller, 2005, s. 27)

2.1.4. Ekonomická situace a struktura pracovních příležitostí

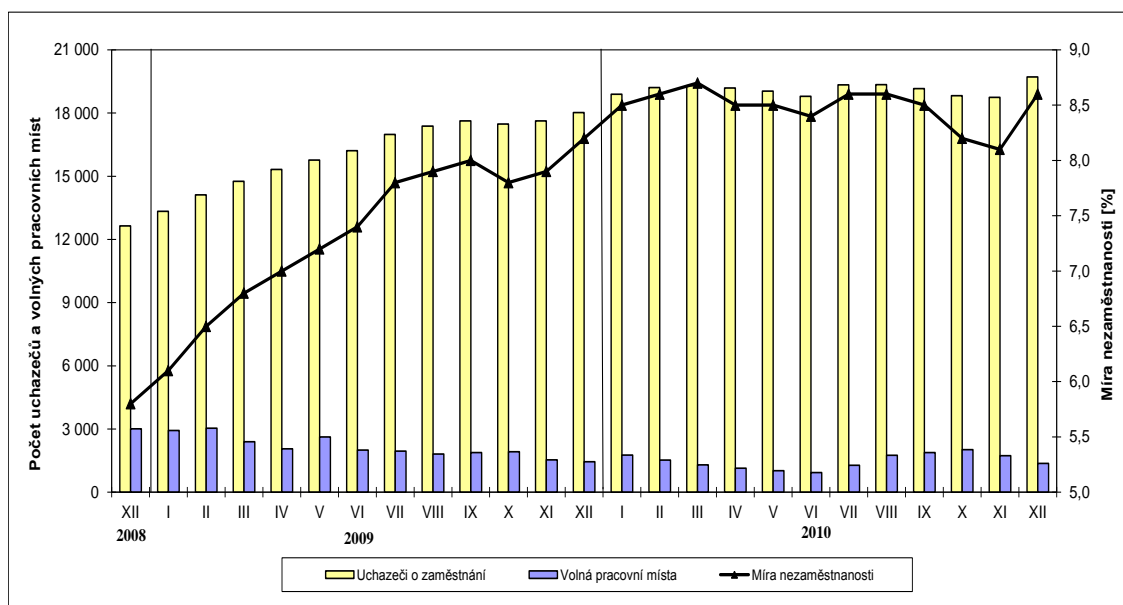
Ekonomická situace na trhu práce je jedním z nejdůležitějších faktorů, který ovlivňuje šance uchazeče o zaměstnání. V případě, že se trh práce nachází v recesi, dochází

²⁶ Jejich pracovní kariéry, potažmo jejich zaměstnání jsou vnímána jako nejistá.

²⁷ Trh práce není homogenní, ale segmentovaný, kdy dochází k oddělení různých sektorů a určitých typů prací. Oproti primárnímu trhu práce, který je lépe legislativně ochráněn a méně flexibilizovaný, je sekundární trh práce typický otevřeností, soutěživostí, menší legislativní ochranou a značnou flexibilizací. Toto rozdělení na trhu práce nazýváme duálním pracovním trhem. (Sirovátka, 2009)

k redukci počtu dostupných pracovních míst, což je důsledkem klesajících kapacit zaměstnávajících subjektů. Jsou tak vytvářeny tlaky na růst nezaměstnanosti, snižování mezd a sociální ochranu zaměstnanců. (Horáková, 2011, s. 9) Při hledání zaměstnání je důležité se s aktuálním stavem trhu práce seznámit a při hledání zaměstnání jej brát v potaz.

Graf č. 3: Základní ukazatele vývoje nezaměstnanosti v letech 2008 - 2010 v okrese Brno-město.



Zdroj: MPSV²⁸

Výše uvedený graf jasně demonstuje vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Brno-město v letech 2008 – 2010. Z grafu je patrné, že během roku 2010 se míra nezaměstnanosti v Brně městě kolísavě pohybovala kolem 8,5%. Přestože byl rok 2010 stále celorepublikově poznamenán ekonomickou krizí, zpráva zástupce ředitele Úřadu práce Brno-město říká, že: „negativní dopady ekonomické krize se v okrese Brno-město v současné době již neprojevují tak intenzivně jako v jiných okresech ČR.“ (MPSV, 2011, s. 12)²⁹ Na grafu je také viditelné zvýšení počtu volných pracovních pozic během třetího čtvrtletí roku 2010, ovšem konec roku je znovu poznamenán poklesem

²⁸ portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmokres2010_-_verejna.docx

²⁹ Průměrná míra nezaměstnanosti se za rok 2010 meziročně zvýšila z 8,0% v roce 2009 na 9,0%. (MPSV)

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

pracovních nabídek, kdy na jedno pracovní místo připadalo 14,4 uchazečů. (MPSV, 2011, s. 13)

Jako v každé zemi má pracovní trh i v České republice svá specifika. Počty otevřených pracovních pozic, které jsou k dispozici uchazečům o zaměstnání, jsou vždy ovlivněny situací na trhu práce. Jejich rozvrstvení se mění nejen podle profesí, ale také dle regionálního rozvrstvení, které je pro Českou republiku důležité. Národní ústav odborného vzdělávání uvádí: „Trh práce má v ČR výrazně regionální charakter. Odlišné geografické, demografické, historické, sociální a zejména ekonomické podmínky v jednotlivých krajích zřetelně ovlivňují celou širokou oblast zaměstnanosti. Výrazným způsobem determinují mj. i profesní a odvětvovou strukturu a v konečném důsledku rovněž míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce.“ (NUOV³⁰)

V případě nerovnováhy na trhu práce z důvodu rozdílné struktury pracovních míst na straně poptávky a nabídky můžeme mluvit o strukturální nezaměstnanosti, která je důsledkem nesouladu nabídky práce (otevřených pozic) a poptávkou po práci (uchazečů o zaměstnání). Tento jev se často vyskytuje např. v regionech, kde dochází k útlumu tradičního odvětví. Vzhledem k faktu, že uchazeči o zaměstnání nejsou schopni reagovat na změny v nabídce práce tak rychle, jak tyto změny probíhají, důsledkem je velké množství neobsazených pracovních pozic a zároveň velké množství uchazečů o zaměstnání, kteří však svým profilem nejsou schopni uspokojit nabídku pracovního trhu.³¹ (Matoušek, 2005, s. 300) Důvodů, proč dochází k disproporcii nabízených a poptávaných míst, definuje Tvrdý (2007, str. 22 - 23) několik. Jedním z nejdůležitějších faktorů je prostorová imobilita uchazečů o zaměstnání, která tak klade zvýšené nároky na regionální nezaměstnanost a brání udržování rovnováhy na

³⁰ Národní ústav odborného vzdělávání

<http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr>

³¹ Matoušek (2005) mluví o třech základních typech nezaměstnanosti. Vedle strukturální jde o frikční a konjunkturální nezaměstnanost:

Frikční nezaměstnanost – jde o krátkodobou nezaměstnanost, která je způsobena fluktuací zaměstnaných osob mezi jednotlivými pracovními místy. Na trhu práce je přirozený pohyb pracovních sil žádaným jevem. Dochází k němu především stěhováním obyvatel mezi regiony, odchodem ze zaměstnání za lepším pracovním místem/uplatněním atd. Pod frikční nezaměstnanost můžeme také zařadit nezaměstnanost sezónní. Ta je způsobena výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími. Jde například o práce v turistickém ruchu, zemědělství, stavebnictví a dalších odvětvích, která jsou závislá na počasí.

Konjunkturální neboli cyklická nezaměstnanost – jde o nezaměstnanost, která je důsledkem cyklických změn v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. Hospodářství se vyvíjí cyklicky, v období recese prochází poklesem, snižuje se produkce, stejně tak i nabídka práce. Lidé, kteří v tomto období přicházejí o práci, ji špatně shánějí zpět, protože celý trh práce je v útlumu. Situace se stabilizuje s oživením hospodářství a příchodem nového hospodářského cyklu.

regionálních trzích. Důležitou roli sehrává také technologická nezaměstnanost, jež pramení z rozšíření technologií, které snižují potřebu pracovních sil. Dále jde o strukturální nezaměstnanost vyvolanou růstem nabídky práce, která může být ovlivněna důvody ekonomického či politického rázu, které ovlivňují nárůst nabídky práce na trhu práce. Posledním důvodem disproporce na trhu práce je pak strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou, kdy klesá poptávka po určitém druhu práce z důvodu struktury mezd a produktivity práce.

Dalším nepřehlédnutelným faktorem, který ovlivňuje disproporce na trhu práce, je vzdělání. Současný vzdělávací systém není schopen pružně reagovat na změněné potřeby trhu práce a oborová struktura studentů³² tak není schopna reflektovat potřeby zaměstnavatelů. Tuto problematiku má řešit Národní soustava kvalifikací, která má poskytnout řešení na trhu práce formou uspořádání vzdělávacího systému.³³

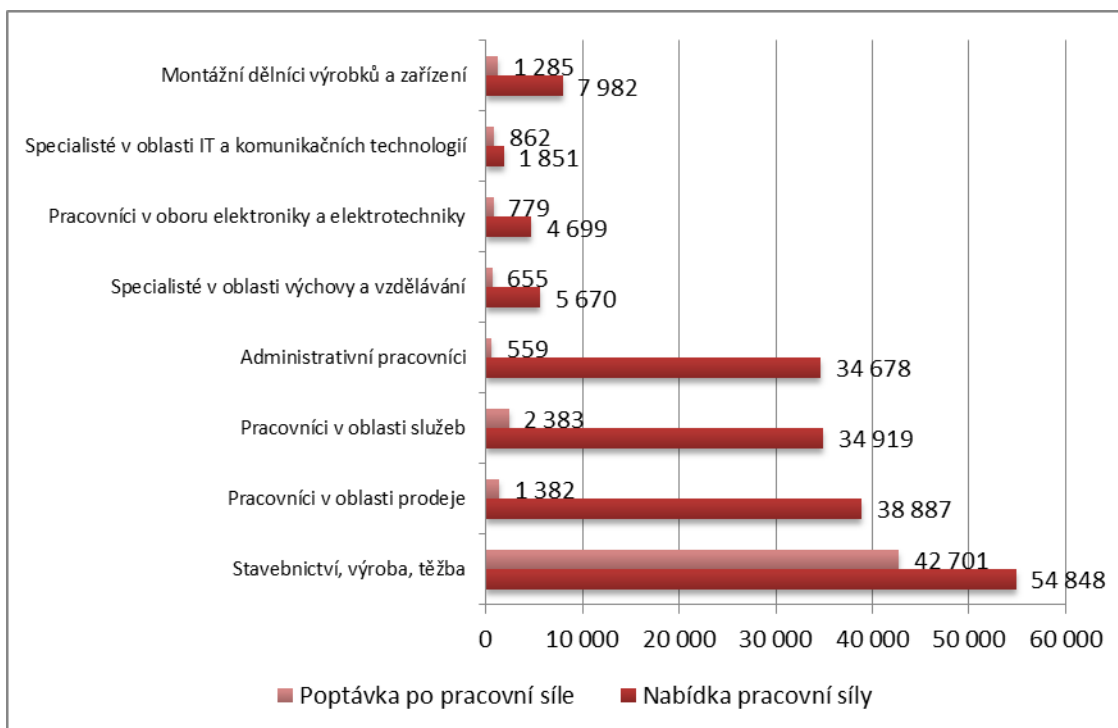
Na grafu č. 4 můžeme vidět současnou strukturu poptávky po pracovní síle a nabídky pracovních sil v celé ČR k říjnu 2011. Na vybraných profesích můžeme jasně vidět, že poptávka po pracovních místech v konkrétních odvětvích je mnohonásobně vyšší než jejich nabídka. Nejmarkantnější rozdíl můžeme vidět u administrativních pozic, pracovníků v oblasti prodeje a služeb.

³² Budoucích či současných uchazečů o zaměstnání

³³ NSK Je klíčovým nástrojem pro praktickou realizaci zákona 179/2006 Sb o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. NSK je vytvářena jako registr kvalifikací uznávaných na trhu práce v České republice v aktivní spolupráci s reprezentanty zaměstnavatelů sdružených v sektorových radách. Jejím důležitým atributem je fakt, že je zaměřená na výsledek (podstatné je to, co člověk umí, jaké kompetence má), nikoli na způsob či cestu získání vyžadovaných kompetencí (škola, samostudium, praxe). (BusinessInfo.cz)

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven-2011/narodni-soustava-kvalifikaci-a-rh-prace/1001949/60901/>

Graf č. 4: Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly v celé ČR k říjnu 2011



Zdroj: Autorka, data MPSV³⁴

2.1.5. Motivace uchazeče v závislosti na finančních pobídkách trhu práce

O tom, jaké má na trhu práce uchazeč šance, rozhoduje i jeho vlastní motivace k hledání zaměstnání, která je ovlivněna také finančními stimuly nabízenými na trhu práce. Ztráta zaměstnání je stresovou životní situací, při které se člověk musí vypořádat se změnou svého sociálního statusu, omezenými sociálními kontakty a především ekonomickou nejistotou, která má vliv jak na jedince, tak jeho celou rodinu.

Sociální politika pracovního trhu nabízí občanům České republiky různé formy kompenzace při ztrátě zaměstnání. O nastavení štedrosti sociální politiky se vedou nejen v rámci České republiky, ale i celé Evropy diskuze, které poukazují na rozdíly v přístupech různých zemí.³⁵

³⁴ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

³⁵ Esping-Andersen rozděluje sociální státy do třech typů: liberální stát (příjmově-testovaná pomoc, nízké sociální pojištění, nízké dávky), konzervativně-korporativistický stát (zachování statusových rozdílů, nízký redistributivní účinek), sociálně-demokratický stát (vysoká míra dekomodifikace, vysoké dávky)

Jak uvádí Atkinson (1999), obecné nebezpečí příliš štědrých sociálních dávek tkví především v ekonomické rovině, kdy dávky přispívají k ekonomickým problémům státu a zároveň negativně ovlivňují nabídku práce na pracovním trhu.

Beer (2009, s. 1) v této souvislosti varuje před hrozbou, kterou představuje sociální stát sám o sobě. Upozorňuje, že sociální stát sehrál velmi důležitou roli po druhé světové válce při redukci chudoby, ovšem nebyl schopen se vyrovnat se zvyšujícím se počtem žadatelů o dávky. V devadesátých letech pak bylo zřejmé, že je zde jasný vztah mezi pasivní politikou sociálního státu a počtem příjemců dávek, kteří rozsáhle využívali výhod sociálního státu. Hora (2003, s. 40) zmiňuje jako jeden z hlavních důvodů disincentivnosti sociálních dávek relaci jejich výše ke mzdám pracovníků s nízkými příjmy.

Při štědrém nastavení systému, kdy je podpora v nezaměstnanosti vyplácena dlouho, může docházet ke snižování motivace k hledání si práce. I přesto, že jsou vyplácené dávky zpravidla nižší než předpokládaný příjem a „nepočítají s úhradou předmětů dlouhodobé spotřeby“ (Sirovátka, 2000, s. 87), řada nezaměstnaných volí alternativu sociálních dávek jako hlavního zdroje dlouhodobého příjmu.³⁶

Kladem vyšších podpor v nezaměstnanosti je naopak vyšší míra jistoty, která poskytuje nezaměstnaným větší časovou i prostorovou flexibilitu při změně a výběru nového zaměstnání.

2.1.6. Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání rizikových skupin

Důsledky globalizace a ekonomické krize nutí zaměstnavatele při výběrových řízeních rozhodovat ekonomicky. S postupující recesí se na trhu práce snižuje nabídka volných pozic a přibývá počet uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé se při výběru nových zaměstnanců rozhodují na základě signálů, jejichž pomocí hodnotí produktivitu uchazečů o zaměstnání. K dispozici mají zprvu informace, které uchazeč uvede ve svém životopise či motivačním dopise. Zaměstnavatel tak disponuje informací o pohlaví, věku, dosaženém vzdělání a praxi daného jedince. Vzhledem k faktu, že cílem zaměstnavatele jsou racionální rozhodnutí, která povedou k efektivním řešením, jsou uchazeči o danou pozici na základě těchto signálů tříděni.

³⁶ Na sociálních dávkách žije dlouhodobě, tj. déle než rok asi 58% příjemců: 18% jeden až dva roky, 23% dva až čtyři roky, 17% čtyři a více let (Sirovátka, 2000, s. 87)

Signalizační teorie seřazuje uchazeče o zaměstnání dle určitých charakteristik, které pomáhají zaměstnavatelům při jejich rozhodování. (Horáková, 2011, s. 18). V rámci této signalizační teorie je certifikát³⁷ zárukou dosaženého vzdělání, který zaměstnavateli implikuje kvalitu uchazeče o zaměstnání. Uchazeči jsou na základě daných signálů „řazeni do front“, které se odvíjí i od nákladů spojených s jejich zaškolením pro dané pracovní místo. „Fronta uchazečů o zaměstnání“ je posléze porovnávána s „frontou volných pracovních míst“, kdy hraje důležitou roli získání certifikátu (diplomu). (Horáková, 2011)

Míru důležitosti daného certifikátu vždy ovlivňuje počet uchazečů se stejným či vyšším vzděláním. Protože si jsou uchazeči o zaměstnání vědomi, že jim vyšší vzdělání přináší v rámci výběrového řízení konkurenční výhody, snaží se o získání co nejvyššího vzdělání. Důsledkem toho je však inflace hodnoty certifikátů a absolvovaného vzdělání (Green, 1998 in Horáková, 2011), které opět ústí ve snahu dosažení vzdělání vyššího. Na základě inflace vzdělání jsou uchazeči nuceni přijímat pracovní nabídky, které neodpovídají jejich kvalifikaci.

Současná situace tak směřuje k tomu, že ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání s nízkým lidským kapitálem, které nemají dostatečný přístup ke vzdělání, jsou na dnešním trhu práce velmi limitováni. Ke zvýšení jejich kvalifikace a posílení stability na trhu práce slouží rekvalifikační kurzy UP, které jim mohou pomoci posunu v dané „frontě uchazečů“.

2.2. Charakteristiky uchazeče o zaměstnání

Vedle faktorů, které jsou dány globálně trhem práce společně s nabídkou a strukturou nabízených míst, jsou další faktory ovlivňující šance uchazeče o zaměstnání na trhu práce dány individuálně. Vliv na možnost uchazeče získat konkrétní pracovní místo mají sociodemografické ukazatele (jako je pohlaví, věk, místo bydliště, zdraví ad.), úroveň školního vzdělání, praktické zkušenosti a další vzdělání získané předchozí praxí. Souhrn jednotlivých charakteristik uchazeče o zaměstnání spolu s jeho lidským a sociálním kapitálem tvoří unikátní komplexní celek, se kterým se jedinec uchází na trhu práce o zaměstnání.

³⁷ Diplom potvrzující nejvyšší dosažené vzdělání

2.2.1. Lidský kapitál

Pojem lidský kapitál se v naší terminologii objevil poměrně nedávno a jeho definice ještě stále nejsou zcela ustálené. Různí autoři vymezují tento termín různě a je tedy možné najít množství rozličných definic. Po určitém vývoji pojmu lidský kapitál prezentovalo OECD definici, která říká, že lidský kapitál je souhrnem „znalostí, dovedností, schopností a vlastností, jež zjednodušují tvorbu osobních, společenských a ekonomických hodnot a blahobytu.“ (Holý, 2007).

Z výše uvedené definice vyplývá, že lidský kapitál jako souhrn celého spektra dílčích částí pomáhá člověku získat určitou pozici na trhu práce. Čím je lidský kapitál větší, tím se člověku zvyšují šance být úspěšnější a na trhu práce být konkurenceschopnější. Ve své podstatě je tak jedním z hlavních pilířů, který určuje hodnotu člověka na trhu práce. Lidský kapitál není otázkou pouze klasického vzdělání, ale je spojen také s profesním životem i celoživotním vzděláváním člověka.

Jak upozorňuje Sirovátka (2009), „řada prací už prokázala, že v důsledku sociálně-stratifikačních procesů patří skupiny nejméně vybavené lidským kapitálem k nejslabším skupinám na trhu práce a jsou ve vysoké míře vystaveny nejistotám zaměstnání a příjmu.“³⁸

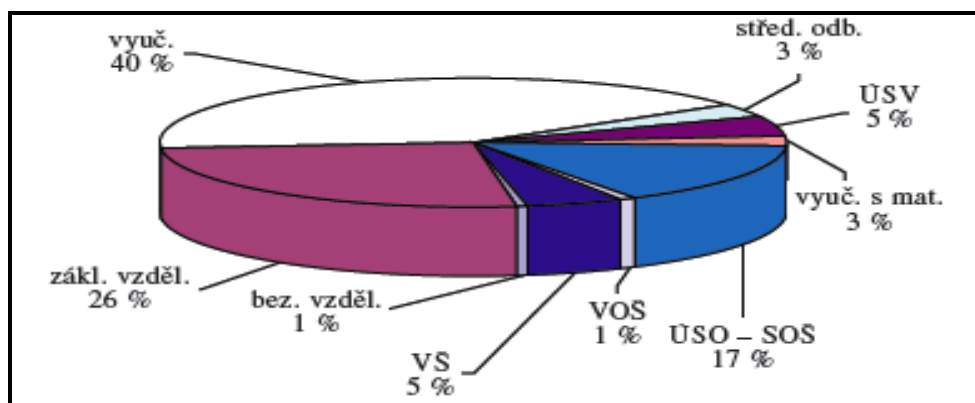
Samotný pojem lidský kapitál zavedl Milton Friedman, ovšem jedním z hlavních autorů, který tento koncept rozpracoval, byl Gary Becker. Ten vidí jeden z hlavních pilířů a investic budoucího lidského kapitálu právě ve vzdělání, které má pomoci jednotlivci zajistit kvalifikovanější a ekonomicky výhodnější zaměstnání.

Becker (1993) dále ve své práci rozlišuje dvě hlavní formy lidského kapitálu – kapitál osobní a kapitál společenský. Osobní kapitál zahrnuje především nehmotné statky člověka - tedy jeho vzdělání, zkušenosti, znalosti, zdraví a další atributy, které zvyšují jeho cenu na trhu práce. Vedle toho společenský kapitál zahrnuje vnější činitele, které na jedince působí. Protože každé společenské prostředí člověka ovlivňuje, je důležité si uvědomovat, jaké vzorce chování jsou jedinci z prostředí předávány. Obecně můžeme tedy říci, že lidský kapitál je propojením vnitřního bohatství člověka a dalších sociálních sil, které ho ovlivňují.

³⁸ Základem procesu dualizace není ovšem jen kvalita lidského a sociálního kapitálu, ale také sociální a institucionální mechanismy a bariéry prostupnosti segmentů trhu práce. (Sirovátka, 2009, s. 11)

Markéta Horáková (2010, s. 8) podporuje tvrzení o důležitosti lidského kapitálu na současném trhu práce tvrzením, že: "Stále častěji bývá vzdělání chápáno jako indikace schopností a výcvikového potenciálu pracovníka (signalizační teorie), jako renta, prostřednictvím které čerpá její nositel výhody v soutěži o dostupná pracovní místa a pracovní pozice (...) a jako investice, která v konečném důsledku zajišťuje třídní alokaci (teorie kredencialismu³⁹). Jedinec, který nemá dostatečnou vysokou a vhodnou kvalifikaci, nemůže na pracovním trhu rovnocenně soupeřit, jeho ekonomická a sociální participace se oslabuje, prohlubují se procesy marginalizace a vyloučení z pracovního trhu."

Graf č. 5: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2010



Zdroj: MPSV⁴⁰

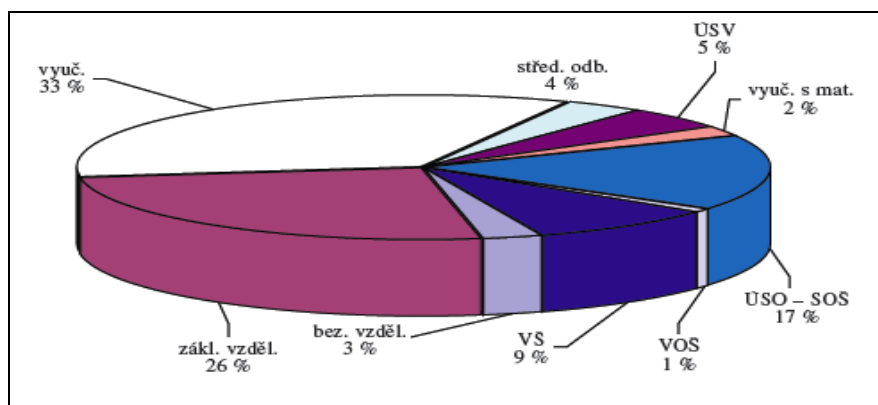
Graf č. 5 prezentuje strukturu nezaměstnaných na trhu práce v roce 2010. Můžeme vidět, že největší problém s umístěním na trhu práce mají uchazeči o zaměstnání s vyučením (40%), jedinci pouze se základním vzděláním (26%) a absolventi úplného středního odborného vzdělání s maturitou či střední odborné školy (17%). V následujícím grafu můžeme vidět, že velmi podobná proporcionalita je i v rozložení struktury volných pracovních míst. Zaměstnavatelé jsou na otevřené pozice skrze příležitosti úřadu práce nejvíce žádáni vyučení uchazeči o zaměstnání (33%), dále pak osoby se základním vzděláním (26%) a na třetím místě absolventi ÚSO – SOŠ.⁴¹

³⁹ Kredencialismus - vzrůstá požadavek zaměstnavatelů na nejnižší úroveň vzdělání, kterou musí uchazeč o zaměstnání mít, aby mohl danou profesi vykonávat.

⁴⁰ http://www.mpsv.cz/files/clanky/11538/rocenka_2010.pdf

⁴¹ Problém je, že: Volných pracovních míst k prosinci 2010 bylo v 30 800, uchazečů o zaměstnání k prosinci 2010 bylo v 562 000 (MPSV)

Graf č. 6: Struktura volných pracovních míst dle vzdělání



Zdroj: MPSV⁴²

Vzhledem k faktu, že se spolu se společností mění také lidské potřeby, diferencuje se i struktura trhu práce. V dnešní době jsou zaměstnavateli vysoce žádány především talenty, které mohou svým vzděláním, zkušenostmi a poznatky posunout firmu dopředu za využití nižších nákladů. V této situaci je na trhu práce těžké uspět. Zaměstnavatelé vyžadují po uchazečích o zaměstnání nejen specifické vzdělání, ale také praxi, která je velmi ceněna. V případě, že uchazeč o zaměstnání nedisponuje těmito atributy, je jeho šance na úspěch při výběrových řízeních značně omezená.

2.2.2. Sociální kapitál, sociální síť

Jak uvádí Becker (1993), s lidským kapitálem je úzce spjat kapitál sociální. Za posledních dvacet let se tento koncept stal kontroverzním tématem sociálních věd a v literatuře se dnes můžeme setkat s nejrůznějším teoretickým uchopením daného konceptu. Nejvýraznějšími autory, kteří se fenoménu sociální kapitál ve své práci věnují, jsou Bourdieu, Coleman a Putnam, z nichž každý představuje tento koncept v jiné teoretické rovině.

Bourdieu vidí sociální kapitál jako základ nerovností ve společnosti. Vymezuje sociální kapitál jako „množinu aktuálních nebo potencionálních zdrojů, která vychází z vlastnictví trvalé sítě více či méně institucionalizovaných vztahů a známostí, jinými slovy z členství ve skupině, které vybavuje každého člena kolektivně vlastněným

⁴² http://www.mpsv.cz/files/clanky/11538/rocenka_2010.pdf

kapitálem, tedy různými oprávněními.“ (Bourdieu, 1980 in Šafr, 2007, s. 15). Dle jeho názoru je celkové sociální postavení člověka ve společnosti odvislé nejen od ekonomického kapitálu, ale také od „investic do kulturní spotřeby a praktik (kulturní kapitál) sociálních vztahů“. (Bourdieu, 1980 in Šafr, 2007, s. 15) Nový pohled na sociální kapitál přináší ve své knize *Bowling Alone* **Putnam**, který definoval sociální kapitál jako základ soudržnosti celé společnosti a zdroj fungování demokracie. (Šafr, 2007, s. 19 – 20) Ten jej vidí jako zásadní rys společenského života, tedy síť vztahů, norem, očekávání a závazků, které umožňují účastníkům efektivněji pracovat při dosahování společných cílů. (Koubek, 2010) Podle **Colemana** má sociální kapitál „povahu kolektivního statku zakotveného v sociálních vztazích, z něž profitují všichni účastníci“. (Šafr, 2007, s. 18). Přestože může kolektivnost sociálního kapitálu být pro jedince přínosem, Coleman si je vědom faktu, že může mít pro jednotlivce i negativní účinky, kdy jedinec potlačuje své vlastní potřeby a jedná v zájmu kolektivu. (Šafr, 2007, s. 18)

Přestože každý z výše uvedených autorů má na koncept sociálního kapitálu trochu odlišný názor, shodují se na jeho důležitosti. V dnešní době je na oblast sociálního kapitálu a sítí kladen důraz. V případě, že má jedinec při hledání práce možnost využít svých kontaktů v rámci sociálních sítí a skupin, jeho šance na získání odpovídajícího pracovního uplatnění se zvyšuje. Je proto důležité pracovat na uchování a zvyšování šíře a kvality sociálního kapitálu. Přestože do něj můžeme zahrnout veškeré vazby, ve kterých jedinec interaguje, jeho udržování je nekonečným procesem, který přináší nové možnosti.

Absolventi mají pozici na trhu práce velmi ztíženou. Jejich lidský a sociální kapitál je vzhledem k faktu, že před několika měsíci opustili školu, velmi omezen. Nemají tak k dispozici dostatečně rozvinuté sociální sítě, které by jim mohly pomoci při zabezpečování zaměstnání. V případě, že jejich obor studia není momentálně na trhu práce upřednostňován (nabídka se neseťká s poptávkou), je jejich situace o to více ztížena.

U cizinců hraje zásadní roli jazyková vybavenost. Na většině nabízených pozic je nutná znalost českého jazyka, kterým ne všichni uchazeči o zaměstnání disponují. V případě, že český jazyk není podmínkou přijetí, musí uchazeč o zaměstnání hovořit plynou angličtinou, která nahrazuje češtinu. V případě, že se cizinec uchází o pracovní

místo s odbornou kvalifikací, je nutné, aby byl schopen svůj lidský a sociální kapitál vhodným způsobem demonstrovat a využít ve svůj prospěch.

U dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání dochází po jisté době k úpadku lidského i sociálního kapitálu. Vědomosti a znalosti, kterými uchazeč o zaměstnání disponoval, v současnosti rychle zastarávají a v případě, že uchazeč neabsolvuje dodatečné rekvalifikační či vzdělávací kurzy, jsou jeho šance s porovnáním s ostatními uchazeči nízké. Protože dlouhodobě nezaměstnaný jedinec nedochází pravidelně do zaměstnání a nemá tak dostatečné příležitosti k udržování a obnově sociálních sítí, po určité době se izoluje a kontakty postupně ztrácí.

2.2.3. Strategie uchazečů při hledání zaměstnání

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje šance uchazeče o zaměstnání na získání pracovního místa, je výběr způsobu hledání zaměstnání. Každý jednatel musí zhodnotit svoji životní situaci a na základě svých požadavků a potřeb zvolit strategie, které mu vyhovují a splňují jeho očekávání.

