

Zjišťování situace osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím konceptu zaměstnatelnosti

Pavel Horák – Markéta Horáková¹

Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita, Brno

Identification of the Situation of Disadvantaged Groups in the Labour Market through the Concept of Employability. In this paper we assert the concept of employability can be successfully used for identification of strengths and weaknesses of people disadvantaged in contemporary labour markets (such as graduates, disabled, older people, etc.). Firstly we briefly present and operationalize the concept of employability in four dimensions we have already discussed earlier: human and social capital, adaptability and flexibility, career identity, and institutional conditions on labour market. (Horáková – Horák 2013) In the remaining text we apply the concept of employability in the case study of a local project aimed at increasing the employability and finding a job for its unemployed participants. *Sociológia* 2015 Vol 47 (No. 5: 451-473)

Key words: *disadvantaged groups in labour market; older people; people with disabilities; ESF projects; employability; human and social capital; adaptability; flexibility; career identity; contextual dimension of employability*

Úvod

V posledních letech se jednotlivé členské země Evropské unie stále častěji potýkají s negativními důsledky oprávněného požadavku většiny zaměstnavatelů, kterým je zaměstnávat výhradně kvalifikovanou pracovní sílu, plně ovládající nejnovější informační technologie. Tento požadavek ohrožuje především dlouhodobě obtížně zaměstnatelné uchazeče o zaměstnání, mezi které (podle dostupných statistik a studií) dlouhodobě patří absolventi, zdravotně postižení, osoby starší 50 let, matky po rodičovské dovolené, osoby ze sociálně znevýhodněného prostředí jako jsou cizinci či Romové apod. (Blíže Sirovátka 2002; Sirovátka et al. 2006; Winkler et al. 2005) Tyto takzvané znevýhodněné, rizikové či obtížně umístitelné skupiny (Vyhlídal – Mareš 2006; Soukup et al. 2009) jsou totiž na současných segmentovaných a dualizovaných trzích (Berger – Piore 1980; Davidsson – Naczyk 2009) ve zvýšené míře ohroženy vytěsněním do nepopulárních, nejistých pracovních pozic na sekundárním trhu práce anebo jsou zcela vylučováni mimo otevřený pracovní trh. (Mareš 2006; Mareš et al. 2008; Sirovátka 2002 a 2009; Sirovátka et al. 2014)

Klíčové faktory, které způsobují vylučování těchto osob z pracovního trhu, přitom můžeme poměrně úspěšně identifikovat pomocí konceptu zaměstnatelnosti a jeho jednotlivých složek. Ty jsou zejména u znevýhodněných osob oslabeny, což se projevuje ve snížené schopnosti a ochotě těchto jedinců nalézt

¹ Korespondence: PhDr. Pavel Horák, Ph.D. – PhDr. Markéta Horáková, Ph.D., Katedra sociální politiky a sociální práce, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita, Joštova 10, 602 00 Brno, Česká republika. E-mail horak@apps.fss.muni.cz, horakova@apps.fss.muni.cz

a udržet si vhodné zaměstnání. (Srv. Sen 1973; Gazier 1999; 2001; Brown et al. 2003; Horáková 2011; Horáková – Horák 2013; Horák 2014) Oslabenými složkami zaměstnatelnosti máme konkrétně na mysli v první řadě omezený lidský a sociální kapitál, tj. limity ve znalostech, schopnostech a dovednostech potřebných k získávání, nalezení a udržení si zaměstnání (obvykle jde o nízké vzdělání, omezený zdravotní stav, nerozvinuté sítě známých na trhu práce a neadekvátní postupy zvolené k hledání práce). (Srv. Becker 1957; Bourdieu 1986; Putnam 1995) Pravděpodobnost získání a udržení vhodného zaměstnání je u znevýhodněných osob rovněž snižována jejich kariérovou identitou (jasností představy, čeho chce uchazeč na trhu práce skutečně dosáhnout), a dále pak individuální adaptabilitou a flexibilitou (omezenou schopností nebo ochotou vzdělávat se, dojíždět za prací, a obecně pak vyhovět jakýmkoli požadavkům zaměstnavatele). Poslední složka zaměstnatelnosti je tvořena konkrétními podmínkami lokálního trhu práce, které ovlivňují možnosti a příležitosti osobního rozvoje pracovní síly (mnozí zaměstnavatelé například nejsou ochotní zaměstnávat jakkoli handicapovanou pracovní sílu; zároveň se na trhu často pohybuje větší množství konkurenční pracovní síly, která má podobné či lepší vyhlídky úspěšně nalézt zaměstnání než konkrétní uchazeč o zaměstnání).

