



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ v ČR.

Kotrusová M., Kubát J., Schebelle D.,
Marešová H., Tábořská M.
Rákoczyová M., Trbola R.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

VÝSTUPY Z PROJEKTU



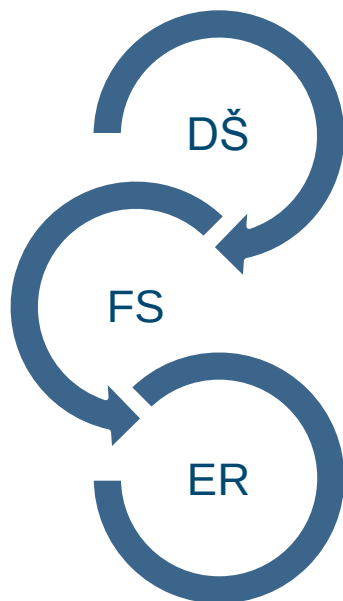
Celorepubliková zpráva

- **Hodnocení efektivity a účinnosti programů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice**
- **Příloha: 14 krajských zpráv**





Data



Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci ÚP ČR

- formou webového rozhraní
(cca 2000 respondentů, návratnost 42%)
- květen/červen 2017

Fokusní skupiny se zaměstnanci ÚP ČR

- podle stejného scénáře (14 krajů ČR)
- srpen/říjen 2017

Expertní rozhovory s vedoucími pracovníky KrP ÚP ČR

- 14 rozhovorů
- duben/červen 2018



Co jsme zkoumali?

1. Jakým způsobem ÚP ČR poskytuje intervence klientům a jakým způsobem při tom zohledňuje jejich individuální životní situaci?
2. Jakým způsobem ÚP ČR při poskytování intervence klientům zohledňuje aktuální situaci na trhu práce?
3. Jakým způsobem spolupracuje ÚP ČR při poskytování intervencí s dalšími aktéry zapojenými do politiky zaměstnanosti (rodina, zaměstnavatelé, municipalita, neziskové organizace poskytující vzdělávací nebo i jiné služby, atd.)?
4. Jakým způsobem ÚP ČR hodnotí efektivnost a úspěšnost svých intervencí?

Zaměření na 3 programy APZ: VPP, SÚPM, rekvalifikace.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

ZJIŠTĚNÍ



Poskytování intervencí

- V posledních 5 letech dle 57 % dotazovaných zaměstnanců ÚP ČR došlo k větší cílenosti nástrojů a opatření APZ na dlouhodobě nezaměstnané osoby, zejména v důsledku pozitivního vývoje ekonomiky.
- Poskytování intervencí na základě vydaných řídících aktů, které vymezují jednak preferované skupiny uchazečů, předpokládanou délku trvání podpory a výši příspěvků:

„délka evidence, teď je 12 měsíců, delší než 12 měsíců, když kratší, tak je to jenom u vybraných skupin, např. matky s dětmi anebo výkon trestu anebo se to musí teda zdůvodnit. [...] my se opravdu musíme věnovat na základě různých směrnic, a třeba i té novely zákona o hmotné nouzi a podobně, té hodně problematické skupině.“



Individuální přístup

- ÚP třídí uchazeče do skupin/kategorií dle Metodiky poradenského procesu a přizpůsobuje tomu práci i komunikaci s nimi (frekvence schůzek, přidělování doporučenek, zpracování individuálního akčního plánu, poskytování nabídek programů APZ, atp.).

„může být podpořen každý uchazeč, bez nějaké podmínky délky evidence, což v minulosti nebylo, a je na nás, abychom posoudili individuálně každého klienta, třeba z hlediska délky evidence, nebo z hlediska problémové kategorie.“



Individuální přístup

- U „méně problémových“ uchazečů je ÚP ČR podporován aktivní přístup v kombinaci s např. skupinovým poradenstvím.
- U uchazečů pobírajících HN byl sledován důraz na zvýšený počet kontaktů s přiděleným pracovníkem:

„... snaží se o to, aby jim pomohli víc, víc je dovedli za ruku a k zaměstnání“

- Jiná situace v případě podezření na výkon nelegálního zaměstnání,

„...tito lidé jsou na trhu práce, ale nemají zájem o legalizaci svého zaměstnání. Nejprve zjišťujeme, zda nemají exekuci a není s nimi potřeba to individuálně řešit. Pokud ne, pak se snažíme je uchodit...“



Individuální přístup

- V případě, že nabídnutá intervence byla neúspěšná, tak ÚP ČR:
 - **zvýší své úsilí motivovat uchazeče** (individuální poradenství a IAP),
 - **posílí individuální přístup** (četnější schůzky, vyšší frekvence doporučenek, nabídka účasti v jiném programu APZ),
- „...na SÚPM se nám podařilo dostat lidi, kteří byli v evidenci třeba 8 let, 7 let, což jsem si myslela, že už nejde, a jde.“*
- Sankční vyřazení pro nespolupráci považují pracovníci ÚP ČR za poslední možnost.



Faktory mající vliv na individuální práci s uchazeči

Nejzávažnější faktor

- Zdravotní stav
- Ztráta pracovních návyků
- Nezájem klienta o zaměstnání

Faktory se středně vysokou závažností

- Rodinná situace
- Chybějící nebo nedostatečná praxe
- Předchozí výkon trestu
- Ekonomická situace
- Problematické osobnostní charakteristiky
- Opakovaná evidence
- Vzhled klienta, hygienické návyky

Faktory s vysokou závažností

- Příslušnost k rizikové skupině
- Délka evidence
- Sociální situace klienta
- Závislosti
- Obtížně uplatnitelná kvalifikace klienta

Závažný faktor

- Předchozí zaměstnání UoZ u zaměstnavatele, ke kterému by měl nastoupit na nástroj APZ
- Absolvování intervence v minulosti



Zjištěné limity individuální práce s uchazeči

- Dobrá znalost uchazečů nastavení podmínek sociálního systému:

„...my máme pána, který se zaeviduje na konci měsíce, takže má pokrytý celý měsíc a přijde na začátku měsíce a ukončí evidenci a má pokrytý druhý měsíc. Takže za další zase na konci měsíce a na začátku měsíce. Už se mu stihla vydat i ta doporučenka, jenže on to ukončil, musí [doporučenku] projednat do 3 dnů od vydání doporučenky a on to ukončil“

„Pokud je to klient, který nechce být za žádnou cenu zaměstnaný, tak ho nezaměstnáte, i kdybyste si vymyslel cokoliv. Protože ten klient bude sám dělat šikovně vše pro to, aby zaměstnán nebyl.“



Zjištěné limity individuální práce s uchazeči

- Práce se nevyplatí zejména:
 - uchazečům s nízkým vzděláním/bez vzdělání:
 - „ ... dostanou hmotnou nouzi a vědí už od mládí, že když nebudou pracovat, stát je nenechá padnout. Takže budou mít hmotnou nouzi, budou mít příspěvek na bydlení, budou mít doplatek na bydlení, ... takže jak já mám potom toho člověka donutit, aby šel do práce, když jeho výplata bude nižší než ty sociální dávky?“



Uchazečům žijícím v domácnosti s více nezaměstnanými:

„... byl (UoZ) jediný z pětičlenné rodiny a byl jediný, který na to VPPčko měl, jinak všichni ostatní byli v evidenci na úřadu práce. Takže on hned po prvním měsíci, kdy dostal výplatu, která se mu započítala do dávek, dělal další 2 týdny všelijaké psí kusy v tom zaměstnání, aby ho propustili, aby se vrátil zpět do evidence, a aby rodina nepřišla o peníze.“

Uchazečům v exekuci:

„...nejen že uchazeči s exekucemi nechtějí do práce nastupovat, oni je nechtějí zaměstnavatelé, protože pokud to jsou vícečetné exekuce, jim to zatěžuje účetní, mají s tím hodně práce.“



Negativní strategie (některých) uchazečů snižující konečný výsledek poskytnutých intervencí APZ:

- . **snahy odradit zaměstnavatele**
- . **únik do nemoci**
- . **výmluvy při zprostředkovávání zaměstnání**
 - na zdravotní problémy,
 - na problémy související s dopravou,
 - problémy s obtížným sladěním rodinného a pracovního života.