Strategie, které jsou nezaměstnanými využívány, seřadil Hora (2008, s. 43) do následujících kategorií:

- hledání zaměstnání na formálním trhu práce (práce s pracovní smlouvou či podnikání) a strategie, které zlepšují šance na nalezení zaměstnání
- hledání zaměstnání a jiných zdrojů na neformálním trhu práce či porušováním zákona (šedá ekonomika - práce bez ohlášení úřadům, černá ekonomika - kriminalita)
- využívání vlastních zdrojů (spotřebovávání vlastních zdrojů – využití úspor, prodej či zastavení věcí, alternativní řešení bytové situace; produkce a spotřebovávání zdrojů – spotřeba domácích produktů)
- snižování výdajů (snižování výdajů na základní životní potřeby, osobní aktivity)
- žádat o pomoc jiné instituce, osoby (zadlužování, charita)
- žádat o pomoc sociální sítě (rodina, přátelé, komunita)
- žádat o pomoc instituce sociálního státu (do této kategorie spadají sociální dávky pro nezaměstnané a únikové strategie – konkrétně podpora v nezaměstnanosti, životní minimum, starobní důchod, invalidní důchod, mateřská dovolená)

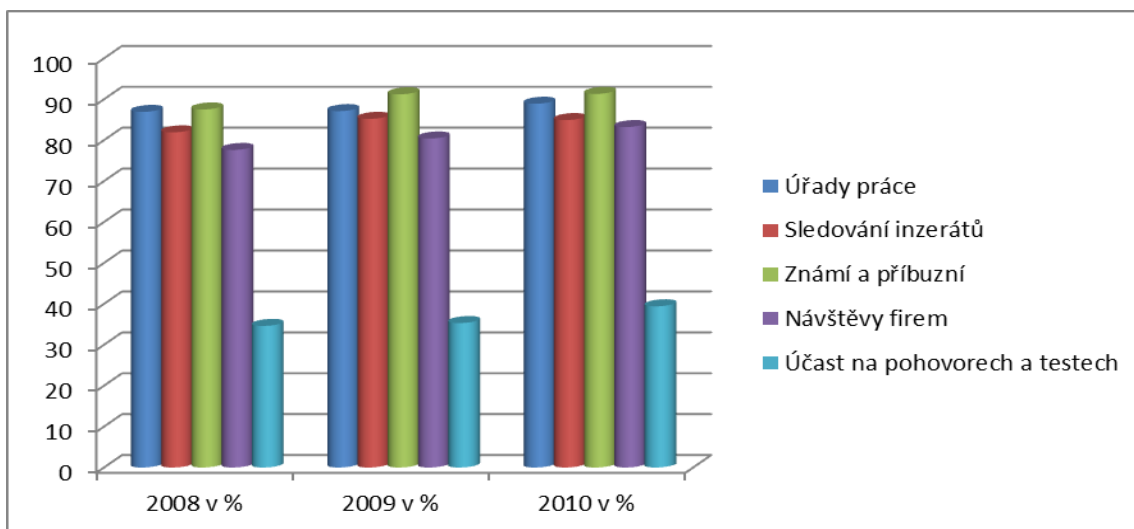
Pro naše potřeby bude důležitá kategorie „*Hledání zaměstnání na formálním trhu práce (práce s pracovní smlouvou či podnikání) a strategie, které zlepšují šance na nalezení zaměstnání*“⁴³, která zahrnuje jednotlivé způsoby, které nezaměstnaní při hledání pracovního místa využívají. (Hora mezi ně řadí (2008, s. 46): využívání služeb veřejných a soukromých zprostředkovatelů práce, hledání práce pomocí přímého oslovení zaměstnavatelů emailem, telefonem či osobní návštěvou firem, aktivní využívání inzerce (čtení a zadávání inzerátů), osobních kontaktů, využití rekvalifikací či vlastním podnikáním.

To jakým způsobem uchazeči o zaměstnání při hledání práce postupují, je jedním z faktorů, kterým mohou aktivně ovlivnit své šance na trhu práce. Český statistický úřad (dále jen ČSU) pravidelně sleduje, jaké jsou nejčastěji užívané způsoby hledání práce mezi nezaměstnanými. Vzhledem k faktu, že uchazeči většinou volí více způsobů hledání práce, bere ČSU v potaz všechny možnosti, které respondenti využili během posledních 4 týdnů.

Porovnáme-li údaje v grafu č. 7, je zřetelné, že uchazeči o zaměstnání při hledání zaměstnání využívají více způsobů. Vedle využití služeb úřadu práce můžeme zaznamenat pozvolnou tendenci spoléhat se více na vlastní zdroje. Uchazeči o zaměstnání sledují pravidelně inzerci, jsou více aktivní v přímém oslovování firem a účastní se konkrétních pohovorů a testování.

⁴³ Kromě konkrétních způsobů hledání zaměstnání do této kategorie začleňuje Hora (2008) také flexibilitu – např. přijetí práce na dobu určitou, za nižší mzdu, pod úroveň kvalifikace jedince - a mobilitu, např. dojíždění či přestěhování za prací, práce v zahraničí. (Hora, 2008, s. 46)

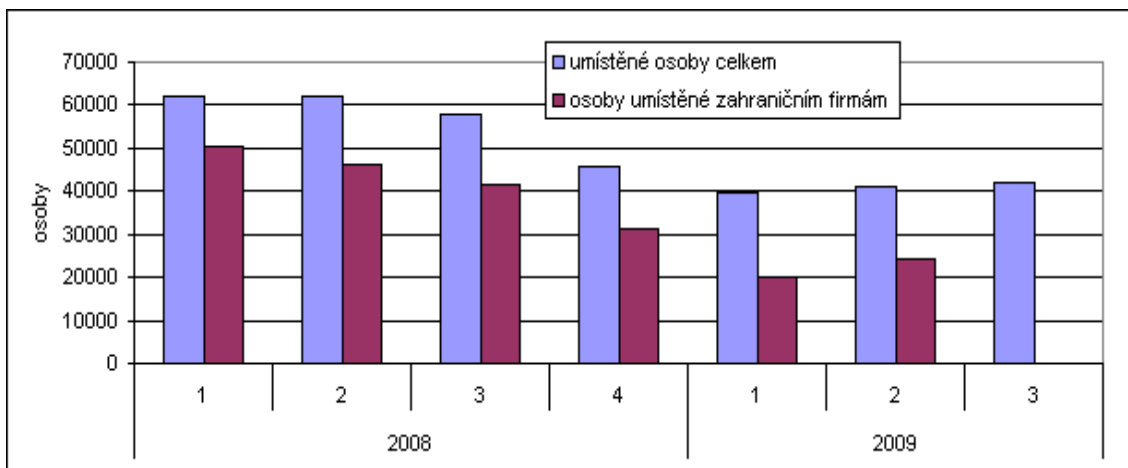
Graf č. 7: Způsoby hledání práce uchazeči o zaměstnání



Zdroj: ČSU⁴⁴

V přehledu chybí zástupce soukromého sektoru zprostředkování zaměstnání. O tom, že jsou uchazeči o zaměstnání využívány i jejich služby, vypovídá graf č. 8, kde můžeme porovnat počty osob umístěných na trh práce agenturami v letech 2008 a 2009.

Graf č. 8: Počty osob umístěných agenturami



Zdroj: ČSU⁴⁵

⁴⁴ [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/06002517A9/\\$File/31151051.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/06002517A9/$File/31151051.pdf)

⁴⁵ <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc>

2.3. Shrnutí

V této kapitole jsme se seznámili s faktory, které mají vliv na umístitelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Faktory jsme rozdělili do dvou kategorií. První z nich se zaměřuje na faktory dané situací na trhu práce. Protože jde o externí činitele, jedinec je není schopen ovlivnit a musí se jim při hledání zaměstnání přizpůsobit. Modernizace a globalizace trhu práce přináší ze strany zaměstnavatelů zvýšené nároky na dovednosti, znalosti i flexibilitu uchazečů o zaměstnání. Ti, protože nedisponují sociálními jistotami, jsou nuceni akceptovat podmínky trhu práce, které pro ně mohou být nevýhodné. Roli v jejich rozhodování tak sehrávají ekonomické stimuly ze strany sociálního státu, které ale také podléhají reformám sociálního státu a neposkytují takový druh ochrany jako dříve.

Další kategorií jsou individuální charakteristiky uchazeče o zaměstnání a jeho vlastní úsilí, které při hledání práce vyvíjí. Tuto skupinu faktorů je uchazeč schopen regulovat a jejím usměrňováním zvyšovat své šance na trhu práce. Aktivita uchazeče by měly být zaměřeny především na stimulaci lidského kapitálu, který je jeho největším aktivem. Rozvoji lidského kapitálu se jedinec může věnovat individuálně dalším vzděláváním, studiem jazyků či docházením do specializovaných kurzů. Druhou možností je využití oficiálních institucí, které svými službami přispívají k vyšší uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání. K dispozici jsou rekvalifikační kurzy organizované UP či vzdělávací kurzy podporované prostředky ESF⁴⁶, charity⁴⁷ aj. Uchazeč o zaměstnání má možnosti ovlivňovat své šance také prostřednictvím sociálních kontaktů a především aktivitami, které při hledání práce vyvíjí.

⁴⁶Evropský sociální fond

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf_projects/result3.cfm?country_iso=cz&lang=cs

⁴⁷ Diecézní charita Brno – Celzus

<http://celsuz.cz/socialni-rehabilitace/nabidka-individualnich-a-skupinovyh-aktivit/vzdelavani-a-kurzy/>

3. Instituce řešící problematiku nezaměstnanosti

Česká politika zaměstnanosti⁴⁸ prošla ve svém vývoji dvěma důležitými etapami. První etapa se zaměřila na počáteční vývoj politiky nezaměstnanosti, ujasňování obsahu a zajištění organizačních otázek služeb zaměstnanosti. Druhá, současná etapa je silně ovlivněna vstupem ČR do EU, kdy dochází prostřednictvím nejrůznějších nástrojů k implementaci evropské politiky zaměstnanosti. (Winkler, Zelenková, 2010, s. 122) Na trhu práce se na základě přísunu financí na aktivační politiku otevřel prostor pro intenzivnější práci s uchazeči o zaměstnání. Na českém trhu práce začalo také fungovat více organizací, které se problematikou nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání zajímají.

V současnosti je aktivní politika zaměstnanosti v České republice dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004, §104 odst. 1 zabezpečována (1) Ministerstvem práce a sociálních věcí a (2) Úřadem práce. Ty na základě situace na trhu práce spolupracují s dalšími subjekty. V následující kapitole se podrobně seznámíme se zástupci veřejného a soukromého sektoru, kteří na trhu práce působí jako prostředníci mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem. Zanalyzujeme jednotlivé cíle a služby, které úřad práce a agentura práce uchazečům o zaměstnání nabízí, a zaměříme se na jejich cílenost pro jednotlivé skupiny nezaměstnaných.

3.1. Typy zprostředkovatelů práce

Úřady práce

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, který spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí a je na trhu práce zástupcem veřejného sektoru. Činnost úřadu práce je upravena zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který vstoupil v platnost dne 1. 10. 2004.

Úřad práce má celkem 13 krajských poboček a k ní příslušná kontaktní pracoviště, pod která se uchazeči o zaměstnání hlásí dle místa svého trvalého bydliště. Úřady práce jsou k dispozici široké veřejnosti, kdy poskytují služby uchazečům o

⁴⁸ Ekvivalent termínu “politika pracovního trhu”

zaměstnání při ztrátě jejich zaměstnání, a také zaměstnavatelům, kteří mohou skrze úřad práce hledat nové zaměstnance, inzerovat otevřené pozice i získávat dotace na nová pracovní místa. Úřad práce je instituce, vůči které jsou nárokovány ze strany společnosti určitá práva. Naopak společnost má i vůči úřadu práce povinnosti, které musí dodržovat a jejichž neplnění může vést k sankcím.

Personální agentury

Personální agentury fungují na českém trhu práce jako alternativa ke státem zřízovaným úřadům práce. Jde o podnikatelské subjekty, které provozují svoji činnost za účelem zisku. Do České republiky začaly pronikat v 90. letech minulého století⁴⁹, kdy jejich fungování bylo povoleno zákonem o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb (§5).

K 25. 5. 2011 bylo v České republice zaregistrováno celkem 1529 agentur práce⁵⁰. Jak uvádí Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) na svých stránkách, „Česká republika patří k zemím s největším počtem agentur práce v poměru na populaci v produktivním věku.“ (APPS⁵¹) Toto číslo jasně ukazuje, že český pracovní trh, respektive české firmy, mají zkušenosti s agenturami práce a ke svému fungování je v různých oblastech využívají.

Protože jde o podnikatelské subjekty, snaží se personální agentury přijít s nabídkou služeb, která bude přesně odpovídat požadavkům zaměstnavatelů a zároveň se v určitých ohledech bude lišit od konkurence. Hroník (1999) rozlišil čtyři základní

⁴⁹ Agenturní zaměstnávání má své prvopočátky v USA, kdy v době stávky bylo potřeba rychle naložit velké množství potravin na palubu lodí, aby se nezkažily. Majitele napadlo oslovit lidi přímo na ulici a nabídnout jim tuto dočasnou práci i výdělek. Do tohoto dvoustranného vztahu se postupem času začlenila strana třetí, a to personální agentura. V současnosti se jedná o komplexní službu personální agentur. (Nový, 2006, s. 235)

⁵⁰ Od roku 2009 klesl počet personálních agentur v zemi téměř o 30%. Tento výrazný úbytek byl vedle snížených výdajů firem na lidské zdroje v době ekonomické krize spojen také se zákonem § 58a, který od 1. dubna 2011 uložil agenturám povinnost zákonného pojištění agentur práce proti úpadku klienta a proti svému úpadku. Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) jen za podmínky, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Doklad o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb., §14, §58a) Toto pojištění bylo pro mnohé agentury finančně nedostupné, což vysvětluje pokles počtu personálních agentur z 1832 (1. 8. 2010) na 1529 k 25. 5. 2011. Pokud daná agentura nebyla schopna sjednat do konce března 2011 pojištění proti úpadku, jejich povolení ke zprostředkování práce zaniklo. Velké množství agentur tak nebylo schopno zvládnout státem stanovené podmínky jejich podnikání a bylo nuceno svoje podnikání ukončit.

⁵¹ <http://www.apps.cz/eticky-kodex1.html>

typy soukromých zprostředkovatelů práce: temporary placement, executive search, zprostředkovatelské firmy a firmy typu recruitment.⁵²

Personální agentury mají na trhu práce výhodu, že poskytují nejkomplexnější nabídku služeb. Většinou jde o velké a střední společnosti, které mají o tyto služby zájem a zadávají výběr svých zaměstnanců, bez ohledu na posty, personálním agenturám. „Organizace kontaktuje personální agenturu, specifikuje své požadavky na pracovníky z hlediska jejich kvalifikace, počtu, termínu nástupu a jejich předpokládané doby trvání jejich práce ve firmě a agentura vybere vhodné adepty.“ (Nový, 2006, s. 235)

⁵² **Temporary placement** se zabývá pronajímáním pracovníkům firmám, které musí flexibilně přizpůsobovat počty zaměstnanců objemu práce. Hroník uvádí jako typický příklad temporary placement modelingové agentury, v dnešní době je však tato služba velmi rozšířena i do výrobních firem aj.

Executive search jsou personální agentury, které se orientují na top manažerské pozice. Jejich klienti (potencionální zaměstnavatelé) většinou potřebují úzce specializované profily kandidátů, které jim jsou firmy orientované na executive search schopné dodat. Aktivně oslovují specialisty, kteří si v danou chvíli práci nehledají, udržují styky a snaží se v potencionálních uchazečích vzbudit zájem o alternativní zaměstnání.

Zprostředkovatelské firmy se orientují čistě na zprostředkování kontaktu zaměstnavatele s uchazeči o zaměstnání, kteří odpovídají profilu obsazované firmy. Zprostředkovatelské firmy tak neprovádí předvýběr uchazečů, pouze třídí profily a předává dál kontaktní údaje.

Firmy typu recruitment, neboli personální agentury, oslovují uchazeče o zaměstnání na nejrůznějších pozicích. K výběru vhodných uchazečů o zaměstnání využívají inzerci i vlastní databázi životopisů. Na obsazovanou pozici většinou doporučí dva až tři kandidáty s odpovídajícím profilem, konečné rozhodnutí ale ponechají na zaměstnavateli.

Hroník (1999)

4. Aktivity UP a AP při umisťování uchazečů o zaměstnání na trhu práce

Zaměstnanci úřadu práce i personálních agentur přistupují k uchazečům o zaměstnání způsoby, které definují styl jejich práce. Při výkonu své práce využívají postupů, které pomáhají zajišťovat efektivitu v umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce, ale také spokojenost s nabízenými službami a servisem, který je v rámci organizace poskytován.

4.1. Přístupy zaměstnanců UP a AP ve vztahu k uchazečům o zaměstnání

V této kapitole se budeme zabývat přístupy, které užívají zaměstnanci UP a AP při kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Způsob přístupu pracovníků ke klientům je podstatná součást procesu hledání zaměstnání, která může výrazně ovlivnit, zda uchazeč o zaměstnání bude při své snaze o nalezení nové práce úspěšný či ne.

Jednotlivé přístupy pracovníků organizací na základě jejich chování rozdělil Horák (2007b). Rozlišuje *byrokratický přístup*, který je typický svým formalizovaným přístupem ke klientům, *profesionální přístup*, který klade důraz na individuální přístup ke klientům, a *byroprofesionální přístup*. Ten je kombinací předchozích dvou způsobů chování úředníků, kdy je kladen velký důraz na dodržování pravidel a norem, které mají zaručit nestrannost institucí, zároveň je však věnována pozornost individuální životní situaci klienta a vysoké profesionalitě poskytovaných služeb. (Horák, 2007b, s. 81, s. 106)

Autoři, kteří se touto problematikou zabývají, prosazují názor, že přístupy pracovníků jsou ovlivněny nejrůznějšími faktory. Úlehla (2005) klade velký důraz na klientovo chování, které ovlivňuje přístupy pracovníka. To, jestli je klientovo chování označeno pracovníkem jako přijatelné či nepřijatelné, se mění v závislosti na rozpoložení pracovníka, vzájemných sympatiích, podle místa a doby a profesním vývojem pracovníka. Musil (2004) podporuje tento názor myšlenkou, že přijatelnost chování klientů se liší také mezi jednotlivými pracovníky z různých organizací.

Chování, které je v rámci jedné organizace vnímáno jako adekvátní, může být u jiné organizace označeno za nevhodné. Posuzování jeho přijatelnosti je tak spojeno s postupy a měřítky, které jsou pro pracovníky v rámci pracovních podmínek nastaveny. Jejich zvládnání a vyrovnávání se s nimi je pak dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje přístup pracovníků ke klientům. Nastavení organizace může mnohdy přinášet pro pracovníky nejednoznačné situace, které musí být v rámci oficiálních postupů rozhodnuty. (Musil, 2004)

Jednotlivým faktorům, ovlivňujících způsob interakce mezi pracovníkem a klientem, se věnovali autoři Jewell a Glaser (2000), kteří na základě dlouhodobého pozorování identifikovali klíčové faktory, jež ovlivňují způsob vytváření vztahu mezi zaměstnancem organizace a uchazečem o zaměstnání.

Pracovní vytížení a kontakt s klientem

Pracovní vytížení, které musí zaměstnanci UP či AP během své denní pracovní doby zvládnout, úzce souvisí s dobou, kterou mohou na základě svých časových možností strávit s uchazečem o zaměstnání. Jewell a Glaser (2000, s. 6) upozorňují na důležitost komunikace a celkové atmosféry vytvořené v rámci úřadu po dobu, kdy program probíhá.

Zaměstnanci UP se ve své praxi nezabývají pouze umístěním uchazečů o zaměstnání na trh práce, ale pracují s nimi i jinými způsoby. Mají na starosti administrativní zajištění výplaty sociálních dávek, spolupracují na chodu dalších programů a nástrojů politiky zaměstnanosti a administrativně zpracovávají veškeré dostupné informace o uchazečích o zaměstnání. Zaměstnanci UP ze své pozice nemají dostatek prostoru pro hlubší rozbor životní situace uchazeče o zaměstnání, se kterým mluví v průměru 15 minut, což ovlivňuje hloubku vztahu, kterou si jsou schopni s uchazečem o zaměstnání za danou dobu vytvořit.

Zaměstnanci AP pracují s uchazeči o zaměstnání na rozdílném principu, kdy jsou při umístění uchazečů o zaměstnání závislí na otevřených pozicích, které mají k dispozici. Čas, který tak mají vyhrazen na selekci uchazečů o zaměstnání, tráví tříděním vhodných životopisů, telefonickými pohovory a osobními schůzkami s nimi. V případě, že je uchazeč potencionálně vhodný pro některou z otevřených pozic, trvá v průměru jedno sezení s uchazečem 30 – 40 minut. Pokud přijde uchazeč o zaměstnání

přímo „z ulice“⁵³, je cílem zaměstnance AP během krátkého pohovoru (zhruba 10 minut) zjistit, zda je vhodným uchazečem pro některou z nabízených pozic.

Zaměstnanci AP dělí svůj čas mezi uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, kterým jsou vhodní uchazeči o zaměstnání představováni. Přestože je jejich pracovní vytížení také podstatné, na základě větší prvotní selekce, která není u UP práce možná, mohou věnovat jednotlivých uchazečům o zaměstnání více prostoru a navázat tak s vybranými uchazeči o zaměstnání užší a kvalitnější vztah.

S pracovním vytížením úzce souvisí snaha zaměstnanců UP a AP zjednodušovat si práci a vytvářet postupy zefektivňující pravidelné činnosti. Dle Musila (2004) může tato snaha zaměstnanců UP a AP vyústit k vytvoření stereotypů⁵⁴, které mají za cíl pomoci zaměstnancům pracovat efektivněji na základě zkušeností svých, spolupracovníků, tradic společnosti i běžné praxe. Problém, který může při uplatňování stereotypů v každodenním rozhodování nastat, je transformace stereotypu v předsudek⁵⁵, na jehož základě mohou zaměstnanci úřadu práce či personálních agentur provádět špatná rozhodnutí.

Znalosti pracovníka

Velmi podstatnou součástí navázání kvalitního vztahu je dobrá informovanost zaměstnanců UP a AP. Jewell a Glaser (2000, s. 7) rozdělují znalosti pracovníků na dva základní typy – znalost programu, tedy konkrétně jednotlivých služeb a postupů UP a AP, a znalost uchazeče o zaměstnání, která je zaměřena na individuální práci s klientem, pochopení jeho potřeb a osobního přístupu. Čím jsou zaměstnanci UP a AP více informovaní o životní situaci uchazeče o zaměstnání, jeho znalostech, zkušenostech, dřívější praxi a osobních preferencích, tím jsou lépe schopni na základě znalosti programů nabízených danou organizací poskytnout cílenější a efektivnější pomoc.

⁵³ Bez ohlášené schůzky se zaměstnancem AP

⁵⁴ Stereotyp je ustálená představa o tom, že přítomnost určitého příznaku je provázána přítomností dalších z hlediska pracovníka důležitých vlastností klientů (Musil, 2004, s. 46)

⁵⁵ Předsudek Musil (2004) definuje jako stereotyp, kdy se u přítomnosti příznaku neověřila přítomnost dalších důležitých vlastností, a usoudilo se, že tam jsou automaticky, jde tedy o neověření si skutečné situace klienta.

Specializace organizace

Dalším bodem, který je třeba brát v potaz, je specializace organizace. Její zaměstnanci jsou vyškoleni v oblastech, jejichž znalost jim pomáhá při profesionálnější posuzování situace a efektivnějším dosahování cíle. V rámci organizace dochází k členění úkolů na základě specifických znalostí, kterými konkrétní zaměstnanci disponují.

V rámci AP se tak můžeme setkat s pracovníky, kteří se zaměřují na umístování uchazečů dle specifických segmentů trhu práce⁵⁶, jejichž problematiku znají nejlépe. U UP je toto rozdělení nízké, zaměstnanci UP musejí mít přehled o všech možnostech, které jsou uchazečům o zaměstnání nabízeny, míra a obsah jejich informace jsou tedy rovněž limitovány.

Autorita pracovníka

Autoritu pracovníka definoval Jewell a Glaser (2000) jako schopnost ovlivňovat ostatní na základě jejich postavení. Tato moc pracovníka vychází formálně z popisu pracovní pozice zaměstnance UP a AP a je důležitým prvkem, který práci s rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání ovlivňuje.

Kopřiva (1997) rozděluje moc na institucionálně přidělenou a přirozenou. Institucionálně přidělená moc dává pracovníkovi právo dělat rozhodnutí, která ve svém důsledku jedince ovlivňují. Moc přirozená je pak výsledkem podporujícího vedení pracovníka, kde je vztah založený na vzájemné důvěře. Vzhledem k faktu, že pracovníci úřadu práce mají ve své pravomoci rozhodovat o dávkách v nezaměstnanosti a na jejich rozhodnutí závisí další finanční příjem jedince, jejich moc je dána institucí, tedy úřadem práce, který reprezentují.

Pracovníci personální agentury se naopak musí snažit získat si důvěru uchazeče o zaměstnání a navázat s ním rovnocenný vztah, který bude prospěšný pro obě strany. V případě, že uchazeč nebude spokojen s poskytovanými službami a přístupem pracovníka agentury, může kdykoli bez sankcí spolupráci ukončit. Na druhou stranu zaměstnanec PA má ze své pozice možnost rozhodnout, zda daného uchazeče o zaměstnání doporučí případnému zaměstnavateli. Přestože tak pracovník PA nemá

⁵⁶ Oblast obchodu, strojírenství, IT aj.

institucionálně přidělenou moc, jeho pozice by neměla být uchazečem o zaměstnání podceňována.

Stimuly pracovníka

Stimuly, které motivují pracovníka k jeho práci, považují autoři za klíčové faktory komunikace. (Jewell a Glaser 2000, s. 8) Přestože se zaměstnanci UP i PA snaží o umístění uchazečů o zaměstnání na trh práce, je nutné si uvědomit, že motivace⁵⁷ k dané činnosti je u soukromého a veřejného sektoru rozdílná.

Hlavním účelem úřadu práce je pomoc nezaměstnaným na trhu práce. Tento cíl je dosahován především plněním úkolů v oblastech, které jsou definovány v zákoně č.73/2011⁵⁸ a týkají se zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory. Zaměstnanci úřadu práce přistupují k uchazečům o zaměstnání z pozice pracovníků státní správy, kteří mají zajistit bezproblémový průběh byrokratické stránky jedincovy nezaměstnanosti. Způsob práce takového pracovníka můžeme definovat jako byrokratický.

Vedle toho personální agentury fungují v rámci soukromého sektoru, jsou vlastněny soukromými osobami, které je provozují za účelem generování zisku, a jsou pro zaměstnavatele zpoplatněny.⁵⁹ Hlavním cílem zaměstnanců personálních agentur tak je dosadit vhodného uchazeče o zaměstnání na konkrétní pracovní místo do konkrétní firmy. Protože jde o soukromý sektor, který je v oblasti personálních služeb vysoce konkurenční, očekává se od zaměstnanců personálních agentur vysoká profesionalita v rámci komunikace se zaměstnavateli i uchazeči o zaměstnání.⁶⁰

Firemní kultura

Posledním bodem je dle Jewella a Glasera firemní kultura, kterou definují jako sdílené poslání a hodnoty, které jsou komunikovány pracovníkům organizace a stávají

⁵⁷ „Motivace představuje soubor vnitřních hnacích sil člověka, které ho určitým směrem zaměřují, aktivizují a vzniklou aktivitu udržují. Navenek se tyto síly projevují v podobě motivovaného jednání.“ (Pauknerová, 2006, s. 173)

⁵⁸ Sbírka zákonů č. 73 / 2011, zákon ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

⁵⁹ Některé personální agentury přistupují i k variantě zpoplatnění služby pro uchazeče o zaměstnání. Většinou jde ale pouze o úzce specializované agentury zaměřující se např. na modeling, herectví apod.

⁶⁰ Pro zaměstnance AP je dosažení uchazeče o zaměstnání na vytipovanou pozici součástí jeho platového ohodnocení. V případě, že uchazeč je umístěn, má zaměstnanec nárok na finanční odměnu, která závisí na nastavení jeho osobního bonusového systému.

se součástí jejich vnímání. (Jewell a Glaser 2000, s. 8) Musil (2004, s. 23) do „kolektivního vědomí“ zahrnuje také cíle, způsoby práce s klienty a způsoby jednání ve vzájemných vztazích a komunikaci s jinými lidmi. Společné představy pracovníků tak napomáhají vzájemné spolupráci a vedou k efektivnější práci s klientem.

O tom, jakým způsobem ovlivňuje firemní kultura dané instituce a její fungování přístup zaměstnanců k jejich profesi, se věnuje ve své práci také Sarah Banks. Na konkrétním příkladu zaměstnanců úřadu práce a zaměstnanců personálních agentur tak můžeme aplikovat teoretický koncept, který popisuje modely pracovníků dle jejich postojů a pracovních postupů v jejich pracovním prostředí. (Banks, 1995, s. 128)⁶¹

4.2. Metody využívané zaměstnanci UP a AP při umisťování uchazečů o zaměstnání

Náplň práce pracovníků úřadu práce i personálních agentur je ze své podstaty zaměřena na přímou práci s uchazeči o zaměstnání. Protože jde o situace, ve kterých je od pracovníka vyžadován přímý kontakt s jedinci a vysoká míra samostatnosti v rozhodování, je od nich očekávána vysoká míra profesionality a schopnosti zvládnout nejrůznější situace. Lipski (1980, s. 3) označuje tyto pracovníky jako „street level byraucracies“⁶², a přestože mezi ně řadí hlavně veřejné zaměstnance (učitelé, soudci, zdravotníci, sociální pracovníci), můžeme daný koncept v určité rovině použít i na soukromou sféru zaměstnanců personálních agentur.

Úřady práce i personální agentury využívají při své denní práci s uchazeči o zaměstnání zavedené postupy. Jejich užívání má za cíl usnadnit denní komunikaci s uchazeči a zároveň nastavit stupeň profesionality, který je od poskytovaných služeb očekáván. Náplň práce zaměstnanců UP a AP se nevztahuje pouze na výběr pracovníků, zaměstnanci UP a AP zaštiťují administrativní stránku procesu umisťování uchazeče o zaměstnání na trh práce, spolupracují na dalších programech, které mají za cíl zvýšit šance uchazeče o zaměstnání na trhu práce a komunikují se zaměstnavateli.

⁶¹ Viz. Příloha 6

⁶² Musil tento termín překládá jako „úředníci první linie“

4.2.1. Úřady práce

Po vstupu ČR do EU dochází v oblasti zaměstnanosti k vyššímu důrazu na aktivizaci uchazečů o zaměstnání, kdy je věnována větší pozornost individuálním potřebám jedinců, což se odráží ve zvolených metodách pracovníků UP. Protože zaměstnanci UP mají oproti AP širší pole působnosti, jsou jejich metody zaměřeny především na zhodnocení situace uchazeče o zaměstnání a jeho další vývoj směřující k nalezení zaměstnání.