Jednotlivé členské země Evropské unie mají v této souvislosti možnost využívat finančních prostředků z Evropského sociálního fondu k financování lokálních projektů zaměstnanosti. Ty jsou představiteli vlád a dalšími aktéry (kteří se podílejí na jejich administraci a realizaci na regionální a lokální úrovni) vnímány nejen jako klíčový zdroj úspor pro státní rozpočet nebo přežití dané organizace, ale také jako zdroj intervencí vůči jejich účastníkům. Lokální projekty totiž mají potenciál ovlivňovat úroveň jednotlivých složek zaměstnatelnosti těchto účastníků a zvyšovat tak jejich šanci úspěšně nalézt a udržet zaměstnání na otevřeném trhu práce. (Blíže Horák 2014)

Vzhledem k tomu, že koncept zaměstnatelnosti dosud nebyl v evropském prostředí u znevýhodněných uchazečů o zaměstnání komplexněji empiricky testován, pokoušíme se v této stati tento nedostatek napravit. (Srv. Horáková et al. 2010; MPSV 2011, 2012, 2013; Štogr – Černý 2013; Hora – Suchanec 2014) Využíváme k tomu případové studie jednoho lokálního projektu zaměstnanosti, kterého vliv na zvýšení zaměstnatelnosti jeho účastníků (a případné nalezení zaměstnání) se pokoušíme zhodnotit. Jde o projekt, který byl realizován v posledních dvou letech v České republice, jeho účastníky byli nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání z řad zdravotně postižených a osob starších padesáti let.

K tomu, abychom mohli sledovat vliv námi hodnoceného projektu na zvýšení šancí nalézt zaměstnání u těchto účastníků, jsme byli nuceni nejprve podrobněji prozkoumat koncept zaměstnatelnosti a situaci obou cílových

skupin na současném trhu práce v ČR, odkud tito uchazeči o zaměstnání pocházejí. Následně jsme koncept zaměstnatelnosti operacionalizovali. Těmto dvěma tématům se věnujeme v první a druhé části textu. Následně se pokoušíme operacionalizovaný koncept zaměstnatelnosti aplikovat na výše zmíněnou případovou studii. Prezентujeme klíčová zjištění námi provedeného hodnocení a ta diskutujeme ve vazbě na ostatní projekty zaměstnanosti, jež byly realizovány v posledních letech v ČR a Evropě.

Koncept zaměstnatelnosti a jeho využití k zjišťování situace osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností na současných trzích práce

V průběhu posledních let je stále častěji centrem zájmu odborníků, kteří se zabývají politikou trhu práce a politikou zaměstnanosti, tzv. koncept zaměstnatelnosti. (Např. Hillage – Pollard 1998; Gazier 1999, 2001; Forrier et al. 2002; Brown et al. 2003; Sirovátka – Rákoczyová 2003; Grip et al. 2004; Allan et al. 2007; Mitchell – Muysken 2008; Horáková 2011; Horáková – Horák 2013) Ten je mnoha autory chápán jako „schopnost a ochota jedince zůstat dlouhodobě atraktivním pro pracovní trh a reagovat flexibilně na požadavky zaměstnavatelů, to vše s ohledem na situaci na lokálním pracovním trhu“. (Horáková 2011: 66) V existující literatuře je přitom koncept zaměstnatelnosti vnímán trojím způsobem: statisticky (jako ukazatel objemu a charakteru duševního a fyzického potenciálu jednotlivců), ekonomicky (jako indikátor výkonu jednotlivců i institucí) nebo politicky (jako zdroj legitimacy sociálního státu, resp. jako veřejná komodita, která by měla být podporována státem, protože její vyšší míra přispívá k vyšší výkonnosti ekonomiky jako celku). (Blíže Horáková 2011)

Důležité je, že koncept zaměstnatelnosti, který bývá často definován poměrně obecně a vágně, je dle našeho názoru empiricky testovatelný. Zaměstnatelnost každého pracovníka nebo skupiny pracovníků je totiž ovlivněna faktory, které je možné – větší či menší měrou – reálně identifikovat. Autoři zabývající se zaměstnatelností – často vnímanou jako formu specifické proaktivní pracovní adaptability (Fugate et al. 2004) – se v této souvislosti zmiňují o jednotlivých dimenzích, složkách zaměstnatelnosti. (Blíže Hillage – Pollard 1998; Fugate et al. 2004; Kuchař 2007; Horáková 2011; Horáková – Horák 2013) Fugate, Kinicki a Ashforth (2004) konkrétně identifikují tři základní a vzájemně provázané dimenze zaměstnatelnosti, které společně vypovídají o individuální pracovní adaptabilitě člověka; jsou jimi úroveň a charakter lidského a sociálního kapitálu, individuální adaptabilita, flexibilita a kariérová identita. Horáková (2011) tyto tři dimenze zaměstnatelnosti, které se zabývají výhradně vnitřními, individuálními dispozicemi člověka nalézt a udržet si zaměstnání, doplňuje o tzv. kontextuální dimenzi. Ta představuje vliv vnějšího pracovního prostředí na jednotlivce, který sám může tyto okolní

podmínky ovlivnit jen velice obtížně (obvykle jde o různé makroekonomické a mikroekonomické faktory).