Limity na straně ÚP ČR

- Nedostatečná podpora zodpovědného a samostatného přístupu klienta, včetně samoobslužných aktivit.
- Nedostatečně nastavený funkční vzdělávací systém všech pracovníků, zajišťujících potřebné kompetence napříč ÚP ČR.
- Nedostatečné využívání potenciálu všech subjektů, které mohou napomoci zvýšit zaměstnatelnost klientů (i z důvodu systémových bariér).
- Nedostatečně funkční systém vyhodnocování poskytnutých intervencí, který by umožnil zodpovědně poskytnout další, návaznou intervenci.



Limity na straně ÚP ČR

- Chybějící nabídka nástrojů bojujících s vyhořením liniových pracovníků ÚP ČR.
- Nedostatečné zajištění prostorových podmínek pro individuální práci.
- Vysoká míra administrativní zátěže s rostoucí tendencí.
- Nedostatečné finanční ohodnocení pracovníků ÚP ČR.
- Nedostatečně nastavené/nevyhovující IT systémy.



Další limity poskytování intervencí APZ

- Nezájem uchazečů o zařazení do APZ: (o rekvalifikace 41 %, o SÚPM 34 % a o VPP 45 %).
- Nezájem zaměstnavatelů o uchazeče dlouhodobě nezaměstnané (z důvodů předpokládané přítomnosti velkých bariér na straně uchazečů).
- Současná podoba existujícího institutu nekolidujícího zaměstnání.
- Problematická spolupráce s lékaři v oblasti potvrzování pracovní ne/schopnosti uchazečů.



Vyhodnocování efektivity nástrojů APZ na ÚP ČR

- Diferencované, neorganizované, nepravidelné a nahodilé, zejména z důvodu neexistence funkčního, systémově zakomponovaného, uživatelsky příjemného nástroje, který by mohl být využit.
- Využívané zdroje: data z OK práce, poskytnuté informace od klientů nad rámec běžně zjišťovaných, informace od zaměstnavatelů, komunikací s dalšími útvary ÚP ČR (oddělení trhu práce a oddělení zprostředkování), informace z médií, tiskových zpráv, dostupných statistik včetně monitoringu MPSV...



Vyhodnocování efektivity nástrojů APZ na ÚP ČR

- Pracovníci ÚP sledují zejména nástup uchazeče do zaměstnání po absolvování APZ (např. u rekvalifikací), případně setrvání mimo evidenci ÚP (podpořené pracovní místo) (u všech opatření APZ 42 % respondentů, u vybraných 33 % respondentů).
- Zaznamenám příklad dobré praxe: za účelem vyhodnocování efektivity byl vyvinut v rámci jednoho kraje počítačový program využívaný k monitoringu evidencí po ukončení účasti v APZ.



Rekvalifikace

Dva typy:

- Zabezpečované (velké problémy s veřejnými zakázkami)
- Zvolené (ukazují na motivaci uchazečů)

Hodnocení efektivity probíhá na základě čtvrtletních výkazů pro GŘ ÚP ČR.

- Samotnými pracovníky ÚP je efektivita rekvalifikací hodnocena **velmi vysoko** (90 %), a to i díky způsobu zařazování uchazečů na kurzy (rozhoduje komise) a silnému tlaku na následné zaměstnání.



SÚPM

- Pracovníci ÚP v naprosté většině respektují žádost zaměstnavatelů na konkrétního uchazeče (ve většině případů se jedná o již dohodnutou spolupráci mezi uchazečem a zaměstnavatelem).
- Nástroj SÚPM se jeví jako funkční, nutno však poznamenat, že udržitelnost dotovaného místa závisí na konkrétních podmínkách (některé kraje povolují pouze smlouvy na dobu neurčitou).