- **Posouzení životní situace uchazeče o zaměstnání a identifikace jeho individuálních** – posouzení životní situace společně s identifikací individuálních potřeb daného jedince jsou jedny z nejdůležitějších fází spolupráce uchazeče o zaměstnání a pracovníka UP. Zaměstnanec UP na základě rozhovorů s uchazečem o zaměstnání identifikuje jeho hlavní potřeby, na základě kterých ustanoví následující postup, ze kterého je vypracován individuální akční plán.
- **Individuální akční plán**, který je spolu s dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v současnosti využíván, má za cíl „aktivovat a motivovat klienty k získání pracovního místa, a tím snížit celkový počet převážně dlouhodobě nezaměstnaných.“ (Horáková, 2003, Sirovátka, 2003 in Horák, 2007a) Jak zmiňuje Horák (2007a), individuální akční plán je ze své podstaty „modifikací úkolově orientovaného přístupu“ (Horák, 2007a, s. 34), kdy obě metody využívají princip individualizace. Tento posun, kdy je mezi pracovníkem a uchazečem o zaměstnání písemně sepsána dohoda o formách a postupu spolupráce, je logickým krokem souvisejícím se změnami, které v oblasti zaměstnanosti probíhají. Otázka, která se zde naskytuje, je, zda jsou zaměstnanci úřadu práce schopni efektivně naplňovat cíle Individuálního akčního plánu⁶³ i při množství uchazečů o zaměstnání, se kterými musí denně pracovat.⁶⁴

⁶³ Individuální akční plán je nástroj, který má pomocí poradenských a vzdělávacích činností aktivizovat uchazeče o zaměstnání a zvýšit tak jeho možnosti pracovního uplatnění na trhu práce.

⁶⁴ Otázkou kvality poskytovaných služeb při velkém množství klientů se zabývá Lipski (1980). Velké množství klientů dle jeho názoru působí dvěma způsoby (1) pracovníci jsou nuceni omezovat čas a energii jednotlivým klientům (2) mění se komplexní způsob práce s klienty, kdy jsou pracovníci nuceni podřídit intervenci a práci kvantitě. Oba důsledky mají dle jeho názoru za následek snižování kvality služeb.

4.2.2. Personální agentury

Personální agentury si zakládají na profesionálním přístupu k uchazečům o zaměstnání i klientům, kterými jsou zaměstnavatelé. Aby byla kvalita služeb v rámci jedné agentury na stejné úrovni, řídí se zaměstnanci personální agentury nejen etických kodexem, ale také interními předpisy, jejichž dodržování je pravidelně kontrolováno.⁶⁵

Metody, které jsou v rámci AP využívány, jsou odvislé od jednotlivých personálních činností pracovníka. Kociánová (2010) identifikovala základní činnosti, které slouží k efektivnímu umístění uchazeče o zaměstnání na trh práce.

- **Popis pracovního místa a stanovení nároků na pracovníka** – popisy pracovních míst slouží k vymezení okruhů činností, v jejichž rámci je práce vykonávána. Úzce souvisí se stanovením požadavků na pracovníky na dané pozici. Zaměstnanci AP v této souvislosti úzce spolupracují se zaměstnavateli, kteří jim popisy pracovních míst a dané požadavky předají, popřípadě je s nimi na základě rozhovorů a analýzy konkrétního pracovního místa vydefinují. (Kociánová, 2010, s. 33 - 34)
- **Metody získávání pracovníků** – metody výběru zaměstnanců jsou ovlivněny časem a dostupností kvalitních uchazečů, kteří by byli pro danou pozici vhodní⁶⁶.
 1. **Inzerování v médiích** - inzerce volných pracovních míst v tisku, rozhlase, televizi, u specializovaných profesí v odborném tisku.⁶⁷ Volba metody výběru zaměstnanců záleží také na konkrétní pozici, která je obsazována.
 2. **Internetová inzerce**⁶⁸ – v současnosti jde o velmi využívanou metodu získávání zaměstnanců z důvodů finanční dostupnosti, rychlosti, flexibility a velikosti okruhu potencionálních uchazečů o zaměstnání. S internetovou

⁶⁵ Kontroly v personální agentuře probíhají na pravidelné kvartální bázi formou mystery shoppingu, kdy je na každé pobočce kontrolována kvalita služeb, prostředí, způsob komunikace aj. (Interní dokument 2)

⁶⁶ Dalším faktorem, který může metody výběru zaměstnanců ovlivnit, jsou finance. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne využít služeb personální agentury, jsou náklady na získání zaměstnance zahrnuty v konečné částce.

⁶⁷ „Při inzerování je třeba zvažovat volbu médií vzhledem k typu pracovní pozice. Pro inzerování pozic vyšší úrovně a kvalifikace je vhodné zvolit prestižní tiskoviny. Celostátní deníky či populární časopisy mohou být vhodné např. pro pozice obchodních zástupců či prodejců. V lokálních tiskovinách bývají inzerována místa řadových úředníků a dělníků.“ (Kociánová, 2010, s. 44)

⁶⁸ Typy internetových stránek: (a) pracovní portály, (b) stránky zprostředkovatelských agentur, (c) firemní stránky

inzercí souvisí také internetové databáze, kdy zaměstnanci AP mají přístup do specializovaných databází pracovních serverů, kde mohou na základě klíčových požadavků vyhledávat uchazeče o zaměstnání, kteří zde vyvěsili svůj životopis.

3. **Spolupráce se vzdělávacími institucemi** – tato metoda je zaměřena na vyhledávání studentů s potřebným profesním zaměřením, kdy je společnost ochotná přijmout na danou pozici vhodné talentované jedince a v rámci interních programů je vyškolit.
 4. **Doporučení uchazeče** – doporučení uchazeče je neobvyklá metoda, kdy při obsazování více pozic určitého typu úspěšný uchazeč o zaměstnání doporučí jiného uchazeče.⁶⁹ Jeho výhodou je možnost získání detailnějších informací o jedinci.
- **Metody výběru pracovníků** – metody výběru pracovníků slouží k posouzení jednotlivých uchazečů v závislosti k požadavkům na jednotlivá pracovní místa s cílem rozhodnutí o výběru vhodného uchazeče o zaměstnání. Pracovníci AP využívají při své práci:
 1. **Výběrový rozhovor** – nejrozšířenější forma výběru pracovníků v rámci AP, při kterém pracovníci AP získávají informace o kvalifikaci (vzdělání, pracovní výcvik, zkušenosti), schopnostech (přirozená schopnost chápání, učit se), motivaci (osobní cíle, úspěšnost v dosahování cílů) uchazeče o zaměstnání. Pracovníci AP využívají především individuálního rozhovoru, který umožňuje navázání úzkého vztahu/kontaktu mezi pracovníkem a uchazečem o zaměstnání.
 2. **Assessment centre** - assessment centre je speciální způsob výběrového řízení, kterého se účastní více uchazečů o zaměstnání najednou. Uchazeči o zaměstnání jsou při tomto výběrovém řízení pozorováni profesionály, kteří je hodnotí na základě jejich chování v modelových situacích, které odpovídají obsazované pozici.
 3. **Testy pracovní způsobilosti** – v případě zájmu zaměstnavatelů využívají pracovníci AP také specializované psychologické testování, které je

⁶⁹ Při doporučení prochází doporučený uchazeč o zaměstnání celým výběrovým řízením. (Kociánová, 2010)

zaměřeno posouzení chování a upřednostňovaných stylů práce daného uchazeče o zaměstnání.⁷⁰ V kombinaci s dalšími metodami (především výběrovým rozhovorem) je tak poskytováno komplexní zhodnocení daného uchazeče o zaměstnání.

4.3. Služby poskytované UP a AP při umisťování rizikových uchazečů na trh práce

4.3.1. Úřady práce

Úřady práce nabízí občanům České republiky své služby v několika oblastech. Protože jde o institut zřizovaný MPSV, plní stanovené úkoly v oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory i v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Úřad práce je k dispozici všem občanům, které informuje o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil, poskytuje občanům poradenské služby a zajišťuje výplaty podpory v nezaměstnanosti. (Dvořáková, 2007, s. 79)

Mezi základní služby, které úřad práce nabízí uchazečům o zaměstnání, patří (MPSV⁷¹):

- **Služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání**
 - *Zprostředkovatelská činnost úřadu práce* – pracovníci úřadu práce porovnávají profily uchazečů o zaměstnání s požadavky zaměstnavatelů na jednotlivé pozice a vhodné uchazeče o zaměstnání zasílají na konkrétní pozice. (Dvořáková, 2007, s. 81). Tato služba je v praxi, vzhledem k velké časové vytíženosti pracovníků UP, vykonávána velmi omezeně. Pracovníci UP nemají kapacity na porovnávání profilů uchazečů o zaměstnání s požadavky zaměstnavatelů. Zprostředkování

⁷⁰ PAPI testy – Personality and Preference Inventory, (Interní dokument 3)

⁷¹ http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

vhodného zaměstnání je tak minimální stejně jako informace o dané pozici a firmě komunikované uchazečům o zaměstnání.

- *Pomoc úřadů práce občanům při volbě povolání* – služba cílená na studenty a absolventy škol, kteří prostřednictvím informačních a poradenských středisek při úřadech práce (IPS) získávají informace potřebné pro jejich rozhodnutí o výběru školy či budoucího zaměstnání.
- *Informace o volných pracovních místech* – tyto informace jsou uchazečům a zájemcům o zaměstnání sdělovány přímo pracovníky úřadu práce, mohou je získat na informačních panelech úřadu práce či internetu.
- **Vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci** – podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání vyplácí v případě splnění zákonných podmínek pouze po tzv. podpůrní dobu⁷².
- **Zabezpečení rekvalifikací, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce** - rekvalifikace je definována Zákonem o zaměstnanosti § 108 jako program, který má napomáhat uchazečům o zaměstnání (popřípadě i zájemcům o zaměstnání) k získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace osoby, která doposud žádnou kvalifikaci neměla.
- **Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti** - příspěvek, který je určen na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být poskytnut ve formě⁷³:
 1. návratného příspěvku,
 2. příspěvku na úhradu úroků z úvěrů nebo
 3. jiný účelově určený příspěvek.

4.3.2. Personální agentury

Personální agentury zastupují na trhu práce soukromý sektor, který je v současné době velmi náročný, vyžaduje vysokou míru flexibility a určuje trendy vývoje. Agentury

⁷² Více viz kapitola Motivace uchazeče v závislosti na finančních pobídkách trhu práce

⁷³ <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

práce jsou tímto faktem nuceny přicházet k zaměstnavatelům nejen s osvědčenými a zavedenými službami, ale i se servisem, který je šitý přímo na míru jejich potřebám a požadavkům. (Více o službách, které jsou dostupné zaměstnavatelům na trhu práce viz. Příloha 7)

AP je úzce specializovaná organizace, která se zaměřuje na vyhledávání vhodných zaměstnanců na konkrétní pracovní pozice ve specifických firmách. Uchazečům o zaměstnání tak poskytuje úzké spektrum služeb, u kterých dbá na vysokou míru jejich kvality. Zaměříme-li se na výše definované rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, poskytuje jim AP tyto služby:

- **Zprostředkování zaměstnání v České republice i v zahraničí** - zprostředkování zaměstnání je služba, na které je postaveno podnikání AP. „Obsahem této služby je poskytování informací pokud možno komplexních informací, jejichž znalost, ale především vlastní využití umožňují člověku bez práce návrat do zaměstnání, a tedy do normálního života.“ (Dvořáková, 2007, s. 85) Zaměstnanci AP vyhledávají vhodné profily uchazečů o zaměstnání, které následně prezentují do firem, a v případě jejich nástupu od dané společnosti fakturují předem stanovenou částku.

K vyhledávání vhodných profilů využívají spektrum zdrojů (Siegel, 2005, s. 121):

1. Vlastní databáze uchazečů o zaměstnání
 2. Zveřejňování volných pracovních míst⁷⁴
 3. Další aktivity zaměřené na vyhledávání vhodných uchazečů⁷⁵
- **Poradenství** – poradenství může být definováno jako metoda poskytující praktickou radu a pomoc, nebo jako profesionální poradenská služba. (Kubr, 1991 in Kociánová, 2010) Poradenství je chápáno jako způsob poskytování pomoci a je prováděno osobami, které jsou obeznámeny s poradenskými nástroji, dovednostmi a řídí se pravidly profesionálního poradenství. (Kociánová, 2010, s. 197) Pracovníci AP poskytují poradenství v oblasti,⁷⁶ kde hledat práci, jak správně napsat životopis a motivační dopis, jak se připravit na přijímací pohovor, jak se rozhodnout pro

⁷⁴ Inzerce

⁷⁵ Reference, databáze životopisů pracovních portálů

⁷⁶ Interní dokument 1

správnou pracovní nabídku, na co si dát pozor při podpisu pracovní smlouvy a poradenství pro studenty. Na rozdíl od UP ale AP neposkytují návazné služby, které by měly posilovat konkurenceschopnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

- **Visa servis** – pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí je v rámci agentury poskytováno poradenství a servis v oblasti víz. V případě, že na území ČR chtějí pracovat občané zemí mimo EU, musí získat povolení k zaměstnání a vízum k pobytu, s jejichž vyřízením jim speciálně školený pracovník AP pomůže.

4.4. Pracovní podmínky zaměstnanců UP a AP

Musil (2004, s. 22) definuje organizaci jako pracovní celek, ve kterém se propojuje funkce dané organizace (v našem případě pomoc uchazečům o zaměstnání při hledání zaměstnání) s podmínkami potřebnými pro její naplňování.

Musil (2004) mezi dané podmínky řadí zdroje organizace jako personál, informace, finance a sociální kontakty, nástroje organizace, které jsou v rámci organizace využívány (více viz kapitola 5.2. Metody využívané zaměstnanci UP a AP při umisťování uchazečů o zaměstnání), navázání kontaktu s klienty a infrastrukturu doprovodných služeb, které zajišťují chod organizace. K tomu, aby organizace efektivně fungovala, je nutná souhra těchto podmínek, nestačí jejich pouhé zajištění. Musil zdůrazňuje, že je třeba dbát na výběr pracovníků, kteří musí mít odpovídající kvalifikaci a motivaci k výkonu dané práce⁷⁷.

⁷⁷ Zaměstnanci personálních agentur jsou převážně středoškolsky vzdělaní lidé, případně absolventi vysokých škol (velmi často absolventi pedagogických, filozofických a ekonomických škol). (Kotýnková, 2003, s. 160)

5. Metodologie

V následující kapitole se budeme věnovat použité metodologii, která byla v předkládané práci využita. Identifikujeme výzkumnou strategii, použité techniky výzkumu i sběru dat.

5.1. Cíle práce

Tématem této práce je analýza faktorů ovlivňujících šance uchazečů o zaměstnání na trhu práce, z čehož vychází i cíle práce.

Poznávací cíl: Záměrem předkládané práce je určení faktorů, které mají vliv na šance uchazečů při hledání zaměstnání v okrese Brno – město. Součástí práce bude zjistit, jak organizace veřejného a soukromého sektoru ovlivňují šance těchto uchazečů na získání zaměstnání a jaké konkrétní aktivity k tomu využívají.

Symbolický cíl: Cílem diplomové práce je využití a propojení znalostí teoretických poznatků z oblasti zaměstnávání a lidského kapitálu společně s praktickou zkušeností z naboru zaměstnanců. Naším cílem je snaha o využití poznatků takovým způsobem, který bude přínosný dosavadním znalostem o oblasti faktorů, které ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání na trhu práce a aktivitách veřejného a soukromého sektoru na trhu práce při umístování uchazečů.

Aplikační cíl: Aplikačním cílem diplomové práce je analýza faktorů ovlivňujících šance uchazečů o zaměstnání takovým způsobem, který bude pro uchazeče o zaměstnání užitečný. Zároveň je cílem prezentovat komplexní přehled o vnitřních a vnějších faktorech umístitelnosti uchazečů na trh práce a aktivitách a metodách UP a AP, které při své práci využívají.

5.2. Výzkumné otázky a výzkumná strategie

Hlavní výzkumná otázka, kterou jsme definovali v kapitole 1, se nás ptá:

HVO: *Jaké faktory ovlivňují šance rizikových skupin uchazečů o zaměstnání při jejich umísťování na trhu práce a jak tyto šance zvyšují aktivity úřadů práce a agentur práce?*

Tuto HVO detailněji rozvádí následující dílčí výzkumné otázky:

DVO1: *Jaké charakteristiky uchazečů o zaměstnání jsou důležité při jejich umísťování na trhu práce skrze pracovní příležitosti UP a AP?*

DVO2: *Jak ovlivňuje situace na trhu práce možnost umístění uchazečů o zaměstnání skrze pracovní příležitosti UP a AP?*

DVO3: *Jaké jsou přístupy zaměstnanců úřadu práce a personálních agentur při umísťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?*

DVO4: *Jaké využívají zaměstnanci úřadu práce a personálních agentur pracovní postupy při umísťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?*

K zodpovězení výše uvedené HVO a jí podřízených DVO jsme museli určit výzkumnou strategii, která odpovídá našim potřebám. Vzhledem k tématu práce, které pokrývá oblast strategií veřejného a soukromého sektoru v oblasti trhu práce při umísťování uchazečů o zaměstnání, byl k výzkumu použit kvalitativní výzkum, který odpovídá charakteru tématu. Pro kvalitativní výzkum je typické, že poskytuje velké množství informací o malém počtu jedinců (Disman, 1993, s. 286). Tento fakt může být považován za nevýhodu, která snižuje reliabilitu výzkumu, ovšem na druhou stranu je právě velkým množstvím informací zvýšena jeho validita. (Disman 1993, s. 287)

V našem případě se výzkum týká pracovníků konkrétního úřadu práce a konkrétní agentury práce působící v rámci Brna. Protože je situace na trhu práce velmi proměnlivá a závisí na mnoha nestálých faktorech, nemůžeme zajistit vysokou míru standardizace a generalizace výsledných zjištění. V našem výzkumu proběhlo celkem osm individuálních rozhovorů, při kterých bylo naším cílem navést respondenty k tomu, aby řekli co nejvíce informací, vybrali vše, co je pro dané téma relevantní (Hendl, 2005,

s. 50) a my jsme byli schopni na základě získaných informací „nalézt struktury a pravidelnosti, které v nich existují.“ (Disman, 1993, s. 287)

5.3. Výzkumné techniky

Jako výzkumné techniky jsme pro sběr dat k tomuto výzkumu zvolili rozhovory pomocí návodu a analýzu dostupných dat. Data, získaná těmito dvěma technikami, by měla zajistit validnost našeho výzkumu, kdy informace získané kvalitativními rozhovory budou podepřeny analýzou dat a dokumentů.

Technika rozhovoru se v praxi využívá v případě, kdy chce mít tazatel více pod kontrolou, zda respondent pochopil význam otázky. Informace jsou tak získávány během přímé interakce respondenta a tazatele s respondentem je možné směřovat směrem, který je pro výzkum důležitý. (Disman, 1993) Rozhovor pomocí návodu slouží právě k tomu, aby tazatel neztratil během rozhovoru směr, který je pro výzkum důležitý. Rozhovor pomocí návodu poskytuje tazateli během rozhovoru oporu, kdy je předem nastíněn seznam otázek či témat, která jsou nutná během interview s respondentem probrat. Klady tohoto způsobu vedení rozhovoru jsou především ve vyšší flexibilitě tazatele, možnosti formulovat otázky na základě situace, ale naopak i strukturovanosti otázek, která zajistí, že žádné z důležitých témat nebude opomenuto. (Hendl, 2005)

Dle Hendla (2005) je při přípravě rozhovoru pomocí návodu nutné dbát především na to, aby témata byla organizována v logickém pořadí a dle důležitosti. Protože nejsou přesně formulovány otázky, je nutné dbát zvýšenou pozornost přesné formulaci otázek během pohovoru tak, aby byly respondentům srozumitelné. V případě potřeby je nutné být připraven i na prohlubující a sondážní otázky, které mohou odkrýt informace, se kterými jsme na počátku rozhovoru nepočítali.

Problematickými oblastmi rozhovoru pomocí návodu, se kterými se tazatel musí vypořádat, je především časová náročnost a nebezpečí zkreslení ze strany tazatele i respondenta. Tazatel může během rozhovorů formulovat otázky jinak, než původně zamýšlel, což může vést k značnému zkreslení závěrečných interpretovaných zjištění. Na druhou stranu respondenti jsou při rozhovoru vystaveni přímému styku s tazatelem, což může zapůsobit na jejich odpovědi, které nemusí plně odpovídat skutečnosti.

5.4. Jednotka zkoumání a zjišťování, výzkumný postup

K získání relevantních informací je nutné si pro účely výzkumu definovat jednotku zkoumání a jednotku zjišťování.

Jednotku zkoumání v našem případě představují vnitřní a vnější faktory ovlivňující šance na umístění uchazeče o zaměstnání na trh práce společně s aktivitami, které jsou uplatňovány zaměstnanci úřadu práce a personálních agentur vůči uchazečům o zaměstnání, kteří si hledají práci skrze úřad práce či personální agenturu.

Jednotkami zjišťování jsou pak zaměstnanci konkrétní pobočky úřadu práce a konkrétní personální agentury působící v rámci města Brna, kteří jsou v přímém denním kontaktu s uchazeči o zaměstnání.

Výběr pracovníků UP a AP, se kterými byl proveden rozhovor, proběhl dvojitým způsobem – náhodným a záměrným výběrem. Náhodný výběr byl použit u tří řadových pracovníků UP, záměrný výběr proběhl u vedení, kdy byla přímo oslovena vedoucí osoba zodpovědná za zprostředkování zaměstnání na úřadu práce. Přístup záměrného výběru byl zvolen u vedoucí pozice úmyslně, neboť považujeme názor vedoucí osoby za zprostředkování zaměstnání za důležitý a není možné jej přehlížet.

V případě personální agentury proběhl výběr pracovníků také dvojitým způsobem. Náhodný výběr proběhl u tří pracovníků AP, kteří jsou v denním kontaktu s uchazeči o zaměstnání, záměrný výběr byl také aplikován při výběru vedoucí osoby, která zastřešuje jednotlivé oblasti AP.

Celkem osm respondentů (čtyři zástupci UP, čtyři zástupci AP) při absolvovaných rozhovorech odpovídalo na otázky, které se týkaly předem vymezených oblastí. Cílem bylo pomocí těchto témat identifikovat hlavní faktory, které ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání na trhu práce a aktivity, kterými zaměstnanci UP a AP s uchazeči o zaměstnání pracují. Otázky byly zaměřené na názory jednotlivých zaměstnanců, jejich praktické zkušenosti, způsoby jejich práce a jednotlivé služby, které jsou uchazečům o zaměstnání v rámci UP a AP poskytovány.

Všem účastníkům rozhovorů, včetně vedoucích osob, byly pokládány stejné otázky. Vzhledem k faktu, že se rozhovory odehrály na dvou úrovních (zaměstnanci a

vedoucí), měla by být zaručena vyšší validita získaných informací. Předpokladem byl větší nadhled vedoucích pracovníků, kteří tak přispějí k větší strukturovanosti odpovědí.

Za nevýhodu tohoto výzkumu může být považován malý vzorek respondentů, kdy získané údaje nelze zobecnit. Hlavním omezením předkládané analýzy je časová náročnost výzkumu. Vzhledem k časové vytíženosti zaměstnanců UP a AP jsme byli při sběru informací limitováni omezeným časem a odpovědi proto mohly tento stav reflektovat. V potaz musíme brát také ochotu zaměstnanců UP a AP odpovídat na dané otázky, jejich relevantní pracovní zkušenosti s konkrétními skupinami uchazečů o zaměstnání i zájem o danou problematiku.

Hlavní část výzkumu je věnována analýze informací, které jsme získali na základě rozhovorů se zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru v oblasti zaměstnávání. Dalším podstatným zdrojem informací byly především interní dokumenty AP a veřejně dostupná data UP a MPSV.

Otázky, které jsou součástí okruhů pro rozhovor, vycházejí především z operacionalizovaných konceptů, se kterými se setkáváme v teoretické části. Logicky vychází z HVO a DVO otázek. K tomu, abychom mohli s otázkami dále pracovat a zajistit validní informace, bylo nutné provést jejich operacionalizaci.⁷⁸

První část otázek se týká charakteristik uchazečů o zaměstnání, které ovlivňují jejich šance na získání zaměstnání. V rámci rozhovoru bylo nutné zaměřit se na konkrétní specifikaci rizikových skupin a současné požadavky zaměstnavatelů při nabírání nových uchazečů o zaměstnání. Na základě této oblasti jsme mohli definovat preference trhu práce a základní charakteristiky, které jsou při hledání nového zaměstnání důležité. Zaměstnanců UP a AP jsme se ptali na oblasti pokrývající:

- Konkrétní rizikové skupiny
- Nezájem zaměstnavatelů o rizikové skupiny
- Typy profilů uchazečů o zaměstnání žádaných na současném trhu práce
- Vliv vzdělání/praxe na šance získat zaměstnání
- Využívání známých/příbuzných při hledání zaměstnání

⁷⁸ Operacionalizace je “Proces převodu pojmů na zkoumatelné ukazatele (překlad zkoumaného problému z jazyka teorie do jazyka výzkumu). (Reichel, 2009, s.51)

- Způsoby uchazečů o zaměstnání při hledání práce

Druhá část se zaměřuje na vnější faktory ovlivňující šance uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Druhá část pokládaných otázek se tedy zaměřovala na vliv situace na trhu práce na možnosti nalezení nového zaměstnání. V této oblasti jsme se ptali na:

- Strukturu nabízených a poptávaných pozic
- Vliv současné ekonomické situace na náborové aktivity zaměstnavatelů
- Zvládání konkurenčního prostředí na trhu práce uchazeči o zaměstnání
- Vliv finančních stimulů pasivní politiky zaměstnanosti na uchazeče o zaměstnání

Oblast pracovních postupů, přístupů a služeb UP a AP tvořily poslední výzkumnou část okruhů pro rozhovor. V této části jsme chtěli zjistit, jak konkrétně pracují zaměstnanci UP a AP s uchazeči o zaměstnání.

- Zavedené postupy práce s novým uchazečem o zaměstnání
- Časové možnosti zaměstnance UP / AP
- Forma vztahu mezi uchazečem o zaměstnání a pracovníkem UP / AP
- Rozhodovací pravomoci zaměstnance UP / AP
- Služby organizace zaměřené na rizikové skupiny
- Informovanost zaměstnanců UP a AP o službách a pozicích dané organizace
- Motivace zaměstnanců UP a AP k jejich zaměstnání

6. Analýza rozhovorů

Při zjišťování faktorů, které ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání na získání nového pracovního místa a aktivit, jež využívají zaměstnanci úřadu práce a personální agentury při umisťování uchazečů na trh práce, využíváme názorů a zkušeností pracovníků UP a AP, kteří jsou s uchazeči o zaměstnání v denním kontaktu.

V teoretické části práce shrnujeme, jaké vnitřní a vnější faktory mají vliv na šance uchazečů o zaměstnání a popisujeme jednotlivé služby a aktivity, kterými se zaměstnanci UP a AP snaží uchazečům o zaměstnání pomoci dostat zpět na trh práce.

Přestože se úřad práce i agentura práce věnují stejné problematice, zaměstnanci obou organizací jsou si vědomi zásadních rozdílů, které mezi nimi panují a ovlivňují způsob jejich práce i přístup k uchazečům o zaměstnání.

Pracovnice UP 1 shrnuje rozdíl UP a AP: „*Úřad práce by měl toho člověka nějakým způsobem zabezpečit po tu dobu té jeho nezaměstnanosti, měl by mu ukázat především možnosti a měl by pracovat s tím člověkem v rámci takového poradenství ... než v tom hledání zaměstnání... on by měl vlastně dát veškerou šanci, aby on si sám našel místo...*“. Současně také zdůrazňuje, že AP pracují jiným způsobem: „*Agentura pracuje úplně jinak... a pokud má naše jedna zprostředkovatelka na starosti 500 uchazečů, nemůže se při denním kontaktu s 30 – 40 lidmi přeorientovat a opravdu začít hledat ty podrobnosti u zaměstnavatele.*“

I pracovníci AP zdůrazňují, že jejich možnosti pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání práce jsou určitým způsobem limitované: „*Jsme obchodní firma, takže nemůžeme někomu hledat práci, pokud nám to nepřinese zisk. Tak to je...*“. (Pracovnice AP 2) Na druhou stranu ale zdůrazňují, že se uchazečům o zaměstnání, kteří k nim přijdou hledat práci, věnují bez rozdílu: „*Uchazeči nikdy nepocítili nedostatek času (ze strany pracovníků AP)... kandidát vždycky dostane řádnou odpověď.*“

V následující analýze informací, které jsme získali na základě rozhovorů s pracovníky UP a AP, budeme postupovat podle okruhů témat rozhovoru, jak jsme je roze-psali v kapitole 5. 3., ve kterých budeme porovnávat názory a zkušenosti pracovníků UP a AP. Na tomto místě je třeba upozornit na rozdílnou terminologii pracovníků UP a AP. Zaměstnanci UP hovoří o uchazečích o zaměstnání jako o *klientech*, kteří pro ně představují uživatele sociální služby. Zaměstnanci AP označují

pojmem *klient* zaměstnavatele, se kterými mají uzavřenou smlouvu. Uchazeči o zaměstnání jsou pak označováni pojmem *kandidáti*.

6.1. Rizikové skupiny na trhu práce

V názorech, které skupiny patří na trhu práce mezi rizikové, se pracovníci UP a AP s určitými rozdíly celkem shodnou. Pracovnice UP považují za nejvíce rizikovou skupinu na trhu práce starší lidi nad 50 let. „Z mé zkušenosti to budou rozhodně skupiny už od 48 let.“ (Pracovnice UP 2), kteří již pro zaměstnavatele nejsou tak flexibilní a nedokážou se přizpůsobit dynamickým podmínkám trhu práce.⁷⁹

Oproti tomu řadí jak pracovníci UP, tak AP mezi rizikové skupiny absolventy škol bez potřebné praxe, kteří mohou mít problém najít uplatnění odpovídající jejich zaměření a předchozímu studiu.⁸⁰

Pozice dlouhodobě nezaměstnaných je na trhu práce považována za velmi vážnou. „Pozici mají výrazně špatnou, otázka je, do jaké míry ten nezaměstnaný ještě chce hledat práci, protože tam pokud ty osobnostní návyky už přejdou do kategorie, kdy upadá snaha a motivace, tak tam, už je prakticky ten problém neřešitelný.“ (Pracovnice UP 3) Problém pak vidí především v nedůvěře společnosti i potencionálních zaměstnavatelů k jejich schopnosti úspěšně se zařadit do pracovního procesu.

Dalšími skupinami, které mají na trhu práce v současné době problém najít zaměstnání, pak pracovníci UP a AP řadí romskou populaci⁸¹, maminky na mateřské dovolené⁸², uchazeče o zaměstnání se zápisem v rejstříku trestů⁸³ a uchazeče, kteří v posledních letech často měnili zaměstnání⁸⁴.

⁷⁹ (Pracovnice UP 4)

⁸⁰ „Jsou to absolventi bez praxe. Určitě i bez jazyků, lidi celkově bez jazyků v současné době nemají moc uplatnění...“ (Pracovnice AP 1)

⁸¹ Pracovnice UP 2

⁸² „Maminky po mateřské dovolené dejme tomu do těch 10 let věku dítěte pak už je ta práce celkem snazší mezi těma 10 a 15 lety věku dítěte sehnat, i když třeba hledají na zkrácený úvazek tak pak už mohou volit i tu možnost třeba jednosměnného provozu, takže tam už ta variabilita v hledání zaměstnání je větší.“ (Pracovnice UP 3)

Pracovnice AP 2

⁸³ Pracovnice UP 2

⁸⁴ Pracovnice AP 2

Cizinci jsou na pracovním trhu vnímáni pozitivně: „Cizinci, vzhledem k tomu, že tady máme poměrně dost mezinárodních společností, tak si myslím, že se ta situace zlepšuje oproti dřívějšímu.“ (Pracovnice AP 1) Důležitým faktorem, který ovlivňuje jejich zaměstnatelnost na českém trhu práce, je znalost jazyka. Do České republiky přichází uchazeči o zaměstnání jak z Evropské unie a EHP, tak cizinci ze třetích zemí, kdy hlavním problémem při jejich zaměstnávání je právě jazyková bariéra. „Nejpočetnější skupina, to jsou Slováci a Poláci, ti mají stejná práva jako naši zaměstnanci, s těma problém není. Určitě by mohli mít problém třeba Poláci v rámci češtiny... no a pokud je to jiný cizinec, tam by mohla být bariéra jazyková.“ (Pracovnice UP 1)

6.2. Nezájem zaměstnavatelů o rizikové skupiny

V rozhovorech vyšlo najevo, že zaměstnavatelé mají různé důvody, proč na otevřené pozice nemají zájem nabírat výše zmíněné skupiny uchazečů o zaměstnání. Ačkoli může jít v některých případech o předsudky či diskriminaci⁸⁵, zaměstnavatelé jsou při výběru zaměstnanců velmi opatrní. Přestože neznáme oficiální názory zaměstnavatelů, proč nechtějí dané skupiny zaměstnávat, pracovníci UP a AP se domnívají následující:

Starší uchazeči o zaměstnání – U starších uchazečů o zaměstnání pramení obava zaměstnavatelů především ze schopnosti adaptace jedince na nové procesy, postupy a programy a dynamičtější pracovní prostředí. Zdůrazňují, že starší generace uchazečů o zaměstnání již prošla určitou pracovní zkušeností, která je v očích zaměstnavatelů určitým způsobem determinuje.

„Je spíš obecně... pojímáno tak, že starší člověk je pomalejší, hůř věci chápe, hůř se přeorientovává... Dneska si myslím, že je to tak obecně pojímáno, že je někdo už spíš jako determinovaný tím svým předchozím zaměstnáním, že nebude tak pružný, nebude tak rychlý, nemá ten drive. Takže to bude asi tak z tohoto důvodu. I když

⁸⁵ Odlišné zacházení s lidmi ve stejných situacích na základě rozdílné rasy, pohlaví, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, víry, zdravotního postižení.

*v některých těch profesích to začíná být jedno, ale fakt je, že na takový ty administrativní činnosti mají radši mladší“.*⁸⁶ (Pracovnice UP 1)

Přestože může být vyšší věk pro uchazeče o zaměstnání překážkou, v některých profesích je naopak vyhledáván a preferován. Pracovnice AP upozorňuje na situace, kdy zaměstnavatelé již hledají zkušené pracovníky s hlubokou znalostí oboru a dlouhodobou praxí. V takovém případě hraje vyšší věk právě naopak pozitivní roli v nazírání na uchazeče o zaměstnání.⁸⁷

Absolventi – Pohled pracovnic UP a AP na nezaměstnanost absolventů je rozporuplný. Přestože tuto skupinu považují na trhu práce za rizikovou, velkou část odpovědnosti za danou situaci vidí na jejich straně. *„Zaměstnavatelé nechtějí absolventy z důvodu, že nemají žádné zkušenosti, chybí jim praxe a ta praxe, co dělají buď na středních školách nebo při studiu, je většinou nedostatečná.“* (Pracovnice UP 2). Tento názor potvrzuje i Pracovnice AP 1: *„Všichni samozřejmě už chtějí někoho zkušeného, někoho kdo už má praxi. Hnedka naskočí, to znamená, že nebudou muset zaučovat, já nevím, třeba tři měsíce a více.“*

Jako zásadní překážku, kterou vnímají pracovnice UP a AP u absolventů při získávání zaměstnání, je tedy nedostatečná praxe.⁸⁸ Někteří současní studenti a absolventi si tuto situaci již uvědomují a snaží se získat praxi již během svého studia. Toto však není vždy možné⁸⁹ a studenti tak v mnohých případech vychází ze škol s praxí minimální či žádnou.

Přestože hledání práce díky absenci praktických zkušeností může trvat déle, Pracovnice UP 1 vidí důvody neúspěchu při hledání zaměstnání především na jejich straně. Absolventi si dle jejího názoru nedokážou sehnat kvalitní informace o aktuálně nabízených programech a celková úroveň jejich informovanosti o současných

⁸⁶ *„Pokud mluvíme u lidí, kteří jsou třeba starší, tak tam je obava z toho, že se nenaučí, nebudou tak flexibilní, nezapadnou do mladšího kolektivu a obava z toho, že budou mít dlouhodobě vytvořené nějaké špatné pracovní návyky třeba z toho předchozího zaměstnání a nepřeučí se na tu práci, která je.“* (Pracovnice AP 4)

⁸⁷ *„Ale my i řadu pozic, které máme, tak vyžadují trošičku vyšší věk. Vedoucí výroby... oni nehledají člověka dva roky po škole.“* (Pracovnice AP 2)

⁸⁸ *„Myslím si, že předpokládají, že nemají vytvořené pracovní návyky. Výhodu mají lidi, kteří měli praxi.“* (Pracovnice AP 2)

⁸⁹ Náročnost některých oborů vysokoškolského studia, středoškolské denní studium

možnostech na trhu práce je nízká.⁹⁰ Další bariérou, která brání absolventům získat zaměstnání, jsou jejich vlastní ambice, kdy absolventi nemají představu o reálných platových možnostech, které jim trh práce schopen nabídnout. Často tak může při pracovních pohovorech docházet k finančnímu nadhodnocení, které je v očích zaměstnavatelů diskvalifikuje.⁹¹

Dlouhodobě nezaměstnaní – Potencionální zaměstnavatelé přistupují k uchazečům o zaměstnání, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání, s nedůvěrou. Dle názorů pracovníků UP a AP je problémem již nezaměstnanost trvající šest měsíců⁹², v případě delší evidence na úřadu práce je dlouhodobě nezaměstnaný člověk téměř neumístitelný. „*Jakmile je ten uchazeč nějakou dobu na pracovním úřadě, už je pro tu firmu hodně nezajímavý. Některé firmy nám dokonce řeknou, že prostě pokud je dýl jak tři roky, tak vůbec o něj nemají zájem. On ztratí pracovní návyky, on ztratí v podstatě takový ten kontakt se světem i s realitou.*“ (Pracovnice UP 1)

Zásadní překážku, kterou podle pracovníků UP a AP vnímají zaměstnavatelé u dlouhodobě nezaměstnaných, je především dlouhodobá absence pravidelného režimu. Uchazeči o zaměstnání tak po čase ztrácí pracovní návyky, pracovní morálku a jejich návrat na trh práce je komplikovaný.⁹³ Zaměstnavatelé tak přistupují k uchazečům z úřadu práce s nedůvěrou, která je spojená s jejich stereotypním vnímáním. Pracovnice UP 1 potvrdila, že je pro uchazeče o zaměstnání výhodnější se o otevřené pozice ucházet sám než skrze příležitosti UP. V tom případě již zaměstnavatel přistupuje

⁹⁰ „Já se tady potýkám nebo potkávám s absolventama, kteří tvrdí, že nemůžou sehnat zaměstnání, ale jako bych řekla, že to je trošku špatnou informovaností. ... On ten absolvent sice praxi nemá, ale dneska je strašná spousta firem, která by ty absolventy zaměstnala na nějaký kariérový programy. Dneska ti absolventi umí spoustu věcí, měli by dneska asi být jazykově vybavení, přes ty počítače jsou taky vybavení, ale jednak oni nejsou spíš připravení.“ (Pracovnice UP 1)

⁹¹ „Mají vysoké požadavky jako jak na plat tak. O tom, že hledat zaměstnání je otázka trpělivosti, oslovovat víc ty firmy...oni tak nějak čekají, že vyšli jsme ze školy a teď světe, tady nás máš a svět se k tomu nějak nestaví. Co jsem se potkávala s tím, že oni nejsou moc ochotní jít o něco níž.“ (Pracovnice UP 1)

„Je to o povaze těch lidí, někteří mají vysoké platové očekávání, nemají nějaké reálné... nějakou představu.“ (Pracovnice AP 2)

⁹² „Záleží na tom, jak dlouhodobě, pokud je to víc jak půl roku, tak si myslím, že to už nepůsobí na zaměstnavatele dobře, protože si říkají ten člověk si ani neumí najít práci, ten nebude dobřej.“ (Pracovnice AP 1)

⁹³ „U lidí, kteří dlouhodobě tu práci nemají tak oni ztrácí pracovní návyky, pracovní morálku, špatně se vrací do pracovního procesu, o čemž ti zaměstnavatelé samozřejmě vědí. Navíc na takové kandidáty se dívají jakoby na nekvalitní kandidáty, protože čím dýl člověk tu práci hledá tak v podstatě už v očích těch budoucích zaměstnavatelů vypadá, že dejme tomu je neschopný už jenom tím, že si nedokáže sehnat práci.“ (Pracovnice AP 4)

k uchazeči o zaměstnání s pochybami, zda jde o kvalitního uchazeče o zaměstnání, který je schopen naplnit jeho očekávání.⁹⁴

Matky po mateřské dovolené – Matky, které se snaží dostat po mateřské dovolené zpět na pracovní trh, mají velmi složitou situaci. Na jedné straně se musí vypořádat se starostmi o dítě, na straně druhé stojí jejich dlouhodobá absence na trhu práce. „... *pokud prostě člověk vidí v tom životopise, že prostě paní byla šest let na mateřské dovolené, tak je to strašně dlouho a vím, že i odezva od toho klienta bude negativní.*“ (Pracovnice AP 2) Čím delší období matky na mateřské dovolené stráví, tím je návrat na pracovní trh komplikovanější. Z pohledu zaměstnavatele u nich probíhá stejný proces jako u dlouhodobě nezaměstnaných, kdy postupně ztrácí pracovní návyky a stávají se tak jako potencionální zaměstnanci neatraktivní.⁹⁵

Cizinci – U této skupiny uchazečů o zaměstnání je největším problémem jazyková bariéra. Na většinu pozic, které jsou skrze příležitosti UP a AP nabízeny, je nutná aktivní znalost českého jazyka. „*Co se týče cizinců... na těch pozicích, které máme my, je vždycky potřeba čeština.*“⁹⁶ (Pracovnice AP 2) Na druhou stranu ale v rámci personální agentury existují pozice, na které jsou cizinci vyloženě vyhledáváni.⁹⁷

6.3. Požadavky zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání

Protože zaměstnavatelé obsazují v rámci firem různorodé pozice, také nároky na uchazeče o zaměstnání se liší. Přesto můžeme identifikovat požadavky, které zaměstnavatelé po uchazečích vyžadují obecně.

⁹⁴ „Měli jsme poslední zkušenosti, když jsme obsazovali poměrně hodně vysoký číslo nabíraných u jedné společnosti... ani tam nechtěli lidi, kteří jsou dýl jak tři roky na pracovním úřadě. I z toho, že chtěli obsadit asi 700 míst, tak si vybírali. A vybírali si víc než ti lidi, kteří chodili od nás - byť to byli lidi z pracáku, ale přišli tam sami, tak to pro ně bylo zajímavější, než když jsme tam poslali na doporučenky.“ (Pracovnice UP 1)

⁹⁵ „Jsou to určitě matky po mateřské dovolené, čím delší ta dovolená, tím větší problém najít práci, vrátit se zpátky do pracovního procesu, pak to budou dlouhodobě nezaměstnaní, kteří ztratili pracovní návyk stejný jako ty matky po mateřské dovolené.“ (Pracovnice AP 4)

⁹⁶ *Tam je docela problém v jazykové vybavenosti... tady většinou, pokud se mi podařilo někoho nějakým způsobem zaměstnat, tak to bylo buď ve firmě, kde bylo výrazné zastoupení ruských mluvících lidí.* (Pracovnice UP 3)

⁹⁷ „Jsou to specifické sektory, kde i přímo hledáme ty cizince.“ (Pracovnice AP 2), „Pokud jsou tam jazykové kombinace nutné, tak mají zájem o cizince, protože ten český kandidát to mít nebude.“ (Pracovnice AP 3),

Při sumarizaci požadavků o zaměstnání musíme brát v potaz rozdílný pohled zaměstnanců UP a AP. Pracovníci UP by měli mít k dispozici informace o všech pozicích, které jsou na současném trhu práce k dispozici. U AP se však setkáváme s nabídkou pozic, které jsou ve většině případů technické a úzce profilované.⁹⁸ Od struktury pracovních pozic se tak dále odvíjí požadavky zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání, které pracovníci UP a AP prezentují.

Požadavky zaměstnavatelů jsou v současné době orientované především na praxi uchazeče o zaměstnání⁹⁹, u některých pozic je vyžadována konkrétně praxe na obdobné pozici¹⁰⁰, velký důraz je také kladen na jazykovou vybavenost¹⁰¹, kdy je po uchazečích požadována znalost jednoho až dvou cizích jazyků.¹⁰²

U určitých typů pozic je důležité také vzdělání¹⁰³ s konkrétním zaměřením: „*Myslím si, že není zas tak až tak nutné, jestli je to středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání, ale chtějí mít (uchazeče) zaměřené na nějakou tu konkrétní oblast.*“ (Pracovnice AP 1)

Mezi další požadavky zaměstnavatelů patří znalost práce na PC¹⁰⁴, schopnost plynule se zařadit do pracovního procesu¹⁰⁵ i ochota cestovat.¹⁰⁶

⁹⁸ „*Personální agentura obsazuje obecně takové pozice, které si ten zaměstnavatel nedokáže najít sám. To znamená, že buď to budou technické pozice, nebo kombinace technické s jazykem nebo kombinace obchodně technické ... a pak to budou obory finanční a tam zase praxe a jazyky.*“ (Pracovnice AP 4)

⁹⁹ Pracovnice UP 1, Pracovnice AP 1, Pracovnice AP 2, Pracovnice UP 3, Pracovnice AP 4

¹⁰⁰ „*Chtějí někoho na obdobné pozici, kdo na té pozici už působil, aby toho člověka nemuseli tak dlouho zaškolovat.*“ (Pracovnice AP 2)

¹⁰¹ Pracovnice UP 2, Pracovnice AP 2, Pracovnice AP 3, Pracovnice AP 4; Pracovnice UP 3 ale upozorňuje na fakt, že podmínka znalosti cizího jazyka může v některých případech sloužit pouze jako filtr uchazečů o zaměstnání. „*Výrazně bych řekla, že stoupl požadavek jazykový. Už i tím bych řekla, že vlastně je tam požadavek na základní vzdělání, ale chtějí souběžně i jazykovou vybavenost, takže tím eliminují nával těch příchozích, protože pracovních sil je hodně, ale když by se tam na to požadovaný místo navalilo několik stovek lidí, tak samozřejmě to není možné a únosné nějak administrativně zvládat, takže už prioritně z mého pohledu tam ten zaměstnavatel dává požadavek na jazyk, aby redukoval skupinu, která ho navštíví.*“

„*Dneska ten zaměstnavatel ty jazyky považuje, nebo vyhledává skoro u všeho, aniž by je třeba někdy potřeboval a možná i ti starší uchazeči bych řekla se do těchlech zaměstnání ani moc nepřihlásí, že berou jakoby na sebe tu zodpovědnost, že tohle neumí, tak se tam nepřihlásí.*“ (Pracovnice UP 2)

¹⁰² Pracovnice UP 3

¹⁰³ Pracovnice AP 3, Pracovnice AP 4

¹⁰⁴ Pracovnice UP 2, Pracovnice AP 2

¹⁰⁵ Pracovnice UP 2

¹⁰⁶ Pracovnice UP 2

6.4. Vliv vzdělání/praxe na šance získat zaměstnání

Otázka, jak zvyšují šance na umístění uchazečů o zaměstnání vzdělání a praxe, je velmi úzce provázaná a názory na ni se různí. Pracovníci UP a AP míní, že jak vzdělání, tak praxe sehrávají při hledání zaměstnání důležitou roli.¹⁰⁷

Při analýze rozhovorů jsme se setkali se dvěma základními názory. První z nich příkládá při hledání zaměstnání větší důležitost formálnímu vzdělání nad praxí¹⁰⁸. „*Ted' bych řekla, že je standard ve společnosti, aby to vzdělání člověk měl. Podružná věc je praxe... takže myslím si, že celkem dobrá záležitost je rekvalifikační kurz, ... dost lidí se objevuje, kteří právě mají praxi a nemají k tomu certifikát, takže pomocí tady těch kurzů nahradí třeba středoškolské vzdělání nebo výuční list, doplní kurzem a potom mají šanci se umístit.*“ (Pracovnice UP 3)

Velký důraz na vzdělání je také kladen v technických oborech.¹⁰⁹ Pracovníci personální agentury se také často setkávají s formálním požadavkem minimálního vzdělání¹¹⁰ na danou pozici: „*Někteří korporátní klienti mají přímo standardy, mají to dané, že na střední management neberou lidi, kteří nemají vysokoškolské vzdělání. Ten člověk může mít 15 let praxi, může být manažer výroby, ale ta společnost ho nemůže vzít, protože to je korporátní pravidlo.*“¹¹¹ (Pracovnice AP 2)

Druhý, během rozhovorů více demonstrováný názor, pak říká, že ačkoli je vzdělání důležité, praxe jej může převážit¹¹². „*Spousta firem preferuje vysokoškoláky, ale může to být vyvážený praxí. V případě, že má kandidát víceletou praxi, tak není zas takový důraz na vzdělání.*“ (Pracovnice AP 3) Tento postoj sdílí i Pracovnice UP 1,

¹⁰⁷ „*Řekla bych tak půl napůl ...jedno bez druhého těžko!*“ (Pracovnice UP 3)

¹⁰⁸ Pracovnice UP 4

¹⁰⁹ IT, strojírenství

¹¹⁰ Pracovnice AP 3

¹¹¹ Viz. Teorie kredencialismu

¹¹² „*Podle toho vzdělání ten zaměstnavatel příliš nezvažuje toho kandidáta, samozřejmě větší váhu má ta praxe, ale jsou zaměstnavatelé, kteří si kladou podmínku toho, že ten kandidát nebo uchazeč bude mít nějakou minimální hranici toho vzdělání. Ne vždycky to tak je, někdy se dá to vzdělání nahradit praxí a dá se třeba celkem dobře nahradit ta vysoká škola praxí, ale jsou zaměstnavatelé, kteří vyžadují, že ten člověk má aspoň středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou.* (Pracovnice AP 4)

„*To vzdělání je důležité, ale pokud jde o humanitní vědy, nebo ekonomické, tak tam tou praxí to jde dohnat. Třeba bude mít i víc možností středoškolák, který už tři roky má praxi v oboru, než ten vysokoškolák... ale záleží.*“ (Pracovnice AP 2)

kteřá vyzdvihuje vedle praxe také návazné znalosti, ze kterých může zaměstnavatel těžit: „*Já si myslím, že předchozí praxe je asi nejdůležitější, není to jenom proto, že to člověk zná, ale je tam i spousta aspektů jiných. Je tam třeba to, že pokud budete chtít něco někde zavádět, tak vám bude vyhovovat člověk, který to už umí.*“

6.5.Strategie uchazečů při hledání zaměstnání

Zkušenosti se způsoby uchazečů o zaměstnání při hledání nových pracovních míst se u zaměstnanců UP a AP různí. Hlavní rozdíl je dle našeho názoru založen na rozdílných typech uchazečů, kteří preferují odlišné způsoby hledání práce.

Jak pracovníce UP, tak AP se shodují na tom, že je při hledání práce důležité využívat dostupné sociální kontakty¹¹³, které mohou uchazeči o zaměstnání pomoci na různých úrovních. Jedinci při hledání práce využívají především příbuzných a známých, u určitých pozic (většinou kvalifikovaných) využívají uchazeči o zaměstnání také konexí z dřívějších zaměstnání.¹¹⁴

Pracovníce UP jako další strategie, které uchazeči při hledání zaměstnání využívají, zdůraznily především charitu¹¹⁵, která poskytuje uchazečům možnost absolvování různých rekvalifikačních kurzů¹¹⁶, organizaci DROM, která se zaměřuje na pomoc romské populaci¹¹⁷, a internet, kde uchazeči o zaměstnání mohou hledat volná pracovní místa skrze pracovní portály.¹¹⁸

Podle pracovníc AP využívají uchazeči o zaměstnání při hledání nových pracovních příležitostí především internet.¹¹⁹ Ten využívají k procházení inzerátů¹²⁰ na

¹¹³ „Říká se, že známost se penězma nezaplátí, vždycky radíme lidem prvně využít známosti a kamarády, protože kamarád vás zná nejlíp, kamarád, známý...doporučí. Tohle se hodně uplatňuje.“ (Pracovníce UP 3); Pracovníce AP 1, Pracovníce AP 2, Pracovníce AP 3

¹¹⁴ „To si myslím, že hodně, říkají, že mají známé a přes známé se někam dostanou. Mají tam někoho, nevím, kamaráda, který řekne, teď se tam uvolňuje místo, hned si tam podej životopis. Stačí, než nahlásí to místo, oni tam mají tu lhůtu, než to nahlásí na úřad práce, takže oni si tam můžou hned dát životopis nebo požadavek a mají možná větší šanci než ti, kteří se to dozví až po zveřejnění.“ (Pracovníce UP 2)

¹¹⁵ Pracovníce UP 4

¹¹⁶ „Charitativní činnost je taky hodně záslužná, takže Diecézní charita Brno je dobrá v tomhle směru. Dělá dobré kurzy za vynikající ceny, takže to je dostupný. Bohužel vzhledem k té dostupnosti že to je opravdu symbolický poplatek za to a ta kvalita je vynikající, tak ty kurzy jsou hodně obsazený.“ (Pracovníce UP 3)

¹¹⁷ Pracovníce UP 3

¹¹⁸ Pracovníce UP 4

¹¹⁹ „Vítězí internet nad vším.“ (Pracovníce AP 3)

¹²⁰ Pracovníce AP 1, Pracovníce AP 2

pracovních serverech¹²¹, zjišťování informací o konkrétních firmách i zveřejňování vlastního CV¹²². Uchazeči o specializované pozice využívají také sociální sítě, jejichž pomocí se mohou zkontaktovat s dalšími odborníky z oborů.

„Myslím si, že každý, kdo si hledá práci, se buďto dívá na inzeráty na internetu nebo si tam vystaví svůj životopis, i to už je poměrně známá metoda. Takové ty vyšší pozice využívají právě i ty sociální sítě. Že už mají založený ten LinkedIn¹²³ a nějakým způsobem to třeba evidují, co a jak.“ (Pracovnice AP 1)

Další způsoby, které jsou dle pracovnic AP využívány, jsou přímé návštěvy firem a společností¹²⁴ a veletrhy práce¹²⁵. Role úřadu práce je dle výsledků rozhovorů při hledání zaměstnání především pasivní, kdy uchazeči o zaměstnání pobírají v případě nároku podporu v nezaměstnanosti.¹²⁶

6.6. Struktura nabízených a poptávaných pozic

Z rozhovorů vyplývá, že problém nezaměstnanosti, který je na dnešním trhu práce, je především strukturálního původu. Přestože pracovnice UP a AP vnímají, že je v současnosti na trhu práce méně otevřených pozic¹²⁷, problém vidí především v jejich struktuře, která neodpovídá současné poptávce.¹²⁸

„Prakticky nejsou skoro místa se základním vzděláním, těch je strašně málo. Pak se i objevují málo místa na administrativu, je velký požadavek bych řekla na obchodní zástupce, ale tam je právě problém s řízením, cestováním, a to už je problém pro toho uchazeče, že to nezvládne.“ (Pracovnice UP 2) Velký převis uchazečů na

¹²¹ Jobs.cz, Monster.cz, prace.cz, agentka.cz, sprace.cz, careerjet.cz, etc.

¹²² „Určitě využívají to, že si zadávají svůj životopis do databází.“ (Pracovnice AP 4)

¹²³ LinkedIn je profesionální sociální síť, na které se setkávají profesionálové a diskutují o svých pracovních zájmech. <http://cz.linkedin.com/>

¹²⁴ Pracovnice AP 2

¹²⁵ Pracovnice AP 3

JobChallenge, Veletrh iKariera (veletrhy práce zaměřené na studenty a absolventy), Profesia days, Bilingual People, virtuální veletrhy na Monster.cz, dnyprace.cz etc.

¹²⁶ „Většina z nich se registruje na UP, což možná nemá ani tak za následek to hledání práce jako takové, ale spíš ta pasivní podpora v dávkách.“ (Pracovnice AP 4)

¹²⁷ Dle portálu MSPV klesl počet otevřených pracovních míst v okrese Brno-město z počtu 2023 volných pracovních míst v říjnu 2010 na 856 otevřených pracovních míst v říjnu 2011

¹²⁸ „Řekla bych třeba, že zámečnicků je dost nabídek, ale co se týče evidence, tady těch zámečnicků třeba moc nemám. Naopak třeba řidiči „B“, dodávka do tří a půl tuny, má tady ten řidičák řekněme každý. Hodně málo nabídek a obrovská nabídka sil.“ (Pracovnice UP 3)

administrativní pozice potvrzuje i Pracovnice AP 2. Dle jejího názoru jsou dnes lidi s humanitním zaměřením studia na trhu těžko uplatnitelní.

Přes personální agentury jsou v současnosti poptávány více technické, kvalifikované a zkušené pozice, na které většinou uchazeči nespĺňují požadavky.¹²⁹ V současnosti se potýkáme s problémem, že vedle sebe existují volná otevřená místa a uchazeči o zaměstnání, kteří se nemůžou na trhu práce uplatnit.¹³⁰

„Co se týká objemu, tak to kopíruje tu strukturu. Tam je problém ten, že je hodně otevřených míst, hodně kandidátů, ale jakoby opravdu není tam „match“ mezi tím vhodným kandidátem a tou pozicí.“ (Pracovnice AP 4)

Situace na trhu práce je dle Pracovnice AP 4 ovlivněna mimo jiné také vzdělávacím systémem: *„Nedokáže až tak pružně reagovat na to, aby třeba ve školách školili takové lidi, jako potřebujeme, aby to vzdělání kopírovalo to, co ten trh potřebuje aktuálně. Tam vždycky dochází k nějakému zpomalení.“*

6.7. Vliv současné ekonomické situace na náborové aktivity zaměstnavatelů

Ekonomická krize, které trh práce v současné době čelí, se odráží v přístupu zaměstnavatelů k náboru nových zaměstnanců i jejich požadavkům na uchazeče o zaměstnání. Následkem současné recese na trhu práce je odlišná nabídka volných pozic, kdy firmy poptávají víc obchodníků, ale naopak neotvírají nové pracovní příležitosti ve výrobě a dalších sektorech, kde se v době krize šetří.¹³¹

Názory pracovnic AP i UP se shodují, že zaměstnavatelé jsou při současných nábořech opatrnější¹³² a důkladněji si zaměstnance vybírají¹³³. Na uchazeče jsou kladeny mnohem vyšší¹³⁴ a specifictější požadavky. *„Chtějí někoho s praxí, chtějí někoho osvědčeného, kdo už má ty zkušenosti a hnedka začne. Chtějí opravdu člověka,*

¹²⁹ „Máme víc technické, kvalifikované a zkušené pozice, víc s jazykovými požadavky, než se kterými se nám lidé hlásí.“ (Pracovnice AP 2)

¹³⁰ „Je větší počet uchazečů než nabízených míst, ale místa jsou specifická, takže ne každý uchazeč je vhodný pro tu danou pozici.“ (Pracovnice AP 3)

¹³¹ Pracovnice AP 2

¹³² Pracovnice AP 1, Pracovnice UP 1

¹³³ Pracovnice UP 3, Pracovnice AP 1, Pracovnice AP 3

¹³⁴ „Chtějí po zaměstnancích víc úkonů, než to bylo dřív. Tím, že musí snížit ten stav, dřív to mohl dělat jeden nebo dva lidé, kdežto dneska to musí zvládnout jeden i za toho druhého.“ (Pracovnice UP 2)

který nemá jen všeobecný přehled, ale má už opravdu konkrétní praxi v tom, co oni chtějí.“ (Pracovnice AP 1)

Další faktor, který ovlivňuje situaci při současných nábořech, je vysoká poptávka po otevřených pozicích. Zaměstnavatelé tak mají větší možnost vybrat si požadavkům odpovídajícího uchazeče: *„Mají větší možnost si vybírat, těch lidí je mnohem víc, takže je tam horší, aby se člověk nějak prosadil.*“ (Pracovnice UP 3)

6.8. Přizpůsobení se konkurenci na trhu práce

Se zvyšujícím se počtem uchazečů na jedno pracovní místo stoupá konkurence v jednotlivých výběrových řízeních a uchazeči o zaměstnání musí čelit velkému tlaku.

„Je to hodně stresující hledání nové práce. Jsou nervózní (uchazeči), obešli x pohovorů, kolikrát nedostali zpětnou vazbu, cítí se méněcenně, je na ně tlak, mají finanční problémy. Teď se to nabaluje a čím déle jsou nezaměstnaní, tím víc se komplikuje.“ (Pracovnice AP 2)

To, jakým způsobem se se situací vyrovnají, je velmi individuální. *„Je hodně rozdíl, co se týče vzdělanosti...podle vzdělanosti problémy mají lidé se základním vzděláním... pokud ten člověk se nějakým způsobem nedokáže socializovat a přizpůsobit společnosti a nemá tady ty podmínky osobnostní, tak má velice špatnou pozici i třeba na místa uklízeček, pomocných sil. Nedokážou se orientovat na trhu práce, chybí jim taková ta přirozená komunikativnost, navazování vztahů se zaměstnavatelem...“* (Pracovnice UP 3) Někteří uchazeči o zaměstnání si zvyšující se tlak uvědomují a snaží své šance na umístění zvýšit jim dostupnými způsoby. Využívají možnosti dále studovat, věnují se cizím jazykům, absolvují rekvalifikační kurzy aj.¹³⁵ Jak pracovnice UP, tak AP se ale shodují, že tyto snahy vždy závisí na daném jedinci, zda je dostatečně motivovaný si práci hledat.¹³⁶

¹³⁵ *„Mění životopisy podle aktuální situace, dokážou si poradit, napíší si nový průvodní dopisy.*“ (Pracovnice UP 2),

„Mají snahu dostudovat jazyk, chodí na kurzy, různé rekvalifikační kurzy ...snaží se vzdělávat.“ (Pracovnice AP 1)

¹³⁶ *„Pak jsou tu zas ti, kteří prostě nemají tu snahu...“* (Pracovnice AP 1)

„Myslím si, že kdo chce, ten to zvládne.“ (Pracovnice UP 2)

6.9. Vliv finančních stimulů ze strany státu na motivaci uchazečů o zaměstnání

O tom, zda podpora v nezaměstnanosti má vliv na uchazeče při hledání zaměstnání, jsme dostávali různorodé odpovědi. To, že se pracovníci UP a AP neshodly v jednotlivých názorech, je podle nás způsobeno faktem, že nemají v této oblasti dostatečné informace. Uchazeči o zaměstnání s pracovníci nediskutují, jak jejich rozhodnutí při hledání zaměstnání ovlivňují dávky, a pracovníci tak vychází pouze ze svého pozorování¹³⁷.