„Doufáme, že když zaměstnavatel zaměstnance propustí, tak mu bude muset vyplatit alespoň odstupné.“



VPP

- **Při hodnocení efektivity VPP je nutno uplatňovat i sociální perspektivu** – nástroj má nezastupitelné místo při aktivizaci klientů s různými bariérami, zejména při jejich kumulaci, velmi často se jedná o bariéry, které ÚP ČR není schopen (ani není žádoucí, aby byl schopen) sám vyřešit.
- Po ukončení VPP se uchazeči ve většině případů vrací do evidence. Zde se projevují limity na straně ÚP ČR:
 - vnitřně nastavený systém opakování nástrojů APZ
 - nesystémová spolupráce s dalšími subjekty při odstraňování bariér u klienta.
- Cílenější práce se zástupci obcí
 - nezaměstnaný není jen problém státu, ale i obcí,
 - VPP (i obecně nástroje APZ) nemá za cíl, aby uchazeči byli zaměstnáni na „chráněném“ trhu práce, ale aby se s pomocí tohoto nástroje dostali na „otevřený“ trh práce.



Spolupráce ÚP ČR při poskytování intervencí:

- Směrnice o spolupráci v rámci samotného ÚP ČR mezi jednotlivými útvary, (např. NSD a zprostředkováním).
- Mimo ÚP ČR se jedná o spolupráci zejména se:
 - . zaměstnavateli,
 - . orgány samosprávy (obce, kraj),
 - . vzdělávacími institucemi,
 - . neziskovými organizacemi.

	Velmi často	Občas	Téměř vůbec	Ne
S neziskovými organizacemi	6,3	53,6	19,4	17,7
S orgány samosprávy (obce, kraj)	37,8	38,9	11,5	11,8
S rodinou	0,8	14,4	31,5	53,3

- **Nejčastějším důvodem spolupráce jsou zejména otázky poskytnutí příspěvku a organizační záležitosti, nikoli odstranění bariér na straně samotného klienta (s výjimkou u NNO).**



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

DOPORUČENÍ



- **Pracovníci ÚP ČR by měli svou aktivitu zaměřit na osoby, které chtějí a mohou pracovat.**
- **Důraznější uplatňování principů individuální práce s klientem včetně vytvoření vhodných podmínek a zajištění odpovídajících prostor a vybavení.**
- **Prosazování prvků profilování a targetingu.**
- **Výraznější podpora zodpovědného a samostatného přístupu klienta, včetně samoobslužných aktivit.**
- **Z důvodu prevence dlouhodobé nezaměstnanosti důraznější prosazování principu early assessment.**
- **Po 12 měsících v evidenci, pokud se již nestalo, je nezbytné odborné posouzení připravenosti klienta pro vstup na trh práce ze strany jiné, k tomu kompetentní osoby, nejlépe psychologa (viz výstup MIKOP).**



- **Zvýšení funkčnosti systému vzdělávání pracovníků ÚP ČR, který více napomůže efektivnímu výkonu individuální práce s klientem.**
- **Minimalizace administrativní zátěže nejen na straně pracovníků ÚP ČR, ale i u příjemců nástrojů APZ.**
- **Využívání nástroje VPP podpořit aktivitou založenou na souběžném odstraňování identifikovaných bariér, které brání klientovi ve vstupu na otevřený trh práce.**
- **Systémové posílení potenciálu pro efektivní spolupráci všech subjektů, majících vliv na zvýšení uplatnitelnosti / zaměstnatelnosti klientů (není možné, a ani žádoucí, aby pracovníci ÚP ČR uměli odborně řešit všechny možné bariéry klienta, mající vliv na jeho pracovní uplatnění).**
- **Zefektivnění spolupráce s lékaři. V případě lékařů posudkové služby zkvalitnění spolupráce u klientů, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní z důvodu nevyhovujícího zdravotního stavu.**



- **Zpřísnění/úprava institutu nekolidujícího zaměstnání, které znemožní jeho masivní zneužívání jak směrem k šedé ekonomice, tak směrem k omezeným možnostem plnění povinností uchazeče.**
- **Snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby v exekuci.**



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

Děkujeme Vám za pozornost.

Realizační tým.