Pracovnice UP 4 je přesvědčená, že dávky mají stimulační efekt a podněcují tak uchazeče o zaměstnání k aktivnímu hledání práce.¹³⁸ Na druhou stranu Pracovnice UP 3 představuje názor, kdy jsou sociální dávky i při nízké míře dostatečné a uchazeče o zaměstnání k další aktivitě nemotivují: *„Řekla bych, že tam hraje i výraznou roli to, jaký mají doma vzory. Jsou třeba absolventi, kteří by nešli do práce pod 25 tisíc čistého, a než by šli do práce za nižší mzdu, tak budou radši nezaměstnaní. Je jich taky celkem dost. Taková určitá neúměra toho, co v životě předvedli, a toho, co znají, proti tomu, jaký mají požadavky.“*

Pracovnice AP jsou toho názoru, že dávky mohou ovlivňovat rozhodování u těch uchazečů o zaměstnání, kterým je nabízena minimální mzda. U vyšších pozic ale dle jejich názoru dávky nehrají při rozhodování žádnou roli¹³⁹: *„Možná na těch nižších pozicích, kde třeba to finanční ohodnocení není až tak zajímavé, ale takového toho středního a vyššího managementu, tam se o tom nemůžeme bavit.“* (Pracovnice AP 1)

6.10. Časové možnosti zaměstnanců

Přístup pracovníků UP a AP k uchazečům o zaměstnání je z velké části ovlivněn časem, který s nimi mohou strávit. Jak již bylo zmíněno výše, UP a AP fungují na odlišných

¹³⁷ „Uchazeč vám to neřekne, že se mu to nevyplatí pracovat. To si musí každý uchazeč jako podle své situace. Já totiž nevím, jaké oni mají dávky, každý má úplně jinou. To je spíš oblast sociálky.“ (Pracovnice UP 2)

¹³⁸ „Jak dostane dávky, bude mít snížený rozpočet domácí, takže aktivně bude hledat.“ (Pracovnice UP 4)

¹³⁹ „U středních a vysokých pozic to nemá podle mě žádný vliv... vyplácené dávky nejsou konkurenční.“ (Pracovnice UP 4)

principech. Přestože pracují s uchazeči o zaměstnání, obě organizace mají svá omezení a limity, v rámci kterých se mohou své aktivity vykonávat.

Z analýzy názorů pracovníků UP vyplynulo, že času na kontakt s uchazeči o zaměstnání je opravdu málo. Jednotlivé návštěvy uchazečů trvají zhruba 10 – 15 minut, frekvence schůzek je pak jednou za dva až tři měsíce.¹⁴⁰ Na základě prognóz pracovníků UP se tato situace bude s přibývajícím administrativou zhoršovat a na přímou práci s uchazeči o zaměstnání tak bude výrazně méně času.¹⁴¹

Pracovnice UP si uvědomují, že některé skupiny uchazečů potřebují při hledání zaměstnání více podpory než jiné. Snaží se proto například s absolventy pracovat intenzivněji a schůzky jim plánovat častěji¹⁴²: „*Absolventi mají, bych řekla, častější návštěvy, protože jsou vlastně jakoby nezkušení, takže se jim snažíme těch nabídek, co máme, dávat co nejvíc a zvat je taky třeba jednou za měsíc. Kdežto u těch dlouhodobějších tam víme, že si ty místa hledají, že jsou jakoby zvyklí podřizovat se tomu trhu práce, takže tam si je objednáme třeba jednou za tři měsíce.*“ (Pracovnice UP 2)

Pracovnice AP mají situaci odlišnou. „*Jsmo společnost založená za účelem zisku, to znamená, že máme nadefinovaného tzv. prodejného kandidáta v ten daný moment, který je momentálně uplatnitelný na trhu práce. Pokud člověk neodpovídá aktuálním požadavkům na trhu práce, nemáme mu možnost tu práci nabídnout.*“

¹⁴⁰ (Pracovnice UP 2)

„*My jsme teď v situaci, kdy je těch uchazečů opravdu hodně. A na počet zprostředkovatelek, kdy ona má na starosti přes 500 lidí, tak oni se vidí s tím uchazečem zhruba jednou za tři měsíce.*“ (Pracovnice UP 1)

„*Jsmo limitovaní, toho času a té administrativy je tolik, že toho času na hledání zaměstnání uchazečům nemáme tolik. Snažíme se, co můžeme.*“ (Pracovnice UP 4)

¹⁴¹ „*Byli bychom radši, kdyby bylo víc časového prostoru. Protože ta práce objemově narůstá. ... Řeší se, jestli se sem od 1. ledna bude posouvat vyplácení státních sociálních podpor a takových těch dávek, takže to bude další věc, kterou budeme řešit a je to při stejném času a při stejném objemu zaměstnanců. Takže tam ten nárůst bude výrazný... Když na toho klienta máme podle normy čtvrt hodiny tak i když ta práce je potom náročnější časově, tak to musíme někde přidat a někde zase ubrat.*“ (Pracovnice UP 3)

„*Zahajování správního řízení ve věci podpory, když se nedostaví uchazeč, zahajujeme správní řízení ve věci vyřazení, řešíme to, pokud dokládá omluvy tak zastavujeme správní řízení ve věci vyřazení, rekvalifikace, posíláme na rekvalifikace aktivně, to zase řešíme podporu při té rekvalifikaci, ESF projekty.*“ (Pracovnice UP 4)

¹⁴² „*U mladších my chceme kratší dobu. Už vzhledem k tomu, aby ten mladý člověk tady neměl potom 4 návštěvy za rok a v podstatě zbytek usnul... Ti se zvou častěji a intenzivněji se jim nabízí... Krom pozic se jim nabízí třeba ty účasti na projektech, stáže, i ty rekvalifikace.*“ (Pracovnice UP 1)

„*Tam je potřeba to rozlišovat z hlediska toho, jestli je to člověk, který je tu krátce, nebo jestli je tu dlouhodobě. Nechci říct, že těm, kteří jsou tu krátce, se tu věnujem víc, než těm s tou delší lhůtou evidence ... průběžně 5x - 6x do roka, což teda není žádná sláva, to je jasný, ale bohužel to opravdu z časových důvodů víc nejde. Pokud jsou tady absolventi, těm se věnujem víc, ty zveme třeba každý měsíc, měsíc a půl, pokud jsou tu lidi, kteří jsou tu deset, 15, 20 let... tak ho zveme třeba jen 4x ročně.*“ (Pracovnice UP 3)

(Pracovnice AP 4) Pracovnice AP tak popsala rozdíl mezi UP a AP. Zaměstnanci AP věnují intenzivní čas uchazečům o zaměstnání, kteří jsou pro ně svým profilem uplatnitelní. S uchazečem o zaměstnání, pro kterého mají pracovnice AP potenciální pracovní uplatnění, stráví během pohovorů zhruba hodinu: „*Standardně pohovor tak většinou půl až tři čtvrtě hodinky, k tomu nějaký ten prescreen. To záleží, třeba deset minut. Takže takovou tu hodinu minimálně na takovou tu počáteční fázi,*“ (Pracovnice AP 1) kdy délka jednotlivých interview se odvíjí také od profilu uchazeče.¹⁴³ Pracovnice UP zůstává s „prodejným kandidátem“ v dlouhodobém kontaktu jak během náborového procesu u firem, tak i po něm.¹⁴⁴

V případě, že uchazeč o zaměstnání neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů, informují ho pracovnice AP o jeho zamítnutí: „*S těmi, kteří na tu pozici nejsou vhodní podle životopisu, což se pozná, pokud třeba nemá nějaké to požadované vzdělání, jazyky a tak dále, tak posíláme zamítací dopis s tím, že bohužel nevyhovuje požadavkům našeho klienta, ale že si ho necháváme v databázi.*“¹⁴⁵ (Pracovnice AP 1)

Pracovnice AP se snaží s uchazeči o zaměstnání aktivně pracovat. V případě, že v současné době nemají otevřenou pozici, která by vyhovovala profilu uchazeče o zaměstnání, snaží se s jeho životopisem aktivně oslovit firmy: „*Pokud víme, že daný profil budeme hledat, je dobrý, tak se sejdeme a zkusíme ho nabídnout i tam, kde není zrovna uzavřena objednávka.*“ (Pracovnice AP 2)

6.11. Vztah mezi uchazečem o zaměstnání a pracovníkem UP a AP

Vztah, který navazují zaměstnanci UP a AP s uchazeči o zaměstnání, se diametrálně liší. Pracovníci UP se shodují, že při komunikaci s uchazeči o zaměstnání na úřadu práce je nutný velmi striktní přístup: „*Záleží na tom, jak je ten člověk komunikativní. Jsou lidi, kteří tady jsou skutečně dlouho a na každé schůzce vás napadají, stalo se i fyzické napadení. Je nutný opravdu velmi striktní přístup. Ať se zeptáte na cokoli, ten člověk je už dopředu vyprovokovaný, že mu chcete ublížit.*“ (Pracovnice UP 3) S tvrzením

¹⁴³ „*Liší se absolvent a člověk s dlouholetou praxí, ten si už vybírá, má větší hlubší znalosti, postupně to všechno zjistit trvá víc času než u absolventa.*“ (Pracovnice AP 3)

¹⁴⁴ „*Těm lidem, které dokážeme na tom trhu práce uplatnit, tak těm se snažíme věnovat i dlouhodobě udržovat vztahy, ale samozřejmě někdy toho času je málo.*“ (Pracovnice AP 2)

¹⁴⁵ „*Máme vlastně databázi celoagenturní, kam zadáváme jak toho kandidáta, tak veškeré aktivity s ním, pracuju s tím kandidátem... za rok ho tam objeví jiná konzultantka.... Může si tam přečíst veškeré informace, co se s ním dělo právě před tím rokem, co jsem s ním dělala.*“ (Pracovnice AP 1)

souhlasí i Pracovnice UP 2, která charakterizuje vztahy s uchazeči o zaměstnání jako „striktně pracovní“.¹⁴⁶

Zaměstnanci AP vedle se naproti tomu snaží s uchazeči o zaměstnání navázat vztah založený na důvěře: „Kandidát nám velice důvěřuje v tom, že mu tu práci najdeme. Je to profesionální vztah, který může být postaven i na nějaké řekněme sympatické osobní bázi, ale je to profesionální vztah mezi uchazečem a potencionálním zaměstnavatelem nebo dodavatelem.“ (Pracovnice AP 3) Cílem pracovníků AP je, aby se k nim kvalitní uchazeči o zaměstnání vraceli.¹⁴⁷ Snaží se toho docílit především intenzivní a dlouhodobou spoluprací, při které závisí i na uchazeči o zaměstnání, jakým způsobem bude komunikace probíhat¹⁴⁸: „Hodně to záleží, někteří jsou neformální, někteří si drží odstup.“ (Pracovnice AP 2)

Na základě rozhovorů soudíme, že přístup pracovníků UP a AP je velmi rozdílný. Můžeme vidět i jasný rozdíl v šancích uchazeče ovlivnit daný vztah. Na pracovním úřadě vystupují pracovníci z pozice, kdy jim uchazeč o zaměstnání musí odpovídat na otázky¹⁴⁹, které mu mohou být nepříjemné a mohou vést k negativnímu přístupu k další spolupráci. Pracovnice UP jsou tak nuceny vystupovat vůči uchazečům o zaměstnání striktně a odtažitě.

Pracovníci AP naopak přistupují k uchazečům otevřeně. Přestože je jejich přístup profesionální, pokud uchazeč preferuje neformálnější styl komunikace, který je akceptovatelný oběma stranami, pracovníci AP jsou mu otevření: „S někým je to prostě tak, že se pobavíte, můžete si napsat smajlíky, přidáme se na LinkedInu nebo tak.“ (Pracovnice AP 2)

6.12. Rozhodovací pravomoci zaměstnanců UP a AP

Další rozdíl, který můžeme pozorovat na přístupu pracovníků UP a AP, spočívá v možnosti pracovníků rozhodovat za uchazeče o zaměstnání. Pracovníci AP se shodují

¹⁴⁶ „...Neříkám najít si přátelský vztah, to ne, to nejde, protože oni toho pak docela často chtějí zneužívat.“ (Pracovnice UP 3)

¹⁴⁷ Pracovnice AP 4

¹⁴⁸ „To potom záleží na kandidátovi hodně, někteří kandidáti nemají s personálkama dobrý zkušenosti a potom k tomu taky tak přistupují. Někde to je hodně formální, někde přátelské.“ (Pracovnice AP 4)

¹⁴⁹ „Já jsem se teď zeptala teď na zdravotní stav, protože jsem viděla, že před nějakýma dvaceti roky měl nějaký invalidní důchod, ... ale když na vás ten člověk útočí při takovémhle obyčejným dotazu, že se ho hluboce dotýkáte a urážíte ho a fyzicky Vás tady napadá, slovně Vás napadá, tak to pak je práce docela těžká.“ (Pracovnice UP 3)

v názoru, že kompetence dělat rozhodnutí za uchazeče o zaměstnání nemají, ale snaží se je ovlivnit: „*Nemá tu kompetenci udělat to rozhodnutí, ale může kandidátovi poradit, může ho přesvědčit, což je ve valné většině případů žádoucí, protože má větší přehled o možnostech, které na tom trhu aktuálně jsou.*“ (Pracovnice AP 4)

Jejich roli v rozhodování můžeme definovat jako poradní¹⁵⁰. Protože pracovnice AP fungují jako prostředník mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem, dochází k situacím, kdy pracovnice argumentuje za uchazeče¹⁵¹. I v těchto situacích ale klade důraz na to, že jde pouze o její názory: „*Můžu, když se bavím o kandidátovi s klientem, tak mu můžu sdělit nějaké svoje stanovisko, co si myslím, že by ten kandidát mohl udělat, podle mého názoru.*“

Rozhodovací pravomoci pracovnic UP jsou mnohem vyšší. Ze své pozice mají právo rozhodovat o podpoře v nezaměstnanosti, která může být pro uchazeče klíčová: „*Děláme rozhodnutí o přiznání nebo nepřiznání podpory, potom samozřejmě, pokud dojde k nějakému prohřešku ze strany uchazeče, tak sepisujeme protokoly na vyřazení, nebo požadujeme doklady, např. od lékaře, že ten člověk nemohl přijít...*“ (Pracovnice UP 3) V záležitostech, které se týkají hledání zaměstnání, však zaměstnanci UP za uchazeče nerozhodují a stejně jako u personálních agentur zaujímají roli poradce: „*Všechno necháváme na uchazečích, můžeme poradit, říct jak se to dělá, říct, jak by se to mělo vyvíjet, ale uchazeč se musí rozhodnout vždycky sám.*“ (Pracovnice UP 2)

6.13. Informovanost zaměstnanců UP a AP

Otázka informovanosti zaměstnanců UP a AP je pro uchazeče o zaměstnání zásadní. V případě, že hledá práci a obrací se na veřejný či soukromý sektor, očekává odborné rady, které mu pomohou při orientaci na trhu práce. Pracovnice UP a AP se shodují na tom, že mají veškeré informace, které potřebují k výkonu svého zaměstnání, k dispozici. „*Přehledy máme tady, co je možné tomu uchazeči dát, takže o většině víme... My mu můžeme říct všechno, co se týká volných míst jakoby zvýšení rekvalifikace nebo poradenství, ale ostatní ty další záležitosti už pak řeší každé to oddělení... My víme, kam ho máme poslat, tam ho pošleme a určitá pracovnice mu potom vysvětlí všechny detaily.*“ (Pracovnice UP 2)

¹⁵⁰ Pracovnice AP 3

¹⁵¹ Pracovnice AP 2

Mezi jednotlivými odděleními UP funguje pravidelná komunikace, zaměstnanci jsou informováni o jednotlivých službách a mohou tak uchazečům předávat aktuální informace: „*Víme všechno, oddělení rekvalifikací nám posílá pravidelně, jak nabíhají kurzy jednotlivé, tak nám posílají tady ty informace, posílají jednou čtvrtletně a jednou pololetně takový ty dlouhodobé předpoklady toho, jak se otevře který kurz. Můžeme dopředu vědět, koho tam nasměrovat.*“ (Pracovnice UP 3)

Stejný systém rozdělení existuje i u AP. Přestože zde funguje rozdělení služeb a pozic, jednotliví pracovníci mají obecný přehled o všech nabízených možnostech, který dokáží uchazeči o zaměstnání komunikovat: „*Je to rozsegmentováno, protože to je i žádoucí. Těch služeb, které nabízíme, je poměrně hodně na to, aby měli 100% přehled o všech službách. Nemají. Ale všeobecný přehled mají vždycky, dokáží tu službu nabízet.*“ (Pracovnice AP 4)

„*Nemůžu říct, že mám přehled o úplně všech pozicích, ale kdybychom se bavili za Brno, Jihomoravský kraj, Vysočinu, tady není problém se zeptat... Naše společnost nabízí spoustu služeb, takže nějaký ten přehled mám.*“ (Pracovnice AP 1)¹⁵²

6.14. Motivace zaměstnanců UP a AP

Fakt, že veřejný a soukromý sektor postupuje při práci s uchazeči zaměstnání rozdílně, jsme demonstrovali v předchozích kapitolách. Rozdílné jsou i stimuly, které motivují pracovníky při výkonu jejich zaměstnání.

Pracovnice UP 1 popisuje úřad práce jako velmi negativní místo: „*Úřad práce jako obecně není radostný místo, protože sem nikdo nechodí rád... Je to taková síla těch negativních energií a řekla bych, že to je i cítit na těch chodbách.*“ V tomto prostředí, kde se zprostředkovatelé často setkávají s agresí, je hlavním stimulem snaha pomoci. „*Když někomu pomůžete. A nejenom najít zaměstnání, ale třeba i to, že mu pomůžete v té těžké situaci, do které on se dostal...*“¹⁵³ (Pracovnice UP 1)

Motivace zaměstnanců AP je vedle toho více zaměřená na úspěch. Zaměstnance při jejich práci motivuje především spokojenost zaměstnavatelů a uchazečů o

¹⁵² „*Mám přehled o svých pozicích, v teamu mám přehled rámcově, vím, co se hledá, co se týká jinak, tak jen málo... Existuje také mezipobočková spolupráce, celorepublikové projekty.*“ (Pracovnice AP 2)

¹⁵³ „*Naším cílem je pomáhat lidem, fakt, opravdu, já jsem to zažila, vím, co to je když člověk ztratí práci nebo má malé děti a nemůže být zaměstnán, takže pomáhat lidem.*“ (Pracovnice AP 4)

zaměstnání: „*Spokojený klient a spokojený kandidát. Je to o tom úspěchu, co se zadaří.*“ (Pracovnice AP 1)¹⁵⁴

Pracovnice AP 4 vidí hlavní motivaci v zaměření na výsledek. „*Vždycky motivuje to, že se nám něco podaří, že se nám začne dařit, nebo se nám aktuálně daří. A když se nám nedaří, tak je motivem to, že chceme být nejlepší. Důležitou motivací je také team.*“ Oproti úřadu práce je tak v personální agentuře nutné být nejen orientován na pomoc druhým, ale také právě na výsledek, který je v soukromém sektoru určující.¹⁵⁵

6.15. Postup práce s novým uchazečem o zaměstnání

První styk uchazeče o zaměstnání s úřadem práce je především v administrativní stránce celého procesu hledání zaměstnání. Nový uchazeč vyplňuje žádost o zprostředkování zaměstnání a v případě nároku také žádost o podporu. Při kontaktu s uchazečem zprostředkovatelky kontrolují vyplněné údaje, přebírají potřebné doklady¹⁵⁶ a evidují uchazeče o zaměstnání do databáze.

Na základě této evidence jsou uchazečům nabízeny pracovní nabídky, poradenství či rekvalifikační kurzy a pracovníci UP si s uchazeči o zaměstnání domlouvají další schůzky.¹⁵⁷ Během počátečního stadia¹⁵⁸ se s uchazečem o zaměstnání pracuje pouze po administrativní stránce. V případě, že si uchazeč nenajde zaměstnání do pěti měsíců, vypracovávají s ním pracovníci UP individuální akční plán, který má za cíl zvýšit zaměstnatelnost uchazeče o zaměstnání na trhu práce.¹⁵⁹ Po určité době, strávené na úřadu práce, je na uchazečích o zaměstnání, aby zvážili také další varianty, které úřad práce nabízí: „*Oni sami musí zvážít, jestli zůstanou ve své profesi, nebo se dají třeba na úplně jinou cestu. A většina lidí je schopna si to nějakým způsobem rozmyslet.*“ (Pracovnice UP 1)

¹⁵⁴ „*Když je spokojený klient i kandidát, tak to je ideální stav.*“ (Pracovnice AP 2)

¹⁵⁵ „*V agentuře se spojuje obojí, dotkneš se jak ekonomiky a businessu, tak zároveň pomáháš těm lidem v tom směru, že jim najdeš tu práci.*“ (Pracovnice AP 3)

¹⁵⁶ Občanský průkaz, doklady ze zaměstnání a školy

¹⁵⁷ V případě správního řízení ve věci podpory v nezaměstnanosti jsou schůzky naplánovány v průměru během 14 dnů, další schůzky jsou plánovány během několika následujících měsíců. (Pracovnice UP 3)

¹⁵⁸ Zhruba 2 měsíce (Pracovnice UP 1)

¹⁵⁹ „*Potom se s ním potom vypracovává individuální akční plán, kde on teda už jako informuje o tom, jaké dělá kroky pro najít zaměstnání a pak už s ním začne pracovat intenzivněji, že prostě se zařazuje třeba do nějakého projektu, nebo se zjišťuje, proč se nemůže lépe zaměstnat, nebo kde by to zaměstnání mohl lépe hledat.*“ (Pracovnice UP 1)

Uchazeči o zaměstnání, se kterými se dostávají do kontaktu pracovnice AP, většinou reagují na veřejně dostupnou inzerci na konkrétní pozici. V případě, že životopis uchazeče odpovídá požadavkům, pracovnice AP provede krátké telefonické miniinterview, ve kterém ověří základní informace.¹⁶⁰ Pokud uchazeč odpovídá požadavkům na volné pracovní místo, pracovnice AP naplánuje osobní pohovor, kdy: „Zjistíme mnohem detailnější informace o tom, co dělal a taky o tom, co by chtěl dělat.“ (Pracovnice AP 1) V případě zájmu uchazeče o danou pozici je vypracován profil uchazeče, který je dále přeposlán zaměstnavateli. Pokud má zaměstnavatel o daného uchazeče o zaměstnání zájem, naplánuje se interview a uchazeč jde na pohovor do konkrétní společnosti.

V případě, že uchazeč o zaměstnání svými zkušenostmi a vzděláním neodpovídá žádné z otevřených pozic, která je v rámci společnosti k dispozici, informace o uchazeči se zadají do agenturní databáze, kde je jeho životopis k dispozici pro možné budoucí pracovní příležitosti.¹⁶¹

Pokud přichází do agentury uchazeč o zaměstnání bez předchozí domluvené schůzky, pracovnice AP jej zaregistruje a absolvuje s ním krátký pohovor, během kterého se zaměří na jeho potřeby a očekávání. Na základě tohoto minipohovoru vyhodnocuje uchazečovy možnosti a pokračuje dle postupu výše.¹⁶²

6.16. Služby organizace zaměřené na rizikové skupiny

Úřad práce nabízí uchazečům o zaměstnání portfolio služeb, které mají pomoci při jejich umístění na trh práce. Největší důraz je kladen na poradenství, které UP nabízí v několika oblastech. Základní poradenství se týká vlastní prezentace u zaměstnavatelů: „Třeba když neumí sestavit životopis, takže jim poradí, jak se životopisem, jak s motivačním dopisem, jak vlastně jednat u toho zaměstnavatele, jak se ucházet o to místo.“ (Pracovnice UP 2) Uchazeči o zaměstnání se mohou setkat také

¹⁶⁰ Praxe, jazyková vybavenost, lokalita, platová očekávání

¹⁶¹ Pracovnice AP 3

¹⁶² Pracovnice AP 3

s psychologickým poradenstvím¹⁶³ a poradenstvím pracovním, které je zaměřeno na studenty.¹⁶⁴

Mezi další služby, které mohou zvýšit šance uchazečů o zaměstnání, řadí pracovníce AP rekvalifikace¹⁶⁵, jazykové kurzy pro cizince¹⁶⁶, kurzy základní počítačové gramotnosti¹⁶⁷ a z pohledu zaměstnavatelů také dotace na nově zřízená místa: „*Stává se, že zaměstnavatel si najde toho konkrétního uchazeče v rámci nezaměstnaných, a tam je potom možnost poskytnout dotaci na místa nově zřízená nebo na místa.*“¹⁶⁸

Zaměstnanci agentury práce mají nabídku služeb zaměřující se na rizikové skupiny limitovanější. Rizikovým skupinám nabízí především poradenství: „*V těchto specifických případech, když jim nejsme schopni nabídnout zaměstnání, což se může často stát, tak nabízíme komplexní poradenství o tom, jakým způsobem může ten člověk zvýšit pravděpodobnost na to, aby si to zaměstnání mohl sehnat sám, když my nejsme schopni ho zprostředkovat.*“¹⁶⁹

Vedle této služby poskytuje personální agentura také visa poradenství pro cizince, možnost dočasného ubytování a především množství různorodých otevřených pozic. Zaměstnanci agentury práce jsou přesvědčeni, že i rizikovým skupinám, které nepatří mezi jejich „prodejné kandidáty“, mají co nabídnout.¹⁷⁰

6.17. Shrnutí

V úvodu rozhovorů se zaměstnanci UP a AP jsme zjišťovali, jaké jsou dle jejich názoru v současnosti nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání a zároveň jaké je

¹⁶³ Pracovnice UP 3

¹⁶⁴ „*Pro takovou tu veřejnost těch studentů kdy třeba po střední škole se rozhodují kam dál, je tu možnost i poradenství pracovního a to skutečně sedí, je to úžasný.*“ (Pracovnice UP 3)

¹⁶⁵ Pracovnice UP 4

¹⁶⁶ „*Cizince zase většinou posíláme kvůli té jazykové bariéře na určitý ty kurzy, které jsou tady zdarma, tak aby prostě se tady zdokonalovali v jazyce a aby měli možnost se s tím zaměstnavatelem domluvat česky.*“ (Pracovnice UP 2)

¹⁶⁷ Pracovnice UP 3

¹⁶⁸ Pracovnice UP 3: Dotace na místa pro lidi v dlouhodobé evidenci při věku 50 let a víc, ohrožená skupina maminek s dětmi do 15 let (poskytována dotace na zřízení místa nebo na mzdu), absolventi.

¹⁶⁹ Pracovnice AP 4: Jak správně napsat CV a motivační dopis, jak vystupovat při pohovory, jak využívat při hledání online inzerce, kde vystavit CV na internetu.

¹⁷⁰ „*Dlouhodobě nezaměstnané ty bych určitě poslala na temporary placement, protože tam vím, že si můžou i minimálně přivydělat na nějaké té brigádě.*“ Pro absolventy a cizince existují možnosti uplatnění skrze mezinárodní projekty AP. (Pracovnice AP 1)

postavení těchto skupin na trhu práce. Zde je důležité zmínit, že pohled zaměstnanců UP a AP na rizikovost jednotlivých skupin je do značné míry ovlivněn nabídkou pracovních míst, kterou mohou uchazečům o zaměstnání prezentovat. Respondenti se vesměs shodli v názoru, že mezi nejvíce ohrožené skupiny patří uchazeči o zaměstnání starší 48 let, dlouhodobě nezaměstnaní a absolventi. K dalším skupinám uchazečů, kteří mají v současnosti problém s umístěním na trhu práce, jsou maminky s malými dětmi a fluktuanti. Skupina cizinců není pracovníky UP a AP vnímána jako ohrožená především kvůli rozšiřující se základně cizinců na českém území a otevírání pracovních míst v mezinárodních firmách, které nepožadují znalost českého jazyka.

Jedna z našich dílčích výzkumných otázek se ptá:

Jaké charakteristiky uchazečů o zaměstnání jsou důležité při jejich umístění na trhu práce skrze pracovní příležitosti UP a AP?

Naše odpověď na tuto otázku zní, že při umístění uchazečů na trh práce skrze pracovní příležitosti UP a AP, je důležitý celý komplex jednotlivých charakteristik uchazeče, které se vzájemně doplňují. Na základě rozhovorů můžeme soudit, že největší důraz je v dnešní době kladen na předchozí praxi uchazeče o zaměstnání, která může výrazně ovlivnit konkurenční výhodu jedince během přijímacího řízení. Zkušenosti pracovníků UP a AP naznačují, že uchazeči s praxí bývají preferováni více než uchazeči s oficiálním vzděláním. Důležitost vzdělání však nesmí být podceňována, protože stále patří pro zaměstnavatele k zásadním ukazatelům, které signalizují potenciál uchazeče o zaměstnání.

Další důležitou charakteristikou ovlivňující šance na přijetí je jazyková vybavenost uchazeče o zaměstnání, kdy zaměstnavatelé požadují po úspěšných uchazečích znalost jednoho až dvou světových jazyků. Certifikát, který oficiálně dokládá zvládnutí daného jazyka na požadované úrovni, dává uchazeči o zaměstnání konkurenční výhodu. Právě v této otázce lze v praxi sledovat dopad tzv. signalizačního efektu na šance uchazečů o zaměstnání uplatnit se na trhu práce.

To, jakou mají uchazeči o zaměstnání se svým potenciálem šanci, ovlivňují také jejich vlastní aktivity, které při hledání zaměstnání vyvíjí. Typ volené strategie závisí především na typu hledaného pracovního místa, osobnosti uchazeče o zaměstnání a jeho preferencích.

Uchazeči při hledání zaměstnání využívají především svých sociálních kontaktů (příbuzní, známí), přímého oslovení firem a internetu, kde mají možnost vyhledávat inzeráty na pracovních portálech. Při hledání méně kvalifikovaných pozic se uchazeči obrací na služby úřadu práce (rekvalifikační kurzy) a charity, uchazeči o specializované pozice pak využívají úzce zaměřených sociálních sítí a kontaktů v daném sektoru.

Tabulka č. 3: Charakteristiky uchazečů o zaměstnání ovlivňující jejich šance na získání zaměstnání

	Charakteristiky uchazečů o zaměstnání
Absolventi	<ul style="list-style-type: none"> - Praxe spojená s oborem studia - Úroveň a obor vzdělání - Znalost cizích jazyků - Flexibilita - Orientace na trhu práce + reálné zhodnocení možností
Dlouhodobě nezaměstnaní	<ul style="list-style-type: none"> - Délka nezaměstnanosti - Úroveň a obor vzdělání - Dřívější praxe v oboru, ve kterém si uchazeč hledá zaměstnání - Motivace uchazeče najít si zaměstnání (vlastní aktivita při hledání zaměstnání, absolvování rekvalifikačních kurzů aj.
Cizinci	<ul style="list-style-type: none"> - Časová dostupnost uchazeče o zaměstnání (potřeba pracovních víz, relokace) - Úroveň a obor vzdělání – oficiální doložitelnost dosaženého formálního vzdělání - Předchozí praxe - Znalost českého jazyka

Zdroj: Autorka

Další dílčí výzkumná zní:

Jak ovlivňuje situace na trhu práce možnost umístění uchazečů o zaměstnání skrze pracovní příležitosti UP a AP?

Na základě analýzy odpovědí zaměstnanců UP a AP můžeme říci, že dopad situace na trhu práce na možnosti uchazečů o zaměstnání získat práci je signifikantní. Mnoho účastníků rozhovorů zastává názor, že současná nezaměstnanost je způsobena především strukturální diferenciací nabízených a poptávaných pozic. Existují tak vedle sebe volná pracovní místa i uchazeči o zaměstnání, kteří daným požadavkům nevyhovují. Současně stoupá míra konkurence na trhu práce na nejvíce poptávaná

místa, jakými jsou například pozice v administrativě, a šance získat dané zaměstnání se tak výrazně snižují.

Vliv na možnosti uchazečů na trhu práce má také ekonomická situace celé země. V současné recesi snižují zaměstnavatelé počty nově otevřených míst, což je důsledkem snížení zakázek a také nižší fluktuace, kdy si zaměstnanci hledají stabilnější zaměstnání. Zaměstnavatelé jsou v současnosti při náboru opatrnější, mají zvýšené požadavky na současné i potencionální zaměstnance a snižují platové nabídky. V případě, že je finanční nabídka zaměstnavatele nevýhodná, inklinují někteří uchazeči o zaměstnání k dočasnému řešení své životní situace skrze podporu v nezaměstnanosti.

Třetí dílčí výzkumná otázka se ptá:

Jaké jsou přístupy zaměstnanců úřadu práce a personálních agentur při umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?

V přístupech zaměstnanců UP a AP k uchazečům o zaměstnání můžeme vidět jasný rozdíl, který vychází z podstaty organizací veřejného a soukromého sektoru.

Zaměstnanci UP mají k uchazečům o zaměstnání velmi striktní přístup, který je definován především limitovaným časem, který mohou zaměstnanci s uchazeči o zaměstnání strávit, a velkou byrokratickou zátěží, která naplňuje velkou část komunikace mezi uchazečem a pracovníkem. Pracovník tak nemá dostatek příležitostí navázat s uchazečem o zaměstnání vztah, který by mu pomohl určit uchazečovy konkrétní potřeby.

Uchazeč navíc přistupuje k pracovníkovi UP jako k autoritě, která má právo rozhodovat o dávkách a ovlivňovat tak jeho životní situaci. Často se tak stává, že uchazeči o zaměstnání přichází na pracovní úřad s negativním postojem, který ovlivňuje způsob vzájemné komunikace.

Přístupy zaměstnanců AP k uchazečům o zaměstnání jsou definovány především snahou zaměstnanců AP generovat zisk. Uchazečům o zaměstnání, kteří odpovídají hledaným profilům AP, věnují zaměstnanci AP dostatek času na to, aby zjistili veškeré relevantní údaje. Jejich cílem je vytvoření dlouhodobého vztahu, který je založen především na důvěře uchazeče o zaměstnání v profesionální schopnosti zaměstnance AP nalézt mu zaměstnání.

Zaměstnanci AP mají ve vztahu k uchazeči o zaměstnání výhradně poradní funkci a veškerá rozhodnutí v náborovém procesu probíhají v přímé spolupráci s uchazeči. V případě, že uchazeč o zaměstnání není vhodný na žádnou z otevřených pozic, kterou má zaměstnanec AP k dispozici, je s ním ukončena spolupráce a informace o jeho profilu jsou uchovány v databázi.

Jaké využívají zaměstnanci úřadu práce a personálních agentur pracovní postupy při umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?

Pracovníci UP mohou při práci s rizikovými uchazeči o zaměstnání využívat celé spektrum služeb a metod, které mají k dispozici. První fáze spolupráce pracovníka UP a uchazeče o zaměstnání je zaměřená na administrativní záležitosti spolupráce a zajištění podpory v nezaměstnanosti. V případě, že si uchazeč o zaměstnání nenalezne práci sám, ve druhé fázi přistupují zaměstnanci UP k identifikaci individuálních potřeb jedince, na jejichž základě tvoří individuální akční plán. Uchazečům o zaměstnání jsou předávány informace o volných pracovních nabídkách, je jim nabízeno poradenství, rekvalifikace a další kurzy, které jim mohou pomoci při uplatnění na trhu práce.

Zaměstnanci AP jsou zaměřeni ve velké míře pouze na zprostředkovávání zaměstnání a poradenství. První kontakt s uchazečem o zaměstnání probíhá ve většině případů po telefonu, v některých případech pak osobním setkáním na pobočce. Samotná výběrová řízení se uskutečňují většinou formou rozhovorů, které se zaměřují na identifikaci pracovních možností a individuálních potřeb uchazeče o zaměstnání.

Rizikovým skupinám, kterým AP není schopna zajistit zaměstnání, je poskytnuto poradenství, jak je možné své šance na trhu práce zvýšit. Situace rizikových skupin na trhu práce je však natolik nesnadná, že jak zaměstnanci UP, tak AP jsou při svých snahách umístit uchazeče na trhu práce skeptičtí a limitovaní.

Na základě odpovědí na dílčí výzkumné otázky se dostáváme k odpovědi na hlavní výzkumnou otázku:

Jaké faktory ovlivňují šance rizikových skupin uchazečů o zaměstnání při jejich umisťování na trhu práce a jak tyto šance zvyšují aktivity úřadů práce a agentur práce?

Mezi hlavní faktory, které ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání na trhu práce, patří individuální charakteristiky uchazečů o zaměstnání, které je odlišují od ostatních a

mohou jim na trhu práce zajistit konkurenční výhodu. Řadíme sem především lidský kapitál jedince, kdy z provedených rozhovorů vyplynulo, že předchozí praktická zkušenost, vzdělání a znalost cizích jazyků je na současném trhu práce vyžadována nejvíce.

Další významnou individuální charakteristikou je pak vlastní iniciativa a aktivity uchazečů, kterými přispívají ke svému prosazení na trhu práce. V případě, že je uchazeč o zaměstnání aktivní a snaží se najít zaměstnání skrze více zdrojů, stoupají také jeho šance na umístění.

Tuto skupinu faktorů jsou uchazeči o zaměstnání ve velké míře schopni ovlivnit a přizpůsobit ji požadavkům současného trhu práce. Druhá skupina faktorů je dána situací na trhu práce, kterou jedinec ovlivnit nemůže, a musí se jí přizpůsobit.

Šance uchazečů o zaměstnání ovlivňuje především ekonomická situace země, kterou jsou zaměstnavatelé při plánování firemních strategií nuceni brát v potaz. V období recese se snižuje objem zakázek a firmy jsou nuceny přistoupit k úsporným opatřením. To vede ke snížení počtu zaměstnanců, menšímu množství otevřených míst a postupnému zvyšování nezaměstnanosti.

Současnou nezaměstnanost můžeme definovat jako strukturální, kdy poptávka po pracovních místech neodpovídá jejich nabídce. Trh práce se tak potýká paralelně s množstvím neobsazených pracovních míst a velkým počtem nezaměstnaných. Ti jsou tak nuceni přehodnocovat své možnosti na základě potřeb trhu práce a přijímat nabídky práce neodpovídající jejich zkušenostem a znalostem, či se účastnit rekvalifikačních kurzů.

Efekty aktivit, kterými se zaměstnanci UP a AP snaží pomoci uchazečům o zaměstnání při jejich umístění na trhu práce, jsou diskutabilní. Pomoc při zprostředkování zaměstnání a poradenství je poskytováno jak zaměstnanci UP, tak AP. V případě, že na trhu práce v danou chvíli není poptávka po uchazečích s konkrétním profilem, nemají tyto aktivity na přímé nalezení zaměstnání výrazný efekt. Pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání jsou pracovníky UP vedle poradenství poskytovány také další služby, které mají za cíl zvýšit jejich zaměstnatelnost na trhu práce. Jedná se především o rekvalifikační kurzy, které mají uchazečům pomoci osvojit si nové znalosti a dovednosti.

Závěr

V předkládané práci jsme se pokusili zanalyzovat faktory, které ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání na současném trhu práce v okrese Brno – město, a jak aktivity UP a AP ovlivňují tyto šance na umístění.

Vycházeli jsme z existence rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, kteří si hledají práci skrze pracovní příležitosti veřejného a soukromého sektoru. Tyto jednotlivé rizikové skupiny se musí při hledání práce vyrovnávat s nejrůznějšími faktory, které je na trhu práce limitují. Současný trh práce je velmi konkurenčním místem s tvrdými podmínkami a úspěch či neúspěch v této oblasti zásadně ovlivňuje kvalitu osobního života jednotlivců.

Uchazeči o zaměstnání z řad absolventů se při hledání práce musí vyrovnávat především s nedostatkem předchozí pracovní zkušenosti, která je v současnosti vyžadována nejvíce. V případě absolventů středních škol, kteří neměli zajištěnou praxi při studiu, je situace velmi náročná. Bohužel ani školní praxe není v současné době dostačující, na uchazeče jsou kladeny mnohem vyšší nároky. Absolventi vysokých škol mají kromě praxe značnou nevýhodu také ve svém věku. Na trh práce se dostávají v období, kdy jejich kolegové ze středních škol, kteří nepokračovali ve studiu, mají až 5 let praxe. V případě, že obor absolventa vysoké školy není na trhu práce momentálně poptáván, dostává se uchazeč do velmi nevýhodné pozice, kdy mu jeho formální vzdělání neposkytuje konkurenční výhodu a potenciálnímu zaměstnavateli není schopen nabídnout žádanou pracovní zkušenost.

Dlouhodobě nezaměstnaní se musí na trhu práce vyrovnávat s celým komplexem problémů, které jim jejich šance na získání zaměstnání snižují. Pro zaměstnavatele jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči nedůvěryhodní a předpokládají u nich ztrátu pracovních návyků, která má pro ně stejné implikace jako nedostatečná praxe u absolventů. Jejich vzdělání ve většině případů neodpovídá oboru a úrovni, která je požadována na aktuálně dostupné pracovní pozice. U dlouhodobě nezaměstnaných je zásadním problémem také jejich vlastní přístup k vzniklé životní situaci, kdy postupně ztrácí motivaci k hledání nového zaměstnání a akceptují životní styl založený na využívání pasivní politiky pracovního trhu.

Skupina cizinců nebyla během rozhovorů s respondenty označena na českém trhu práce za rizikovou. Její případné ohrožení spočívá především v jazykové vybavenosti, kdy je na většinu otevřených pozic vyžadována znalost českého jazyka. Faktorem, který určuje postavení cizinců na trhu práce, je poptávaná pozice. V případě, že se uchazeči o zaměstnání uchází o méně kvalifikované pozice, je jejich situace komplikovaná. I na těchto pozicích ve velké míře přetrvává podmínka znalosti českého jazyka a platové ohodnocení je nízké. U kvalifikovaných pozic, kdy cizinci přichází do České republiky na konkrétní specializovanou pozici, již takový problém není. V případě, že zaměstnavatelé hledají uchazeče o zaměstnání s konkrétní kvalifikací a praxí v zahraničí, podmínka znalosti českého jazyka není ve velké míře vyžadována. V okrese Brno – město tyto možnosti využívají především zástupci firem z oblasti informačních technologií a zákaznické podpory, které jsou otevřeny cizincům bez znalosti českého jazyka.

Podíváme-li se obecně na faktory, které mají vliv na získání zaměstnání, je v současnosti kladen největší důraz na praxi, vzdělání, znalost cizích jazyků, flexibilitu uchazečů o zaměstnání, jejich motivaci a schopnost rychle si osvojit pracovní návyky a postupy daného pracovního místa.

Druhá oblast faktorů je spojena s charakteristikami současného trhu práce, který má na šance uchazečů velké dopady. Struktura a počet otevřených pozic jsou jedny z nejvíce limitujících faktorů, se kterými se v současnosti uchazeči o zaměstnání potýkají. V případě, že na trhu práce nejsou k dispozici pozice odpovídající poptávce uchazečů, jsou aktivity UP i AP značně limitované. Uchazeči o zaměstnání mohou být danou situací nuceni přistoupit k alternativním řešením jako je změna oboru či přijetí neadekvátní pracovní příležitosti.

Cílem veřejného i soukromého sektoru v oblasti trhu práce je pomoc uchazečům o zaměstnání při získávání zaměstnání. Jak již bylo zmíněno dříve, obě organizace jsou ke své činnosti motivovány jinými stimuly, které výrazným způsobem ovlivňují a limitují jejich aktivity a způsoby práce s uchazeči.

UP je institucí, která klade velký důraz na pravidla, byrokratické postupy a rutinní pracovní aktivity. Na základě velké administrativní vytíženosti pracovníků UP zde není dostatek prostoru pro intenzivní a individuální práci s uchazeči o zaměstnání. Z rozhovorů se zaměstnanci UP vyplynulo, že pracovníci nemají dostatek prostoru pro

přímou práci s klientem v oblasti hledání zaměstnání. Uchazečům o zaměstnání poskytují především pasivní ochranu (podpora v nezaměstnanosti), poradenství a možnosti rekvalifikace. Přestože mají k dispozici informace o nabízených pracovních místech, nemají dostatečné kapacity k tomu, aby s každým uchazečem hodnotili jeho možnosti k jednotlivým pracovním nabídkám. UP mohou rizikovým skupinám pomoci zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce především skrze rekvalifikace, které jsou uchazečům o zaměstnání nabízeny.

Zaměstnanci AP jsou při umisťování uchazečů na trh práce omezeni především vlastními limity. AP je organizace, která funguje za účelem zisku. Zaměstnanci AP se proto zaměřují na uchazeče o zaměstnání, kteří mají šanci uspět u jejich smluvních partnerů. V případě, že uchazeči o zaměstnání nesplňují požadavky zaměstnavatelů, může AP poskytnout poradenství, jakým způsobem šance na získání zaměstnání získat. Neposkytuje však již návazné služby, které by byly zaměřeny na zvyšování těchto možností.

S uchazeči o zaměstnání, kteří odpovídají požadavkům pozic nabízených skrze příležitosti AP, navazují zaměstnanci AP intenzivní spolupráci, během které se soustředí na individuální potřeby a požadavky uchazečů.

Závěry, které plynou z předchozího shrnutí, implikují, že možnosti zaměstnanců UP a AP při zprostředkování zaměstnání rizikovým skupinám jsou velmi omezené. Pracovnice UP 1 shrnula problém rizikové skupiny vyjádřením: *„Pokud je někdo v rizikové skupině a ta firma ho z nějakého důvodu nechce, tak ho nebude chtít ani od agentury, ani od nás.“*

Na základě předkládané analýzy bychom se pokusili identifikovat problémové oblasti/faktory, které ovlivňují umístitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce a formulovali k nim jednotlivá doporučení pro UP a AP.

Tabulka č. 4: Problémové oblasti/faktory ovlivňující umístitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce

Problémové oblasti/faktory	Doporučení pro UP	Doporučení pro AP
(1) Nedostatečná spolupráce institucí zabývajících se problematikou nezaměstnanosti	Přestože platí povinnost nahlašování volných pracovních míst UP, v praxi není tato povinnost plně dodržována. Zaměstnanci UP tak nejsou plně informováni o všech pozicích, které jsou tak na trhu práce k dispozici. Doporučujeme užší spolupráci UP a AP, kdy by zaměstnanci UP měli předávat uchazečům o zaměstnání informace o možnostech spolupráce s AP a způsobu jejich fungování.	AP disponují portfoliem otevřených pozic, které závisí na poptávce zaměstnavatelů. Doporučujeme, aby pracovníci AP informovali UP o obvyklých otevřených pozicích, který tak bude mít možnost směřovat uchazeče o zaměstnání s relevantní zkušeností či vzděláním do konkrétních AP.
(2) Limitovaná informovanost o konkrétních pracovních nabídkách	UP mají často velmi omezené informace o volných pracovních místech a o konkrétních požadavcích kladených na uchazeče. Pracovníci UP tak nemohou být schopni zcela relevantně rozhodnout, kteří uchazeči odpovídají svým profilem otevřené pozici. Doporučujeme, aby se UP zaměřily na navázání užší spolupráce se zaměstnavateli a komunikovaly s nimi detailněji konkrétní pracovní nabídky a popisy pracovních pozic.	AP mají ve většině případů k dispozici detailní informace o otevřených pozicích, které jsou schopni uchazečům o zaměstnání předat. Přesto vidíme limity pracovníků AP v informovanosti o pozicích, které nespádají do jejich kompetence. Doporučujeme se zaměřit na vyšší informovanost pracovníků AP mezi pobočkami, zvláště s důrazem na informovanost o nabízených nekvalifikovaných pozicích, které mohou být vhodné pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.
(3) Časové možnosti zaměstnanců	Zaměstnanci UP jsou silně časově limitováni, protože na každého z nich připadá vysoký počet uchazečů o zaměstnání. To je překážkou k dostatečně individuálnímu přístupu k uchazeči a k odpovídajícímu	AP často provádějí osobní pohovory s kandidáty, které trvají v průměru 45 minut. Na řadu pracovních pozic však není zcela nezbytné plánovat osobní pohovor a pracovníci AP

	zjištění potřeb a preferencí uchazeče. Naše doporučení je zaměřeno na zvýšení časových kapacit pracovníků UP pro individuální práci s uchazečem o zaměstnání.	by mohli uvažovat o telefonickém pohovoru, který bývá časově méně náročný.
(4) Signalizační efekt	Pracovníci UP využívají při identifikaci vhodných uchazečů o zaměstnání na konkrétní pozice signalizační efekty (úroveň a obor dosaženého vzdělání, případně praxe). Může se nicméně jednat o zavádějící informaci v případě, že uchazeč hledá zaměstnání mimo obor vzdělání nebo mimo obor, ve kterém dosud pracoval. Proto doporučujeme zpracovat kvalitnější pohovory s uchazeči, které budou více zohledňovat individuální očekávání a preference.	Signalizační efekt může mít nežádoucí důsledky také v případě snahy uchazeče najít si zaměstnání přes AP. V případě, že uchazeč o zaměstnání zašle pracovníkům AP strukturované CV, ve kterém nejsou uvedeny vyčerpávající informace, hrozí riziko zamítnutí uchazeče o zaměstnání na základě CV. Doporučujeme AP zaměřit se na kvalitní pohovory uchazečů o zaměstnání, které mohou být velmi užitečné zejména nyní, v době nedostatku kvalifikovaných pracovníků.
(5) Poskytování návazných služeb	UP nabízí ve svém portfoliu široké spektrum návazných služeb, které mohou uchazeči o zaměstnání využít. Doporučujeme, aby informace o dostupných rekvalifikacích a kurzech byly k dispozici i zaměstnancům AP, kteří je tak mohou uchazečům o zaměstnání aktivně nabízet.	AP nemají k dispozici návazné služby cílené na zvýšení uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Proto navrhuje v tomto směru vyšší míru spolupráce s UP. AP by tak získaly možnost doporučit rekvalifikaci či konkrétní kurz dle své nabídky otevřených pozic a zvýšit šance uchazeče na umístění.

Zdroj: Autorka

(1) Nedostatečná spolupráce institucí zabývajících se problematikou nezaměstnanosti, je v současnosti diskutovaným problémem. Většímu prohloubení spolupráce UP a AP

se věnuje také Novela zákona o zaměstnanosti, která by měla nabýt účinnosti 1. 1. 2012. Ta se věnuje sdílenému zprostředkování zaměstnání, kdy krajské pobočky UP budou moci ve spolupráci s AP zprostředkovat zaměstnání pro vybrané uchazeče o zaměstnání. Limity spolupráce vnímáme také v mezipobočkové spolupráci jednotlivých UP a AP. Ačkoli je na trhu nedostatek pracovních míst, někteří z kandidátů by jistě mohli být na pracovním trhu úspěšně umístěni. Proto by byla účinná užší spolupráce jednotlivých poboček AP a důkladnější sdílení informací o uchazečích.

- (2) V případě, že nejsou uchazeči o zaměstnání komunikovány detailní informace o nabízené pracovní pozici, může dojít k zasílání uchazečů s nevhodným profilem do firem, což následně snižuje důvěryhodnost UP jako zdroje potencialních zaměstnanců. Pracovníci UP nezjišťují očekávání uchazeče (platové podmínky, detaily případné pracovní smlouvy aj.) a nejsou tak schopni selektovat odpovídající uchazeče o zaměstnání na dané pozice. K lepší informovanosti pracovníků UP o konkrétních pozicích by dle našeho názoru přispělo segmentové rozdělení pracovních pozic, kdy by zaměření pracovníka UP na určité obory mohlo pomoci efektivnějšímu přiřazování uchazečů k daným pozicím. V případě pracovníků AP doporučujeme zvýšení informovanosti s pobočkami, které se zaměřují na nekvalifikované pozice, které mohou představovat šanci na umístění pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.
- (3) V rámci UP navrhujeme zvýšit počty zaměstnanců, kteří jsou v přímém styku s uchazeči o zaměstnání. Sníží se tak počet uchazečů o zaměstnání na jednu zprostředkovatelku, která bude mít více prostoru pro individuální práci s uchazečem. Přestože jsou snahy o individuální přístup k uchazečům, na základě byrokratické zátěže zaměstnanců UP je požadavek na individualizaci stále aktuální. Je evidentní, že toto řešení je v současné ekonomické situaci těžko realizovatelné. Pokud nedojde k úpravě současného nastavení a dle očekávání dojde k větší administrativní zátěži pracovníků UP, můžeme očekávat zhoršení dosavadních služeb a zvýšení byrokratizace celého postupu. V případě AP záleží na preferencích zaměstnavatelů, zda požadují, aby se s uchazečem o zaměstnání pracovníci AP nejdříve viděli. Telefonický pohovor je však variantou, kterou je v některých případech možné volit bez obav ze snížení kvality zasílaných uchazečů o zaměstnání.

- (4) Signalizační efekt je v praxi využíván nejen zaměstnavateli, ale také pracovníky UP a AP, kteří jej využívají při identifikaci vhodných uchazečů o zaměstnání na konkrétní pozice. Zaměstnanci UP mají o uchazečích o zaměstnání pouze limitované informace, ze kterých musí při identifikaci vhodného místa vycházet. Proto se ve velké míře spoléhají na ukazatele, jako je obor a úroveň dosaženého vzdělání či obor posledního zaměstnání. Pracovníci AP využívají tyto ukazatele při prvotní selekci vhodných uchazečů o zaměstnání na základě životopisů. Může se tedy stát, že ačkoli jde o vhodného uchazeče o zaměstnání, může být na základě absence určitých ukazatelů v životopisu zamítnut již před pohovorem. Doporučujeme se tedy více zaměřit i na doplňující informace o uchazeči o zaměstnání, které mohou pomoci jasněji definovat jeho možnosti na trhu práce.
- (5) Služby zaměřující se na zvýšení uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce jsou důležitým prvkem organizací na trhu práce. AP jsou v jejich poskytování velmi limitovány, doporučujeme proto navázání užší spolupráce s organizacemi, které je poskytují. Důležitá je také informovanost pracovníků AP o možnostech, které jsou nabízeny UP, doporučujeme tedy zvýšit informovanost o konkrétních službách i mezi UP a AP.

Formulace dalších opatření se týká konkrétních rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, kterým jsme se v práci věnovali. Následující dvě tabulky shrnují doporučení pro UP a AP zaměřující se na absolventy, dlouhodobě nezaměstnané a cizince.

Tabulka č. 5: Doporučení pro UP zaměřené na rizikové uchazeče o zaměstnání

	Doporučení pro UP
Absolventi	<ul style="list-style-type: none"> - vyšší míra informovanosti pracovníků UP o aktuálně dostupných pozicích vhodných pro absolventy i u jiných institucí na trhu práce a konkrétních požadavcích, které budou po uchazečích vyžadovány - zefektivnění poskytovaných služeb pro absolventy - přestože je jim ze strany UP věnováno více času, doporučujeme klást větší důraz na orientaci uchazeče na trhu práce a informovat je o konkrétních možnostech, které trh práce nabízí - znovuoobnovení praxí realizovaných ve spolupráci se zaměstnavateli

Dlouhodobě nezaměstnaní	<ul style="list-style-type: none"> - intenzivní spolupráce uchazeče o zaměstnání a pracovníka UP na jednotlivých krocích IAP – kontrola dodržování + sankce - využívání rekvalifikačních a kurzů, které mohou pomoci při zvyšování lidského kapitálu a šancí na uplatnění na trhu práce - poskytování informací o možnostech brigád a nekvalifikovaných pozic, které jsou nabízeny AP
Cizinci	<ul style="list-style-type: none"> - zvýšení informovanosti pracovníků UP o pozicích, které jsou pro cizince vhodné – zjišťování jazykových požadavků zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání - intenzivnější využívání kurzů českého jazyka pro cizince

Zdroj: Autorka

Tabulka č. 6: Doporučení pro AP zaměřené na rizikové uchazeče o zaměstnání

	Doporučení pro AP
Absolventi	<ul style="list-style-type: none"> - vyšší míra spolupráce AP a UP na obsazování pozic vhodných pro absolventy, informování UP o aktuálních pozicích zaměřených na absolventy
Dlouhodobě nezaměstnaní	<ul style="list-style-type: none"> - vyšší míra spolupráce s pobočkami, které mají ve svém portfoliu nekvalifikované pozice a brigády - Informování uchazečů o zaměstnání o možnostech rekvalifikačních a kurzů UP
Cizinci	<ul style="list-style-type: none"> - informování pracovníků UP o pozicích, které jsou pro cizince vhodné – jazykové požadavky na uchazeče o zaměstnání - inzerování pozic vhodných pro cizince i v anglickém jazyce

Zdroj: Autorka

Problematika umístování rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trh práce je komplexní téma, které zahrnuje velké množství faktorů. Vedle charakteristik jedince, jejich osobní motivace a úsilí získat zaměstnání stojí situace na trhu práce, která má velké dopady na šance získat odpovídající zaměstnání. Úřady práce a personální agentury jsou organizace, které svými aktivitami napomáhají uchazečům o zaměstnání při jejich vstupu na trh práce. Přestože jsou jejich aktivity z různých důvodů limitované, v případě užší kooperace, sdílení informací o pozicích a vyšší provázanosti návazných služeb, mohou dle našeho názoru výrazně přispět ke zvýšení šancí rizikových skupin uchazečů k získání zaměstnání.

Literatura

- 1) **ATKINSON, A., B. (1999).** *The economic consequences of rolling back the welfare state.* Cambridge, Mass: MIT Press.
- 2) **BANKS, S. (1995).** *Ethics and values in social work.* Houndmills: Macmillan.
- 3) **BECKER, H. (1993).** *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* Chicago: University of Chicago Press.
- 4) **BEER, de P., Schils, T. (2009).** *The labour market triangle: employment protection, unemployment compensation.* Cheltenham: Edward Elgar.
- 5) **BUCHTOVÁ, B. (2002).** *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada.
- 6) **DISMAN, M. (1993).** *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum.
- 7) **DVOŘÁKOVÁ, Z. (2007).** *Management lidských zdrojů.* Praha: C.H. Beck.
- 8) **FŇUKAL, M. (2011).** *Demografické aspekty globalizace.* In: Mezřický. Perspektivy globalizace. Praha: Portál.
- 9) **HENDL, J. (2005).** *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace.* Praha: Portál.
- 10) **HOLMAN, R. (2011).** *Ekonomie.* Praha: C.H.Beck
- 11) **HORA, O. (2003).** *Systémy kompenzace příjmů v nezaměstnanosti.* Brno: Diplomová práce.
- 12) **HORA, O. (2008).** *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému.* Praha: VÚPSV.
- 13) **HORÁK, P. (2007a).** *Rozhodovací volnost street-level byrokratů v oblasti politiky pracovního trhu a její uplatnění při implementaci Individuálních akčních plánů zaměstnanosti.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 14) **HORÁK, P. (2007b).** *Změna cílů státních sociálních programů v průběhu jejich implementace street-level byrokraty.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 15) **HORÁKOVÁ, M. (2007).** *Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993 – 2006.* VÚPSV, v.v.i. Praha.
- 16) **HORÁKOVÁ, M. (2010).** *Důvody a možnosti hodnocení výcvikových a vzdělávacích programů a jejich účinků pro nízkokvalifikované osoby: návrh komplexního hodnotícího postupu.* In: Fórum sociální politiky 1/2010.

- 17) **HORÁKOVÁ, M. (2011).** *Problematika nízkého lidského kapitálu na soudobých trzích práce.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 18) **HRONÍK, F. (1999).** *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců.* Praha: Computer Press.
- 19) **JEWELL, CH., GLASER, B. (2000).** *Conveying the Benefits of Employment: A Comparison of the Organizational Settings of California's AFDC and GAIN Programs.* Berkeley: University of California.
- 20) **JOUZA, L. (2005).** *Agenturní zaměstnávání.* Praha: ASPI
- 21) **KELLER, J. (2005).** *Soumrak sociálního státu.* Praha: Slon.
- 22) **KELLER, J. (2011).** *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme.* Praha: Slon.
- 23) **KOCIÁNOVÁ, R. (2010).** *Personální činnosti a metody personální práce.* Praha: Grada.
- 24) **KOPŘIVA, K. (1997).** *Lidský vztah jako součást profese.* Praha: Portál.
- 25) **KOTÍKOVÁ, J. (2003).** *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadů práce.* in: Sirovátka, Mareš. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova universita.
- 26) **KOUBEK, J. (2010).** *Několik poznámek k pojetí lidského kapitálu.* In: Demografie 52/2010
- 27) **KUCHAŘ, P. (2007).** *Trh práce.* Praha: Karolinum.
- 28) **KUNEŠOVÁ, H. (2006).** *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy.* Praha: C.H.Beck.
- 29) **LIPSKY, M. (1980).** *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services.* New York: Russel Sage Foundation.
- 30) **MALOTA, J. (2008).** *Specifika agenturního zaměstnávání.* Rukopis. Brno: FSS.
- 31) **MAREŠ, P. (2002).** *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Slon.
- 32) **MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. (2003).** *Dochází na českém trhu k marginalizaci?* in: Sirovátka, T., Mareš, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova universita.
- 33) **MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (2005).** *Sociální práce v praxi - Specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál.
- 34) **MEZŘICKÝ, V. (2011).** *Perspektivy globalizace.* Praha: Portál.

- 35) **MUSIL, L. (2004).** *Ráda bych Vám pomohla, ale...dilemata práce s klienty v organizacích.* Brno: Marek Zeman.
- 36) **MUSIL, L. (2008a).** *Typologie sociální práce.* In Tokárová, Matulayová. Sociální pedagogika, sociální práce a sociální andragogika – aktuálně otázky teorie a praxe. Prešov: Grafotlač.
- 37) **MUSIL, L. (2008b).** *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“.* in: Sociální práce, roč. 8, č. 2.
- 38) **NAVRÁTIL, P. (2001).** *Teorie a metody sociální práce.* Brno: Marek Zeman.
- 39) **NOVÝ, I. (2006).** *Sociologie pro ekonomy a manažery.* Praha: Grada.
- 40) **NÝVL, O., BARTOŇOVÁ, D. (2011).** Vliv dosaženého vzdělání na uplatnění mladých lidí na trhu práce. Praha: Relik. [cit. 22. 12. 2011]. Dostupné na: <http://kdem.vse.cz/resources/relik11/sbornik/download/pdf/167-Bartonova-Dagmar-paper.pdf>
- 41) **PAUKNEROVÁ, D. (2006).** *Psychologie pro ekonomy a manažery.* Praha: Grada.
- 42) **POŘÍZKOVÁ, H. (2008).** *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- 43) **RÁKOCZIOVÁ, M. (2006).** *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 44) **RÁKOCZIOVÁ, M., TRBOLA, R. (2010).** *Vybrané aspekty života cizinců v České republice.* VÚPSV, v.v.i. Praha.
- 45) **REICHEL, J. (2009).** *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů.* Praha: Grada.
- 46) **SIEGEL, Z. (2005).** *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání.* Praha: Grada.
- 47) **SIROVÁTKA, T. (1997).** *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly.* Brno: Masarykova univerzita.
- 48) **SIROVÁTKA, T. (2000).** *Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita.* Brno: Masarykova univerzita.
- 49) **SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. EDS. (2009).** *Nejistoty na trhu práce.* Brno: FSS. V nakl. Boskovice: Albert.
- 50) **STIGLITZ, J., E. (2007).** *Making globalization work.* London: Penguin Books.
- 51) **ŠAFR, J. (2007).** *Sociální kapitál: koncepty, teorie a metody měření.* Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

- 52) **TVRDÝ, L., kolektiv. (2007).** *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu.* Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava.
- 53) **ÚLEHLA, I. (2005).** *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe.* Praha: Slon.
- 54) **VÁGNEROVÁ, M. (2004).** *Psychopatologie pro pomáhající profese.* Praha: Portál.
- 55) **VRBKOVÁ, K. (2006).** *Význam podporovaného zaměstnávání pro sociální integraci zdravotně postižených.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 56) **WINKLER, J. (2009).** *Institucionální a organizační limity individualizace české politiky zaměstnanosti v podmínkách duálního trhu práce.* In: Sirovátka, Winkler, Žižlavský. Nejistoty na trhu práce. Brno: FSS. V nakl. Boskovice: Albert.
- 57) **WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. (2010).** *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky.* Brno: Masarykova univerzita.
- 58) **DIECÉZNÍ CHARITA BRNO (2011).** *Vzdělávání a kurzy.* [cit. 26. 12. 2011]. Dostupné na:
<http://celsuz.cz/socialni-rehabilitace/nabidka-individualnich-a-skupinovych-aktivit/vzdelavani-a-kurzy/>
- 59) **ESF (2011).** *Evropský sociální fond.* [cit. 26.12. 2011]. Dostupné na:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf_projects/result3.cfm?country_iso=cz&lang=cs
- 60) **HOLÝ, R. (2007).** *Lidský kapitál. Důležité je vědět!* [online]. Paříž: Stálá mise České republiky při OECD v Paříži. [cit. 15. 9. 2011]. Dostupné na:
http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zpravy_udalosti_aktuality/oecd_lidsky_kapital_dulezite_je_vedet.html
- 61) **MPSV (2004).** *Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 25. 11. 2011]. Dostupné na:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/282/140704b.pdf>
- 62) **MPSV (2007).** *Důvod a způsob založení povinného subjektu.* [cit. 05. 09. 2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/3359>
- 63) **MPSV (2011).** *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP.* [cit. 30. 10. 2011]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- 64) **MPSV (2011).** *Analýza trhu práce v okrese Brno-město za rok 2010.* Brno: Odbor trhu práce – Úřad práce Brno-město. [cit. 20. 10. 2011]. Dostupné na:
portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmokres2010_-_verejna.docx

- 65) **MPSV (2011).** *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 25. 11. 2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>
- 66) **MPSV (2011).** *Nabídka poptávka trhu práce.* [cit. 05. 12. 2011]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>
- 67) **MPSV (2011).** *Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání.* [cit. 30. 11. 2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>
- 68) **MPSV (2011).** *Rekvalifikace.* [cit. 23. 10. 2011]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- 69) **MPSV (2011).** *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti.* [cit. 23. 10. 2011]. Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up
- 70) **NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ.** *Vzdělávání a trh práce v krajích ČR.* [cit. 20. 10. 2011]. Dostupné na: <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr>
- 71) **OFICIÁLNÍ PORTÁL PRO PODNIKÁNÍ A EXPORT.** *Národní soustava kvalifikací aneb řešení disproporcí na trhu práce.* [cit. 22. 10. 2011]. Dostupné na: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven-2011/narodni-soustava-kvalifikaci-a-rh-prace/1001949/60901/>
- 72) **ZÁKON Č. 435/2004 SB.** *O zaměstnanosti.* [cit. 19. 1. 2010]. Dostupné na: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>
- 73) **ZÁKON č. 73 / 2011 SB.** *O Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.* [cit. 05. 12. 2011]. Dostupné na: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb11073&cd=76&typ=rhttp://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb11073&cd=76&typ=r>
- 74) **Kontrola kvality služeb (2011).** Interní dokument 2.
- 75) **Poradenství Personální agentury (2010).** Interní dokument 1.
- 76) **Portfolio služeb (2011).** Interní dokument 3.

Anotace

Název diplomové práce: Uplatnitelnost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce skrze pracovní příležitosti úřadu práce a personálních agentur

Práce se zabývá analýzou faktorů, které ovlivňují šance rizikových skupin uchazečů o zaměstnání při jejich umístování na trhu práce skrze pracovní příležitosti úřadů práce a personálních agentur. Druhá část se zabývá aktivitami, kterými mohou úřady práce a personální agentury tyto šance zvýšit. V práci se zaměřujeme především na tři rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání: absolventy, dlouhodobě nezaměstnané a cizince. Faktory, které mají dopad na šance uchazečů o zaměstnání při hledání zaměstnání, můžeme rozdělit do dvou skupin. Jednak individuální charakteristiky jednotlivců a situaci na trhu práce. V teoretické části, zaměřující se na aktivity úřadu a personálních agentur, identifikujeme hlavní rozdíly ve způsobu práce a poukazujeme na odlišné možnosti, které tyto organizace při práci s rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání mají. Na základě rozhovorů realizovaných s pracovníky úřadu práce a agentury práce jsme identifikovali rizikové oblasti, které ovlivňují šance rizikových uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Na závěr jsme formulovali několik doporučení, kterými mohou úřady práce a agentury práce přispět ke zvýšení uplatnitelnosti rizikových osob na trhu práce.

Tato magisterská práce má 22 640 slov.

Klíčová slova: rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, lidský kapitál, úřady práce, personální agentury, šance na získání zaměstnání, faktory uplatnitelnosti na trhu práce

Annotation

Thesis title: The ability of risk groups of job seekers to become an active part in the labor market through job opportunities of The Bureau of Labor and of recruitment agencies.

The thesis is focusing on factors that influence chances of risk groups of job seekers related to their placement on the labor market through opportunities produced by The Bureau of Labor or recruitment agencies. The second part is considering activities employment offices and personal agencies could take in order to increase such chances of applicants. The thesis is mainly focusing on three groups of applicants: graduates, long term unemployed and foreigners. The factors influencing these groups may be divided into two groups – personal characteristics of individual and situation on the labor market. The theoretical part of the thesis is aiming at activities of employment offices and job agencies. This part of the thesis identifies the main differences in their approaches and points out different opportunities they have when working with risk groups of job seekers. We have identified, based on numerous discussions with employees of employment offices and job agencies, risk areas that influence the chances of vulnerable groups of applicants on the labor market. Closing of the thesis includes few recommendations that could employment offices and job agencies take in order to make the vulnerable groups of applicants more exercisable on the labor market.

This master thesis has 22 640 words.

Key words: risk groups of job seekers, human capital, The Bureau of Labor, recruitment agencies, chances related to the placement on the labor market, factors influencing placement on the labor market.

Jmenný rejstřík

A

Atkinson 28

B

Banks 47

Bartoňová 12

Becker 30, 32

Beer 28

Bourdieu 33

Buchtová 10, 12

C

Coleman 33

Č

ČSU 21, 35, 36, 37

D

Disman 56, 57, 125

Dvořáková 51, 53

E

Esping-Andersen 28

F

Fňukal 20

G

Giddens 13, 107

Glaser 43, 44, 45, 46

Green 29, 122

H

Hendl 56, 57

Holman 10, 13

Holý 30

Hora 18, 28, 34, 35

Horák 42, 48

Horáková 10, 15, 16, 24, 29, 31, 48

Hroník 40, 41

J

Jewell 43, 44, 45, 46

Jouza 8

K

Keller 6, 19, 22, 23, 24

Kociánová 49, 50, 53

Kopřiva 45

Kotíková 10, 11

Kotýnková 15, 54

Koubek 33

Kubr 53

Kuchař 10, 11

Kunešová 19, 20

L

Lipski 47, 48

M

Mareš 8, 10, 14, 96

Matoušek 10, 13, 25

Mezřický 20

MPSV 10, 11, 14, 15, 21, 24, 25, 27, 31, 32,
51, 59

Musil 42, 44, 46, 47, 54

N

Nový	33, 40, 41, 79
NUOV	25
Nývlt	12

P

Pauknerová	46
Pořízková	10, 15
Putnam	33

R

Rákoczyová	10, 16
Reichel	59

S

Siegel	53
Sirovátka	8, 9, 10, 23, 28, 30, 48, 96
Stiglitz	20

Š

Šafr	33
------------	----

T

Trbola	16
Tvrký	26

U

Úlehla	42
--------------	----

V

Vágnerová	13
Vrbková	10, 119

W

Winkler	22, 39, 122
---------------	-------------

Z

Zákon č. 435/2004	9, 10
Zelenková	39

Věcný rejstřík

A

Absolventi..... 11, 31, 54, 62, 64, 65, 73, 74,
81, 82
APPS.....40

C

Cizinci..... 4, 15, 16, 17, 21, 63, 66, 83, 94

D

Dlouhodobě nezaměstnaní....4, 13, 17, 65,
83, 87, 94

F

Faktory ovlivňující šance uchazeče o
zaměstnání4, 18

G

Globalizace 4, 15, 19, 20, 21, 28, 37, 95, 96

Ch

Charakteristiky uchazeče o zaměstnání 4,
29

K

Kvalifikace ...10, 11, 13, 16, 29, 35, 41, 49,
52

L

Lidský kapitál.....4, 30, 98

M

Ministerstvo práce a sociálních věcí.... 39,
98, 99
Modernizace 4, 15, 19, 22, 37
MPSV10, 11, 14, 15, 21, 24, 25, 27, 31, 32,
51, 59

N

Nezaměstnanost. 11, 13, 14, 18, 19, 22, 25,
26, 64, 65, 83, 86, 96
Nová sociální rizika..... 4, 22, 96, 98

P

Poradenství..... 53, 99

R

Rizikové uchazeči 4, 8

S

Signalizační teorie 12, 29
Situace na trhu práce24, 39, 56, 60, 83, 94
Sociální kapitál..... 4, 32, 98
Strategie uchazečů 4, 5, 34, 69
Struktura pracovních příležitostí..... 4, 24

U

Uchazeč o zaměstnání6, 35, 50, 62, 65, 73,
80, 87, 88

Přílohy

Příloha 1 Práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání, kteří přicházejí na úřad práce, mají vůči státu svá práva i povinnosti (MPSV). Každý uchazeč o zaměstnání má právo:

- *na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech*
- *na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek*
- *na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje*
- *na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.*

Uchazeč o zaměstnání má také své závazky, které je povinen plnit. Patří mezi ně:

- *poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny*
- *sdělit úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením*
- *podrobit se na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci, nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti*
- *oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Ve lhůtě stanovené úřadem práce je povinen dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny*

- *oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.*

Bibliografie:

MPSV (2011). *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání.* [cit. 16. 11. 2011]. Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Příloha 2 Problematika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jev, který je v dnešní době přítomen nejen na českém trhu práce, ale také ve všech průmyslově vyspělých zemích. Ovlivňuje nejen člověka samotného, ale také celou společnost a ekonomiku. Je proto právem považován za jeden z klíčových problémů moderní společnosti. Na trhu práce vzniká, pokud je nabídka pracovních míst a poptávka po pracovních místech v nerovnováze.

V literatuře se můžeme setkat s několika definicemi nezaměstnanosti. „V ekonomické teorii je za nezaměstnanost pokládán stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. Nabídka práce převládá nad poptávkou, nebo struktura nabídky neodpovídá poptávce.“ (Halásková 2001, str. 68) Výkladový lexikon pojmů tržní ekonomiky vyjadřuje nezaměstnanost vzorcem¹⁷¹: (Vlček a kolektiv 1992, str. 118)

$$u = (U / L) \times 100$$

V případě, že počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst, poté mluvíme o přirozené míře nezaměstnanosti¹⁷².

¹⁷¹ U= počet nezaměstnaných, tedy občanů, kteří si aktivně hledají práci a jsou registrováni na úřadech práce, L je pak počet pracovních sil, u = míra nezaměstnanosti

¹⁷² Přirozenou mírou nezaměstnanosti „se rozumí míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce. Můžeme ji tedy chápat jako míru nezaměstnanosti, která by vznikla působením tržních sil, a kterou tedy není možno dlouhodobě ovlivňovat nástroji fiskální a měnové politiky.“ (Buchtová, 2002, str. 72)

Mezinárodní organizace práce definuje nezaměstnaného jako člověka, který je starší 15 let a souběžně splňuje následující tři podmínky (CSU¹⁷³) byl bez práce, tj. nebyl ani v placeném zaměstnání ani sebezaměstnání,

- hledal si během posledních 4 týdnů aktivně práci¹⁷⁴
- byl připraven k nástupu do práce během 14 dnů

Jedinci, kteří se dostanou do situace, kdy „si přejí získat placenou práci, ale nenachází ji“ (Giddens 1999, str. 551), pracují s novou životní situací různými způsoby. To, jakým způsobem se s ní vyrovnají, závisí na mnoha rozdílných faktorech, jako je délka nezaměstnanosti, dobrovolnost či druh nezaměstnanosti.

Bibliografie:

HALÁSKOVÁ, R. (2001). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita.

VLČEK, J. (1992). *Výkladový lexikon pojmů tržní ekonomiky*. Praha: Victoria publishing.

CSU (2011). Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. [cit. 1. 12. 2011]. Dostupné na:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

GIDDENS, A. (1999). *Sociologie*. Praha: Argo.

Příloha 3 Typy nezaměstnaných

V dostupné literatuře se můžeme setkat s několika typy nezaměstnaných. Mátěš (in Matoušek, str. 299 - 300, 2005) mluví o třech základních typech nezaměstnaných. Prvním z nich jsou zjevně nezaměstnaní, tedy lidé, kteří jsou přihlášení na úřadu práce. Těm v případě, že splní zákonem stanovené podmínky, vzniká nárok na podporu

¹⁷³ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

¹⁷⁴ Prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem (CSU, online, http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)

v nezaměstnanosti. I mezi nimi se ale nachází lidé, kteří participují na trhu práce a své aktivity před úřady skrývají – pohybují se v šedé ekonomice a vytváří tzv. „nepravou nezaměstnanost“ (Mátěš in Matoušek 2005, str. 299). Druhým typem nezaměstnaných je tzv. skrytá pracovní síla neboli skrytě nezaměstnaní. Jde o skupinu lidí, kteří práci nemají, v dané chvíli si ji přes úřad práce nehledají a ani nejsou na úřadu práce registrovaní. Mezi těmito nezaměstnanými se nachází především ženy v domácnosti a mladiství, kteří si ve své současné situaci buď práci nehledají či si ji hledají bez pomoci úřadu práce, popř. jsou vycestovaní do zahraničí. Poslední skupinou jsou pak podle Mátěše lidé, kteří pracují na snížený úvazek a při výkonu práce nevyužívají plně své schopnosti, dovednosti a kvalifikaci.

Bibliografie:

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (2005). *Sociální práce v praxi - Specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál.

Příloha 4 Systém vyplácení podpor v nezaměstnanosti

Systém vyplácení podpor v nezaměstnanosti je v České republice momentálně nastaven následovně:

Podmínkou k vyplácení podpory v nezaměstnanosti je výkon práce v zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti alespoň po dobu 12 měsíců v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí v České republice:

- 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku
- 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku
- 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání starších 55 let věku.

Výše podpory v nezaměstnanosti¹⁷⁵ je:

- 65% průměrného výdělku v prvních dvou měsících podpůrčí doby

¹⁷⁵ Podpora v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost.

- 50% průměrného výdělku další 2 měsíce
- 45% průměrného výdělku po zbývající podpůrčí dobu
- 45 % po celou podpůrčí dobu, pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem¹⁷⁶
- 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání¹⁷⁷

Od ledna 2012 má dojít k zprísnění výše uvedených podmínek pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Cílem novely zákona o zaměstnanosti je větší motivace nezaměstnaných k hledání práce.

Zásadní změny se týkají především:

- Úprava rozhodného období, ve kterém je nutné získat alespoň 12 měsíců doby důchodového pojištění ze tří na dva roky
- Zavedení nabídky veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby od třetího měsíce pobírání podpory (pokud jim to úřad práce nabídne) ve výši až 20 hodin týdně¹⁷⁸

(Zdroj: MPSV¹⁷⁹)

Bibliografie:

MPSV (2011). *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání*. [cit. 16. 11. 2011]. Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

¹⁷⁶ Nevztahuje se na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů.

¹⁷⁷ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

¹⁷⁸ Nepřijetí nabídky veřejně prospěšných prací bez vážných důvodů nově povede k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro odmítnutí vhodného zaměstnání, stejný dopad bude mít i odmítnutí veřejné služby uchazečem o zaměstnání vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 2 měsíce

¹⁷⁹ http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Příloha 5 Instituce řešící problematiku nezaměstnanosti na trhu práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí má ve své kompetenci sociální politiku, sociální pojištění, pracovněprávní vztahy, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovnost žen a mužů, migraci a integraci cizinců, oblast čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu a v neposlední řadě také oblast zaměstnanosti, pod kterou spadá trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.

MPSV bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady. Jeho základní činnosti jsou stanoveny v § 20 - 28 odst. 1 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR. Dle § 22: *„Ministerstva zkoumají společenskou problematiku v okruhu své působnosti, analyzují dosahované výsledky a činí opatření k řešení aktuálních otázek. Zpracovávají koncepce rozvoje svěřených odvětví a řešení stěžejních otázek, které předkládají vládě České republiky. O návrzích závažných opatření přiměřeným způsobem informují veřejnost.“* (MPSV¹⁸⁰)

Působení MPSV v oblasti zaměstnanosti je nedílnou součástí jeho činností. Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti §6 MPSV zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, vypracovává analýzy a prognózy trhu práce, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí. (Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb., §6)

Asociace poskytovatelů personálních služeb

Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále APPS) je zájmovým uskupením právnických osob, které se zaměřuje na stav trhu práce v České republice. Součástí tohoto seskupení nejsou jen velké agentury, ale také lokální společnosti a další subjekty, které se aktivně podílí na podmínkách podporujících rozvoj pracovních sil.

¹⁸⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/3359>

APPS vznikla oficiálně v roce 2002 na základě intenzivní spolupráce několika personálních agentur, které působí na českém trhu a snaží se zlepšit aktuální situaci v oblasti trhu práce. Momentálně má APPS 23 členů, kteří se svým členstvím zavázali k poskytování vysoké kvality nabízených služeb v pracovně právní oblasti, jež zaručuje *Etický kodex asociace*.

Hlavním důvodem k založení APPS a přijetí Etického kodexu byla především snaha zakládajících organizací o „*zvýšení úrovně služeb v oblasti poskytování personálních služeb a stanovení jednotlivých pravidel profesního jednání při výkonu personální služby*.“ (APPS¹⁸¹)

Všichni členové APPS jsou povinni dodržovat zásady stanovené kodexem a jejich porušení či nerespektování má za následek sankce, o kterých rozhoduje Výkonný výbor APPS. V případě, že je Etický kodex zásadním způsobem porušen nečlenem organizace, může být i v tomto případě podána stížnost, která by v případě uznání její oprávněnosti byla dále řešena s orgány veřejné správy.

Etický kodex ze své podstaty zaručuje jak klientům personálních agentur, tedy firmám, tak uchazečům o zaměstnání profesionální přístup, respektování oprávněných zájmů jednotlivců i podnikajících subjektů a rovné zacházení se všemi zaměstnanci na straně jedné a práva na svobodné podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti na straně druhé. Etický kodex byl sepsán jako základní dokument APPS, který měl pomoci definovat partnerství jednotlivých členů APPS a jejich postavení a chování na trhu práce. (APPS¹⁸²)

V současné době je APPS jedním z velmi důležitých subjektů na trhu práce. Společně s dalšími partnery pořádá pravidelné konference zaměřené na odbornou i širokou veřejnost, vyjadřuje k událostem, které ovlivňují současný stav české zaměstnanosti, a prezentuje hodnoty současných personálních agentur v České republice.

Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb., §6

MPSV (2007). *Důvod a způsob založení povinného subjektu*. [cit. 16. 11. 2011].

Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/3359>

¹⁸¹ <http://www.apps.cz/eticky-kodex1.html>

¹⁸² <http://www.apps.cz/eticky-kodex1.html>

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB. Etický kodex APPS. [cit. 22. 09. 2011]. Dostupné na: <http://www.apps.cz/eticky-kodex1.html>

Příloha 6 Modely pracovníků dle Banks

Byrokratický model pracovníka klade největší důraz na orgán (úřad), který zastupuje. Jeho hlavním cílem je plnit úkoly a povinnosti vyplývající z postupů orgánu, pro který pracuje, a striktně dodržovat jeho pravidla. Tento postup se u pracovníků úřadu práce objevuje především v přísném dodržování pravidel a byrokratických postupů, pravidelných návštěvách úřadu práce a domluvených schůzek se zaměstnavateli, jejichž nedodržování a porušení je sankcionováno. Byrokratický pracovník se na základě přesně daných postupů snaží o spravedlivou redistribuci zdrojů a podporu všeobecného blaha (Banks, 1995, s. 129), které vidí zaměstnanec úřadu práce především ve spravedlivé redistribuci podpory v nezaměstnanosti.

Profesionální pracovník působí v rámci výkonu své práce jako autonomní profesionál, který staví především na „zkušenosti založené na vzdělání a pokynů vycházející z etického kodexu,“ (Banks, 1995, s. 128) a profesi jako takové, která je pro něj zásadní. Pracovníci personálních agentur jsou většinou absolventi středních či vysokých škol, kteří jsou zodpovědní za každý aspekt jejich práce. Jsou odpovědní jak za náležitou komunikaci s uchazeči o zaměstnání, kteří tak mohou personální agenturu doporučit i dalším uchazečům či zájemcům o zaměstnání, tak za profesionální přístup k zaměstnavatelům, kteří pro personální agentury představují klienty a zdroj jejich financí.

Z tohoto důvodu je pro pracovníky personálních agentur důležitá důvěra¹⁸³, akceptování druhé strany (akceptování požadavků zaměstnavatele i požadavků a očekávání uchazeče o zaměstnání) i právo na sebedeterminaci. Sem můžeme zahrnout právo uchazeče o zaměstnání rozhodnout, o jaké pozici, popř. zaměstnavatele, má zájem. U zaměstnavatelů jde pak o možnost výběru vhodného pracovníka nejen na základě jeho vzdělání a kvalifikace, ale i osobnostního profilu¹⁸⁴.

¹⁸³ Důvěra ve vztahu pracovník – uchazeč o zaměstnání i pracovník – zaměstnavatel.

¹⁸⁴ Zda uchazeč o zaměstnání bude schopen přijmout kulturu společnosti, zda osobnostně zapadá do teamu aj.

Posledním modelem sociálního pracovníka je pak **angažovaný/radikální pracovník**, který vkládá do práce své osobní či ideologické pohnutky a snaží se svým přispěním o změnu ve společnosti (Banks, 1995, s. 129). Do tohoto modelu můžeme zahrnout více přístupů, které jsou podněcovány nejrůznějšími pohnutkami a nemusí se proto jevit jako jeden komplexní model. Pro angažovaného pracovníka je hlavním principem práce upřímnost a empatie, pro radikálního pracovníka je to uvědomění si a možnost kolektivní změny.

Tento typ pracovníka můžeme nalézt jak ve veřejném, tak soukromém sektoru, kdy se vyznačuje především silnou tendencí přenášet hodnoty ze svého soukromého života do pracovního a naopak.

Přestože jsme si výše rozdělili 3 hlavní modely pracovníků, jde o umělou klasifikaci, která nemůže být striktně převedena do reality. Ve většině případů se setkáváme s pracovníky, kteří ve své profesi mísí jednotlivé prvky zmíněných modelů.

Jak jsme již naznačili, to, jaký přístup pracovník ve svém zaměstnání volí, je ovlivněno také organizací, pro kterou pracuje. Jak uvádí Nečasová (2003), v práci pracovníka ve veřejné správě (a tedy i úřadu práce) je očekáván byrokratický přístup. Pracovník ve své práci odděluje osobní hodnoty, profesní hodnoty a hodnoty zaměstnavatele. Svoji práci vykonává na základě přesně stanovených zákonů, pravidel a předpisů, které jsou dány zaměstnavatelem, v tomto případě úřadem práce (Nečasová, 2003). Tento způsob práce můžeme definovat také jako administrativní pojetí, ve kterém se očekává, „že sociální pracovník vyřizuje předem daným postupem ustálený soubor žádostí a rozhodnutí, jejichž existence a obsah je předepsán přístupnými normativními akty.“ (Musil, 2008b, s. 66)

Cílem zaměstnanců byrokratického typu je podle této teorie manipulace s lidmi v zájmu jejich změn. Pracovníci úřadu práce tedy lpí na pravidelných návštěvách úřadu práce uchazečem a přesné evidenci aktivit, jejichž plnění je pro ně formální plnění úkolu.

Vedle toho zaměstnance personálních agentur můžeme definovat jako profesionální typ pracovníka. Banks (1995) tento typ definuje pracovníky jako profesionály, kteří se řídí etickým kodexem, vnímá klienty, v tomto případě uchazeče o zaměstnání, jako individuality se specifickými požadavky, zájmy a potřebami. Musil

(2008a) pak uvádí, že profesionální pracovník se zaměřuje na posouzení všech okolností jeho životní situace, která dává zaměstnancům personálních agentur specifitější představu o možnostech umístění uchazeče o zaměstnání. Prioritou pro zaměstnance personálních agentur je především rychlý servis, profesionalita a efektivnost ve vztahu ke klientovi (zaměstnavateli) tak i uchazeči o zaměstnání.

BANKS, S. (1995). *Ethics and values in social work*. Houndmills: Macmillan.

MUSIL, L. (2004). *Ráda bych Vám pomohla, ale...dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman.

NEČASOVÁ, M. (2003). *Profesní etika*. in: Matoušek. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.

Příloha 7 Služby personálních agentur nabízené zaměstnavatelům

Kotýnková (2003) popisuje základní služby personálních agentur:

Permanent placement¹⁸⁵ - cílem této služby je poskytnout zaměstnavateli pracovníka na trvalý pracovní poměr, který odpovídá požadavkům zaměstnavatele i popisu pracovního místa. Zaměstnanci personální agentury hledají dané uchazeče skrze interní databázi, inzerci či databáze životopisů. S kandidáty, kteří odpovídají požadavkům zaměstnavatele, uskuteční pohovory, na jejichž základě doporučí 2-3 uchazeče o zaměstnání na pohovor do firmy.

Temporary placement¹⁸⁶ - služba temporary placement se zaměřuje především na vyhledávání vhodných uchazečů o zaměstnání na dobu určitou, dočasný pracovní poměr aj. Firmami je tato služba využívána především u sezónních zaměstnání či u pozic nárazového charakteru. Jde o flexibilní službu, která má firmám pomoci zvládat výkyvy trhu práce.

Personální audit – služba pomáhá firmám prověřit funkčnost jejich procesů a postupů personálních politik vzhledem k cílům a strategiím firmy. Personální agentura tak analyzuje účinnosti motivačních programů, řízení pracovního výkonu apod. Na základě

¹⁸⁵ Vyhledávání, získávání a výběr pracovníků do trvalého pracovního poměru

¹⁸⁶ Vyhledávání, získávání a výběr pracovníků do přechodného pracovního poměru

výstupů personálního auditu je firma schopná provést změny, které povedou k větší efektivitě personálního řízení a politiky v rámci firmy.

Assessment centre – viz kapitola 4.2. Metody využívané zaměstnanci UP a AP při umístování uchazečů o zaměstnání

Outplacement – tato služba je využívána především firmami, které plánují propouštění většího množství zaměstnanců. Personální agentura v této situaci pomáhá propuštěným zaměstnancům s návratem na trh práce ať už formou poradenství či shánění nového pracovního uplatnění.

Executive search – služba executive search se zaměřuje na obsazování vyšších manažerských pozic formou přímého oslovení vytipovaných kandidátů.

Head hunting – v podstatě stejná služba jako executive search, která se orientuje na vyhledávání top manažerských profilů formou přímého oslovení. Pracovníci, kteří odpovídají hledaným profilům, si většinou práci aktivně nehledají, a je proto nutné je aktivně oslovit.

Outsourcing – v současnosti jde o velmi rozšířenou službu, při které jsou konkrétní procesy v organizaci zajišťovány formou externí spolupráce. V případě personálních agentur jde například o zpracování mezd zaměstnancům firmy aj.

Bibliografie:

KOTÝNKOVÁ, M. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional publishing.

Příloha 8 Evropská strategie zaměstnanosti

Cílem EU je vytvoření stabilního společného trhu, který sjednocuje členské státy ve všech důležitých složkách fungování státu. Jednou z nich je i oblast zaměstnanosti, která je reprezentována Evropskou strategií zaměstnanosti. Ta poskytuje členským zemím základ pro výměnu informací, diskuzi a koordinaci jednotlivých politik zaměstnanosti. Jejím cílem je zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti na evropské úrovni.

Na utváření společné evropské strategie zaměstnanosti se podílí jak vlády jednotlivých členských států, Komise, odbory, organizace zaměstnavatelů a ostatní evropské orgány (Evropský parlament, Evropský hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů apod.).(Evropská komise¹⁸⁷)

Evropská strategie zaměstnanosti je formulována na základě pilířů evropské politiky zaměstnanosti, kterými jsou zaměstnatelnost, soukromé podnikání, přizpůsobivost a rovné příležitosti. Dané strategie jsou implementovány do vnitrostátních programů, konkrétně rozpracovány v národních akčních plánech členských zemí. (Evropská komise¹⁸⁸)

Jednotlivé kroky Evropské strategie zaměstnanosti jsou formulovány na základě definovaných cílů a priorit EU, posléze jsou dané strategie implementovány do vnitrostátních programů.

Bibliografie:

Evropská komise (2010). Evropská strategie zaměstnanosti. [cit. 26.12. 2011].

Dostupné na:

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm

Evropská komise (2011). Evropská strategie zaměstnanosti. [cit. 26.12. 2011].

Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

Příloha 9 Individuální akční plán

Individuální akční plán je metoda aktivní politiky zaměstnanosti, který má za cíl motivovat a aktivovat uchazeče o zaměstnání pro uplatnění na trhu práce pomocí poradenských a vzdělávacích aktivit (motivační programy, bilanční diagnostika, psychologické poradenství, rekvalifikace). Jde o dokument, který je vypracován pracovníci UP ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání, ve kterém jsou identifikovány aktivity uchazeče o zaměstnání, které mají za cíl zvýšit jeho uplatnitelnost na trhu práce. IAP se snaží vést uchazeče o zaměstnání k samostatnému rozhodování, uvědomění si a řešení jeho stávající životní situace.

¹⁸⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

¹⁸⁸ http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm

IAP je zaměřen především na uchazeče o zaměstnání, u kterých je identifikováno riziko dlouhodobé nezaměstnanosti (na základě nečinnosti, pasivity vůči dané životní situaci). Při nezaměstnanosti delší jak 5 měsíců je IAP vypracováván povinně a uchazeč o zaměstnání je povinen spolupracovat s UP při vypracování IAP ve stanovených termínech. (MPSV, 2009, s. 33)

Bibliografie:

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (2009). Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: MPSV

Stat'

1. Úvod

V posledních desetiletích prochází evropské země mnoha změnami, které determinují jak situaci na trhu práce, tak životy jedinců. Uchazeči o zaměstnání se v současnosti pohybují v prostředí, které je ovlivněno modernizací sociálního státu, globalizací jednotlivých pracovních trhů i tržní ekonomikou. Dochází ke vzniku rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, které nejsou schopny se adaptovat na nová sociální rizika a musí se vyrovnávat s riziky a nejistotami z nich pramenící. Můžeme usuzovat, že rizikové skupiny osob na trhu práce se budou nadále rozšiřovat a postihovat širší spektrum obyvatel. V této práci se zaměříme především na tři rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání: absolventy, dlouhodobě nezaměstnané a cizince.

Na trhu práce paralelně fungují zástupci veřejného a soukromého sektoru, kteří se snaží uchazečům o zaměstnání při jejich vstupu na trh práce pomoci. V této práci se zaměříme na jejich možnosti při umísťování rizikových skupin uchazečů na trh práce a pokusíme se identifikovat faktory, které ovlivňují šance uchazečů na získání zaměstnání. Hlavní výzkumná otázka zní: *Jaké faktory ovlivňují šance rizikových skupin uchazečů o zaměstnání při jejich umísťování na trhu práce a jak tyto šance zvyšují aktivity úřadů práce a agentur práce?*

Pro uskutečnění výzkumu jsme si zvolili lokalitu Brno – město, ve kterém sídlí pobočka úřadu práce (dále UP) a pobočka vybrané personální agentury (dále AP), jejichž zaměstnanci se účastnili výzkumných rozhovorů.

2. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Mareš (2002) uvádí klasickou definici nezaměstnaného, která je platná v zemích ES. Dle této definice je nezaměstnaná osoba bez placeného zaměstnání, zaregistrovaná na úřadu práce, aktivně si hledající zaměstnání, která je schopna a ochotna do případného zaměstnání okamžitě nastoupit. Pro účely této práce budeme používat označení uchazeč o zaměstnání pro jedince, kteří si aktivně hledají práci a to bez ohledu na fakt, zda v daný okamžik mají či nemají zaměstnání.

Pozice uchazeče o zaměstnání na trhu práce je velmi proměnlivá a vždy závisí na mnoha okolnostech. Mezi faktory marginalizace¹⁸⁹ rizikových skupin na pracovním trhu zahrnuje Sirovátka (1997) jak jednotlivé charakteristiky jednotlivců, specifika pracovního trhu, tak přístupy dalších aktérů na trhu práce k uchazečům o zaměstnání (zaměstnavatelé, představitelé institucí aj.).

To, které skupiny jedinců jsou v daný okamžik nezaměstnaností nejvíce ohroženy, je dané poptávkou ze strany zaměstnavatelů. V případě, že určité skupiny uchazečů o zaměstnání nejsou pro zaměstnavatele v daný okamžik dostatečně atraktivní¹⁹⁰, jsou na trhu práce více ohroženy a stoupá riziko ohrožení nezaměstnaností. V literatuře se můžeme kromě státem definovaných skupin setkat s dalšími sociálními skupinami, které jsou vystaveny zvýšenému riziku nezaměstnanosti. Autoři zabývající se problematikou nezaměstnanosti v ČR řadí mezi ohrožené uchazeče o zaměstnání Romy, imigranty¹⁹¹ a osoby s nízkým stupněm kvalifikace a nekvalifikované (Rákoczyová, 2006), osoby pečující o děti do 15 let (Vrbková, 2006), Horáková (2011) zmiňuje také osoby s dlouhodobou či opakovanou evidencí na UP. Výběr rizikových skupin, kterým se budeme v této práci zabývat, se zakládá především na aktuálnosti problému nezaměstnanosti u příslušníků daných skupin.

Absolventi

Přestože jde o skupinu nezaměstnaných, kteří jsou flexibilní a bez dosavadních pracovních návyků, jež by je mohly v novém zaměstnání omezovat, mají s nalezením odpovídajícího pracovního místa problémy. Faktorem diskvalifikujícím absolventy při přijímacích řízeních, je **nedostatek či absence praktické zkušenosti** spojené se studovaným oborem. Absolventi jsou při vstupu na trh práce znevýhodněni také svými vlastními postoji, kdy mohou mít **nereálné požadavky na platové ohodnocení** (Kuchař, 2007) a chybí jim představa o možnostech uplatnění na trhu práce. (Kotíková, 2003) Situaci absolventů na trhu práce bezesporu ovlivňuje také **úroveň dosaženého vzdělání**. Přestože v posledních letech dochází k inflaci vzdělání a získání alespoň

¹⁸⁹ „Marginalizace na pracovním trhu pak označuje proces, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání, a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější formě zaměstnání, která by plně využila jejich pracovní potenciál.“ (Loveridge, Mok, 1979, in Sirovátka, 1997)

¹⁹⁰ Např. důsledkem věku, zdravotního stavu, sociální či životní situace

¹⁹¹ Především imigranti, které mají národnost mimo Evropskou Unii (Rákoczyová, 2006)

středoškolského vzdělání se stává standardem, je jeho úroveň předpokladem lepšího uplatnění na trhu práce¹⁹².

Dlouhodobě nezaměstnaní

Rizikovitost dlouhodobě nezaměstnaných spočívá především v jejich **dlouhodobé absenci pracovního poměru, v postupné ztrátě pracovních návyků**, snižující se flexibilitě jedince i **poklesu jeho motivace** k práci a hledání si nového zaměstnání. Vzhledem k faktu, že u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců dochází často ke **kumulaci rizikových faktorů**, stává se dlouhodobá nezaměstnanost „obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti.“ (Mareš, 2002, s. 46)

Cizinci

V rámci globalizace¹⁹³ a volného pohybu osob po vnitřním trhu EU se český trh práce potýká s velkým množstvím cizinců¹⁹⁴, kteří se snaží najít jejich profilu odpovídající uplatnění právě v České republice. Rizikovitost cizinců na českém trhu práce pramení především z kulturního kapitálu, kterým disponují. Nejpálčivějším problémem, s nímž se cizinci musí vyrovnat, je **neznalost českého jazyka**, která může být pro hledání zaměstnání nepřekonatelnou překážkou. S jazykovou bariérou je spojen také omezený **sociální kapitál**, kterým cizinci při vstupu na český trh práce disponují a který je při hledání zaměstnání důležitý. Rákoczyová a Trbola (2010) upozorňují také na problém **oficiálního uznání dosaženého formálního vzdělání** či kvalifikace rozhodující autoritou,¹⁹⁵ se kterým se mnozí cizinci musí potýkat.

V tabulce č. 1 můžeme vidět shrnutí základních rizikových faktorů všech tří rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

¹⁹² Signalizační teorie

¹⁹³ Více viz kapitola 3.2.1. Modernizace a globalizace trhu práce

¹⁹⁴ Dle zákona 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie

¹⁹⁵ Zde je možné absolvovat proces nostrifikace, tedy uznání zahraničních titulů českými úřady.

Tabulka č. 1: Rizikové faktory vybraných skupin uchazečů o zaměstnání

	Rizikové faktory
Absolventi	<ul style="list-style-type: none"> - absence profesních dovedností - nedostatek / absence předchozí praxe - nereálná očekávání - disproporce vzdělanostní struktury a volných pracovních míst - úroveň dosaženého vzdělání
Dlouhodobě nezaměstnaní	<ul style="list-style-type: none"> - absence pracovního poměru - pokles lidského kapitálu - ztráta pracovních návyků - snížení konkurenceschopnosti uchazečů vzhledem k pracovním zkušenostem, které již nemusejí odpovídat aktuálním požadavkům trhu - nižší sebevědomí - pokles motivace k práci a hledání si nového zaměstnání - nízká úroveň vzdělání - kumulace rizikových faktorů
Cizinci	<ul style="list-style-type: none"> - neznalost českého jazyka - sociální kapitál, resp. sociální sítě - úroveň dosaženého vzdělání - oficiální uznání dosaženého vzdělání - předchozí pracovní praxe a pracovní návyky - u uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí nutná víza

Zdroj: Autorka

3. Faktory ovlivňující šance uchazeče o zaměstnání na nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce

Jak zmiňuje Hora (2008, s. 7), hlavní příčiny nezaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou hlavních kategorií. První oblast pokrývá faktory, které jsou dány situací na trhu práce. Tyto externí podmínky nemá jedinec šanci měnit a musí se jim přizpůsobit. Druhá kategorie pak shrnuje interní charakteristiky uchazeče o zaměstnání a jeho úsilí, které při hledání zaměstnání vyvíjí.

Situace na trhu práce je ovlivněna mnoha faktory. V posledních desetiletích je v centru pozornosti sociálního státu i trhu práce modernizace a globalizace. Modernizace trhu práce přinesla nová sociální rizika, která se oproti starým rizikům¹⁹⁶ vyrovnávají s několika zásadními procesy, jež mohou vyústit v neschopnost velkých skupin obyvatel platit si (soukromou) ochranu před různým druhem nejistot. (Keller,

¹⁹⁶ Stará rizika vyplývala především z nezapojení jedinců do pojistných sociálních systémů státu na základě nezaměstnanosti živitele rodiny atd.

2005) Sociální reformy, které se výše zmíněným novým rizikům věnují, jsou v poslední době zaměřeny na souběžnou změnu „obsahových cílů a nástrojů politiky a jednak změn institucionálních pravidel a způsobů organizace a řízení sociální politiky.“ (Winkler, 2009, s. 119) Se změnami na trhu práce je úzce spojena také flexibilizace, kterou Sirovátka (2009, s. 12) definuje jako „přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vůči tržním šokům a změnám podmínek na trzích práce.“ Důsledkem faktu, že se zaměstnavatelé snaží přizpůsobit měnícím se podmínkám na trhu práce, dochází k přesunu tržních nejistot z firem na zaměstnance, kteří se tak musí vypořádat s riziky a nejistotami, které z alternativních zaměstnaneckých poměrů vyplývají. (Keller, 2005, s. 27) Vliv na šance uchazečů získat zaměstnání má bezesporu také ekonomická situace země. V případě, že se trh práce nachází v recesi, dochází k redukci počtu dostupných pracovních míst, což je důsledkem klesajících kapacit zaměstnávajících subjektů. Jsou tak vytvářeny tlaky na růst nezaměstnanosti, snižování mezd a sociální ochranu zaměstnanců. (Horáková, 2011, s. 9)

Nezaměstnanost, která se v současnosti projevuje na trhu práce, hodnotí zaměstnanci UP a AP jako nezaměstnanost strukturální, která se se projevuje rozdílnou strukturou pracovních míst na straně poptávky a nabídky. Tento jev se často vyskytuje např. v regionech, kde dochází k útlumu tradičního odvětví. Vzhledem k faktu, že uchazeči o zaměstnání nejsou schopni reagovat na změny v nabídce práce tak rychle, jak tyto změny probíhají, existuje vedle sebe velké množství neobsazených pracovních pozic a zároveň velké množství uchazečů o zaměstnání, kteří však svým profilem nejsou schopni uspokojit nabídku pracovního trhu. (Matoušek, 2005, s. 300)

Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání rizikových skupin jsou značně ovlivněny signály, jejichž pomocí hodnotí produktivitu uchazečů o zaměstnání. V rámci této signalizační teorie je certifikát¹⁹⁷ zárukou dosaženého vzdělání, který zaměstnavateli implikuje kvalitu uchazeče o zaměstnání. Protože si jsou uchazeči o zaměstnání vědomi, že jim vyšší vzdělání přináší v rámci výběrového řízení konkurenční výhody, snaží se o získání co nejvyššího vzdělání, což však v důsledku způsobuje jeho inflaci. (Green, 1998 in Horáková, 2011)

¹⁹⁷ Diplom potvrzující nejvyšší dosažené vzdělání

Druhou oblastí jsou charakteristiky uchazečů o zaměstnání, kdy nejdůležitější faktorem je lidský kapitál. Čím je lidský kapitál větší, tím se člověku zvyšují šance být úspěšnější a na trhu práce být konkurenceschopnější. Ve své podstatě je tak jedním z hlavních pilířů, který určuje hodnotu člověka na trhu práce. Lidský kapitál však není otázkou pouze klasického vzdělání, ale je spojen také s profesním životem a celoživotním vzděláváním člověka. Vedle lidského kapitálu disponují uchazeči o zaměstnání také sociálním kapitálem, který jim může při hledání místa pomoci. U jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání hraje rozdílnou roli, absolventi ve většině případů nemají k dispozici dostatečně rozvinuté sociální sítě, u dlouhodobě nezaměstnaných osob dochází po určité době k jeho úpadku. Pozice cizinců je v této oblasti ztížena v případě neznalosti českého jazyka, kdy mohou mít problém s navazováním kontaktů a komunikací s úřady a potencionálními zaměstnavateli.

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje šance uchazeče o zaměstnání na získání pracovního místa, je výběr způsobu hledání zaměstnání. Strategie, které jsou nezaměstnanými využívány, seřadil Hora (2008, s. 43) do několika kategorií. Pro naše potřeby bude důležitá kategorie „*Hledání zaměstnání na formálním trhu práce (práce s pracovní smlouvou či podnikání) a strategie, které zlepšují šance na nalezení zaměstnání*“¹⁹⁸, která zahrnuje jednotlivé způsoby, které nezaměstnaní při hledání pracovního místa využívají. Hora mezi ně řadí (2008, s. 46): využívání služeb veřejných a soukromých zprostředkovatelů práce, hledání práce pomocí přímého oslovení zaměstnavatelů emailem, telefonem či osobní návštěvou firem, aktivní využívání inzerce (čtení a zadávání inzerátů), osobních kontaktů, využití rekvalifikací či vlastním podnikáním.

Aktivity organizací veřejného a soukromého sektoru při umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce

Na trhu práce fungují vedle sebe zástupci veřejného a soukromého sektoru, kteří se angažují v procesu umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce. Protože jde o rozdílné organizace, které fungují na odlišných principech, můžeme identifikovat základní rozdíly v přístupech jejich zaměstnanců. Jednotlivé přístupy pracovníků

¹⁹⁸ Kromě konkrétních způsobů hledání zaměstnání do této kategorie začleňuje Hora (2008) také flexibilitu – např. přijetí práce na dobu určitou, za nižší mzdu, pod úroveň kvalifikace jedince - a mobilitu, např. dojíždění či přestěhování za prací, práce v zahraničí. (Hora, 2008, s. 46)

organizací na základě jejich chování rozdělil Horák (2007b). Rozlišuje *byrokratický přístup*, který je typický svým formalizovaným přístupem ke klientům, *profesionální přístup*, který klade důraz na individuální přístup ke klientům, a *byroprofesionální přístup*. Ten je kombinací předchozích dvou způsobů chování úředníků, kdy je kladen velký důraz na dodržování pravidel a norem, které mají zaručit nestrannost institucí, zároveň je však věnována pozornost individuální životní situaci klienta a vysoké profesionalitě poskytovaných služeb. (Horák, 2007b, s. 81, s. 106) Autoři, kteří se touto problematikou zabývají, prosazují názor, že přístupy pracovníků jsou ovlivněny nejrůznějšími faktory. Dle Jewella a Glasera (2000) jsou klíčové faktory ovlivňující způsob vytváření vztahu mezi zaměstnancem organizace a uchazečem o zaměstnání pracovní vytížení pracovníka, kontakt s klientem, znalosti pracovníka, specializace organizace, autorita pracovníka, stimuly pracovníka a firemní kultura.

Úřady práce i personální agentury využívají při své denní práci s uchazeči o zaměstnání zavedené postupy. Jejich užívání má za cíl usnadnit denní komunikaci s uchazeči a zároveň nastavit stupeň profesionality, který je od poskytovaných služeb očekáván. Protože zaměstnanci UP mají oproti AP širší pole působnosti, jsou jejich metody zaměřeny především na posouzení životní situace uchazeče o zaměstnání, identifikaci jeho individuálních potřeb a další vývoj směřující k nalezení zaměstnání, který je formulován v Individuálním akčním plánu. Oproti tomu metody využívané v rámci AP jsou odvislé od jednotlivých personálních činností pracovníka. Kociánová (2010) identifikovala základní činnosti, které slouží k efektivnímu umístění uchazeče o zaměstnání na trh práce. Zaměřuje se na metody získávání pracovníků (inzerce, spolupráce se vzdělávacími institucemi) a na metody výběru pracovníků (pohovory, assessment centre), které pracovníci AP využívají.

4. Metodologie

Poznávacím cílem naší práce je určení faktorů, které mají vliv na šance uchazečů při hledání zaměstnání v okrese Brno – město. S ohledem na tento poznávací cíl si klademe následující hlavní výzkumnou otázku: *Jaké faktory ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání při jejich umístování na trhu práce a jak tyto šance zvyšují aktivity úřadů práce a agentur práce?*

Tuto HVO detailněji rozvádí následující dílčí výzkumné otázky:

DVO1: *Jaké charakteristiky uchazečů o zaměstnání jsou důležité při jejich umisťování na trhu práce skrze pracovní příležitosti UP a AP?*

DVO2: *Jak ovlivňuje situace na trhu práce možnost umístění uchazečů o zaměstnání skrze pracovní příležitosti UP a AP?*

DVO3: *Jaké jsou přístupy zaměstnanců úřadu práce a personálních agentur při umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?*

DVO4: *Jaké využívají zaměstnanci úřadu práce a personálních agentur pracovní postupy při umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?*

Vzhledem k tématu práce, byl k výzkumu použit kvalitativní výzkum, který odpovídá charakteru tématu. Pro kvalitativní výzkum je typické, že poskytuje velké množství informací o malém počtu jedinců (Disman, 1993, s. 286). Jako výzkumné techniky jsme pro sběr dat k tomuto výzkumu zvolili rozhovory pomocí návodu a analýzu dostupných dat. Data, získaná těmito dvěma technikami, by měla zajistit validnost našeho výzkumu, kdy informace získané kvalitativními rozhovory budou podepřeny analýzou dat a dokumentů.

5. Analýza rozhovorů

Jedna z našich dílčích výzkumných otázek se ptá:

Jaké charakteristiky uchazečů o zaměstnání jsou důležité při jejich umisťování na trhu práce skrze pracovní příležitosti UP a AP?

Naše odpověď na tuto otázku zní, že při umisťování uchazečů na trh práce skrze pracovní příležitosti UP a AP, je důležitý celý komplex jednotlivých charakteristik uchazeče, které se vzájemně doplňují. Na základě rozhovorů můžeme soudit, že největší důraz je v dnešní době kladen na předchozí praxi uchazeče o zaměstnání, která může výrazně ovlivnit konkurenční výhodu jedince během přijímacího řízení. Důležitost vzdělání však nesmí být podceňována, protože stále patří pro zaměstnavatele k zásadním ukazatelům, které signalizují potenciál uchazeče o zaměstnání.

Další důležitou charakteristikou ovlivňující šance na přijetí je jazyková vybavenost uchazeče o zaměstnání, kdy zaměstnavatelé požadují po úspěšných uchazečích znalost jednoho až dvou světových jazyků. Certifikát, který oficiálně dokládá zvládnutí daného jazyka na požadované úrovni, dává uchazeči o zaměstnání konkurenční výhodu. Právě v této otázce lze v praxi sledovat dopad tzv. signalizačního

efektu na šance uchazečů o zaměstnání uplatnit se na trhu práce. To, jakou mají uchazeči o zaměstnání se svým potenciálem šanci, ovlivňují také jejich vlastní aktivity, které při hledání zaměstnání vyvíjí. Typ volené strategie závisí především na typu hledaného pracovního místa, osobnosti uchazeče o zaměstnání a jeho preferencích.

Další dílčí výzkumná zní:

Jak ovlivňuje situace na trhu práce možnost umístění uchazečů o zaměstnání skrze pracovní příležitosti UP a AP?

Na základě analýzy odpovědí zaměstnanců UP a AP můžeme říci, že dopad situace na trhu práce na možnosti uchazečů o zaměstnání získat práci je signifikantní. Mnoho účastníků rozhovorů zastává názor, že současná nezaměstnanost je způsobena především strukturální diferenciací nabízených a poptávaných pozic. Existují tak vedle sebe volná pracovní místa i uchazeči o zaměstnání, kteří daným požadavkům nevyhovují. Vliv na možnosti uchazečů na trhu práce má také ekonomická situace celé země. Zaměstnavatelé jsou v současnosti při náboru opatrnější, mají zvýšené požadavky na současné i potencionální zaměstnance a snižují platové nabídky.

Třetí dílčí výzkumná otázka se ptá:

Jaké jsou přístupy zaměstnanců úřadu práce a personálních agentur při umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?

V přístupech zaměstnanců UP a AP k uchazečům o zaměstnání můžeme vidět jasný rozdíl, který vychází z podstaty organizací veřejného a soukromého sektoru. Zaměstnanci UP mají k uchazečům o zaměstnání velmi striktní přístup, který je definován především limitovaným časem, který mohou zaměstnanci s uchazeči o zaměstnání strávit, a velkou byrokratickou zátěží, která naplňuje velkou část komunikace mezi uchazečem a pracovníkem. Pracovník tak nemá dostatek příležitostí navázat s uchazečem o zaměstnání vztah, který by mu pomohl určit uchazečovy konkrétní potřeby.

Přístupy zaměstnanců AP k uchazečům o zaměstnání jsou definovány především snahou zaměstnanců AP generovat zisk. Uchazečům o zaměstnání, kteří odpovídají hledaným profilům AP, věnují zaměstnanci AP dostatek času na to, aby zjistili veškeré relevantní údaje. Jejich cílem je vytvoření dlouhodobého vztahu, který je založen především na důvěře uchazeče o zaměstnání v profesionální schopnosti zaměstnance AP nalézt mu zaměstnání.

Jaké využívají zaměstnanci úřadu práce a personálních agentur pracovní postupy při umisťování uchazečů o zaměstnání na trh práce?

Pracovníci UP mohou při práci s rizikovými uchazeči o zaměstnání využívat celé spektrum služeb a metod, které mají k dispozici. Uchazečům o zaměstnání jsou předávány informace o volných pracovních nabídkách, je jim nabízeno poradenství, rekvalifikace a další kurzy, které jim mohou pomoci při uplatnění na trhu práce. Zaměstnanci AP jsou zaměřeni ve velké míře pouze na zprostředkovávání zaměstnání a poradenství. Rizikovým skupinám, kterým AP není schopna zajistit zaměstnání, je poskytnuto poradenství, jak je možné své šance na trhu práce zvýšit. Situace rizikových skupin na trhu práce je však natolik nesnadná, že jak zaměstnanci UP, tak AP jsou při svých snahách umístit uchazeče na trhu práce skeptičtí a limitovaní.

Na základě odpovědí na dílčí výzkumné otázky se dostáváme k odpovědi na hlavní výzkumnou otázku:

Jaké faktory ovlivňují šance rizikových skupin uchazečů o zaměstnání při jejich umisťování na trhu práce a jak tyto šance zvyšují aktivity úřadů práce a agentur práce?

Mezi hlavní faktory, které ovlivňují šance uchazečů o zaměstnání na trhu práce, patří individuální charakteristiky uchazečů o zaměstnání, které je odlišují od ostatních a mohou jim na trhu práce zajistit konkurenční výhodu. Řadíme sem především lidský kapitál jedince, kdy z provedených rozhovorů vyplynulo, že předchozí praktická zkušenost, vzdělání a znalost cizích jazyků je na současném trhu práce vyžadována nejvíce. Další významnou individuální charakteristikou je pak vlastní iniciativa a aktivity uchazečů, kterými přispívají ke svému prosazení na trhu práce. V případě, že je uchazeč o zaměstnání aktivní a snaží se najít zaměstnání skrze více zdrojů, stoupají také jeho šance na umístění. Druhá skupina faktorů je dána situací na trhu práce, kterou jedinec ovlivnit nemůže, a musí se jí přizpůsobit. Současnou nezaměstnanost můžeme definovat jako strukturální, kdy poptávka po pracovních místech neodpovídá jejich nabídce. Efekty aktivit, kterými se zaměstnanci UP a AP snaží pomoci uchazečům o zaměstnání při jejich umisťování na trhu práce, jsou diskutabilní. Pomoc při zprostředkování zaměstnání a poradenství je poskytováno jak zaměstnanci UP, tak AP. V případě, že na trhu práce v danou chvíli není poptávka po uchazečích s konkrétním profilem, nemají tyto aktivity na přímé nalezení zaměstnání výrazný efekt. Pro rizikové

skupiny uchazečů o zaměstnání jsou pracovníky UP vedle poradenství poskytovány také další služby, které mají za cíl zvýšit jejich zaměstnatelnost na trhu práce. Jedná se především o rekvalifikační kurzy, které mají uchazečům pomoci osvojit si nové znalosti a dovednosti.

6. Závěr

Podíváme-li se obecně na faktory, které mají vliv na získání zaměstnání, je v současnosti kladen největší důraz na praxi, vzdělání, znalost cizích jazyků, flexibilitu uchazečů o zaměstnání, jejich motivaci a schopnost rychle si osvojit pracovní návyky a postupy daného pracovního místa.

Druhá oblast faktorů je spojena s charakteristikami současného trhu práce, který má na šance uchazečů velké dopady. Struktura a počet otevřených pozic jsou jedny z nejvíce limitujících faktorů, se kterými se v současnosti uchazeči o zaměstnání potýkají. V případě, že na trhu práce nejsou k dispozici pozice odpovídající poptávce uchazečů, jsou aktivity UP i AP značně limitované. Uchazeči o zaměstnání mohou být danou situací nuceni přistoupit k alternativním řešením jako je změna oboru či přijetí neadekvátní pracovní příležitosti. Závěry, které plynou z provedené analýzy, implikují, že možnosti zaměstnanců UP a AP při zprostředkování zaměstnání rizikovým skupinám jsou velmi omezené.

Formulace dalších opatření se týká konkrétních rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, kterým jsme se v práci věnovali. Následující dvě tabulky shrnují doporučení pro UP a AP zaměřující se na absolventy, dlouhodobě nezaměstnané a cizince.

Tabulka č. 2: Doporučení pro UP zaměřené na rizikové uchazeče o zaměstnání

	Doporučení pro UP
Absolventi	<ul style="list-style-type: none"> - vyšší míra informovanosti pracovníků UP o aktuálně dostupných pozicích vhodných pro absolventy i u jiných institucí na trhu práce a konkrétních požadavcích, které budou po uchazečích vyžadovány - zefektivnění poskytovaných služeb pro absolventy - přestože je jim ze strany UP věnováno více času, doporučujeme klást větší důraz na orientaci uchazeče na trhu práce a informovat je o konkrétních možnostech, které trh práce nabízí - znovuoobnovení praxí realizovaných ve spolupráci se

	zaměstnavateli
Dlouhodobě nezaměstnaní	<ul style="list-style-type: none"> - intenzivní spolupráce uchazeče o zaměstnání a pracovníka UP na jednotlivých krocích IAP – kontrola dodržování + sankce - využívání rekvalifikací a kurzů, které mohou pomoci při zvyšování lidského kapitálu a šancí na uplatnění na trhu práce - poskytování informací o možnostech brigád a nekvalifikovaných pozic, které jsou nabízeny AP
Cizinci	<ul style="list-style-type: none"> - zvýšení informovanosti pracovníků UP o pozicích, které jsou pro cizince vhodné – zjišťování jazykových požadavků zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání - intenzivnější využívání kurzů českého jazyka pro cizince

Zdroj: Autorka

Tabulka č. 3: Doporučení pro AP zaměřené na rizikové uchazeče o zaměstnání

	Doporučení pro AP
Absolventi	<ul style="list-style-type: none"> - vyšší míra spolupráce AP a UP na obsazování pozic vhodných pro absolventy, informování UP o aktuálních pozicích zaměřených na absolventy
Dlouhodobě nezaměstnaní	<ul style="list-style-type: none"> - vyšší míra spolupráce s pobočkami, které mají ve svém portfoliu nekvalifikované pozice a brigády - Informování uchazečů o zaměstnání o možnostech rekvalifikací a kurzů UP
Cizinci	<ul style="list-style-type: none"> - informování pracovníků UP o pozicích, které jsou pro cizince vhodné – jazykové požadavky na uchazeče o zaměstnání - inzerování pozic vhodných pro cizince i v anglickém jazyce

Zdroj: Autorka

Problematika umístování rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trh práce je komplexní téma, které zahrnuje velké množství faktorů. Vedle charakteristik jedince, jejich osobní motivace a úsilí získat zaměstnání stojí situace na trhu práce, která má velké dopady na šance získat odpovídající zaměstnání. Úřady práce a personální agentury jsou organizace, které svými aktivitami napomáhají uchazečům o zaměstnání při jejich vstupu na trh práce. Přestože jsou jejich aktivity z různých důvodů limitované, v případě užší kooperace, sdílení informací o pozicích a vyšší provázanosti návazných služeb, mohou dle našeho názoru výrazně přispět ke zvýšení šancí rizikových skupin uchazečů k získání zaměstnání.

Bibliografie

- 1) **DISMAN, M. (1993).** *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum.
- 2) **HORA, O. (2008).** *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému.* Praha: VÚPSV.
- 3) **HORÁK, P. (2007b).** *Změna cílů státních sociálních programů v průběhu jejich implementace street-level byrokraty.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 4) **HORÁKOVÁ, M. (2011).** *Problematika nízkého lidského kapitálu na soudobých trzích práce.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 5) **JEWELL, CH., GLASER, B. (2000).** *Conveying the Benefits of Employment: A Comparison of the Organizational Settings of California's AFDC and GAIN Programs.* Berkeley: University of California.
- 6) **KELLER, J. (2005).** *Soumrak sociálního státu.* Praha: Slon.
- 7) **KOCIÁNOVÁ, R. (2010).** *Personální činnosti a metody personální práce.* Praha: Grada.
- 8) **KOTÍKOVÁ, J. (2003).** *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadů práce.* In: Sirovátka, Mareš. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova universita.
- 9) **KUCHAŘ, P. (2007).** *Trh práce.* Praha: Karolinum.
- 10) **MAREŠ, P. (2002).** *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Slon.
- 11) **MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (2005).** *Sociální práce v praxi - Specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál.
- 12) **RÁKOCZYOVÁ, M. (2006).** *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 13) **RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R. (2010).** *Vybrané aspekty života cizinců v České republice.* VÚPSV, v.v.i. Praha.
- 14) **SIROVÁTKA, T. (1997).** *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly.* Brno: Masarykova univerzita.
- 15) **SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. EDS. (2009).** *Nejistoty na trhu práce.* Brno: FSS. V nakl. Boskovice: Albert.

- 16) **VRBKOVÁ, K. (2006).** *Význam podporovaného zaměstnávání pro sociální integraci zdravotně postižených.* Rukopis. Brno: Masarykova univerzita, FSS.
- 17) **WINKLER, J. (2009).** *Institucionální a organizační limity individualizace české politiky zaměstnanosti v podmínkách duálního trhu práce.* In: Sirovátka, Winkler, Žižlavský. *Nejistoty na trhu práce.* Brno: FSS. V nakl. Boskovice: Albert.