Výše uvedené dimenze zaměstnatelnosti spolu s přijetím způsobů, jak jsou tyto dimenze různými autory obvykle definovány, umožňují provést jejich operacionalizaci formou, kterou uvádíme v následujícím schématu.

Schéma č. 1: **Operacionalizace konceptu zaměstnatelnosti**

Dimenze zaměstnatelnosti	Subdimenze zaměstnatelnosti
1. Lidský a sociální kapitál „Co člověk na trhu práce nabízí?“ a „Jak je schopen nalézt si zaměstnání vlastními silami či s pomocí druhých?“	dosažené vzdělání (<i>znalosti a schopnosti</i>) pracovní a životní zkušenosti a dovednosti znalosti o pracovním trhu schopnosti a dovednosti získat si zaměstnání vlastními silami nebo skrze sociální síť
2. Kariérová identita „Kým člověk je a kým chce být na trhu práce?“	cíle, představy a přání týkající se vlastního budoucího, žádoucího a reálně dosažitelného profesního vývoje (<i>pracovní identita</i>) reflexe možností, jak získat a udržet si žádoucí a reálně dosažitelné zaměstnání s ohledem na dosavadní zkušenosti na trhu práce, životní situaci a vlastní očekávání a očekávání tzv. významných druhých (<i>rolová identita</i>) hodnoty a normy spojené se získáním a udržením zaměstnání, resp. schopnosti a ochota přijmout určitou práci a respektovat požadavky zaměstnavatele (<i>organizační identita</i>)
3. Osobní adaptabilita a flexibilita „Jakým způsobem je člověk schopen a ochoten uplatnit své schopnosti, znalosti a dovednosti a transformovat své kariérové aspirace do reálného pracovního uplatnění?“	schopnosti a ochota zvyšovat kvalitu vlastního lidského a sociálního kapitálu ¹ a zdokonalovat tím pracovní adaptační mechanismy, které povedou ke splnění požadavků zaměstnavatele ² možnost být – s ohledem na aktuální životní situaci – pro zaměstnavatele časově a prostorově flexibilní ³
4. Vlivy pracovního prostředí (kontext) „Do jaké míry souvisí zaměstnatelnost jednotlivců s podmínkami pracovního trhu a nakolik je zaměstnatelnost jednoho člověka závislá na zaměstnatelnosti dalších osob?“	podmínky na pracovním trhu podporující nalezení vhodného, žádoucího nebo reálně dosažitelného zaměstnání ⁴ konkurence osob s vyšší nebo stejnou šancí nalézt zaměstnání na daném pracovním trhu ⁵

Poznámky:

¹ S ohledem na dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti, znalosti o pracovním trhu a schopnosti a dovednosti získat zaměstnání sám nebo pomocí známých osob.

² Ide o potřebu nebo ochotu vzdělávat se, otevřenost novým přístupům a aktivitám, sebekontrolu a sebereflexi, sebevědomí.

³ Jde o schopnost a ochotu být v práci déle nebo v jiné dny, přestěhovat se do jiného regionu za práci apod.

⁴ V podobě dostatečného množství a kvality volných pracovních míst /ta se týká mzdy, pracovní doby a pracovního vypětí, možnosti získat vyšší kvalifikaci, příležitosti profesního růstu a stabilního zaměstnání/, nestereotypního a nestigmatizujícího chování zprostředkovatelů a zaměstnavatelů.

⁵ Ve smyslu vyšší nebo identické kvality lidského a sociálního kapitálu a vyšších nebo podobných pracovních aspirací a adaptability a flexibility.

Zdroj: vlastní zpracování na základě Fugata, Kinickeho a Ashforth (2004) a Horákové (2011).

Předloženému schématu lépe porozumíme tehdy, pokud si vysvětlíme, jak jsou jednotlivé složky zaměstnatelnosti různými autory vnímány a definovány. (Blíže Horáková – Horák 2013: 138-144):

- 1. Dimenze lidského a sociálního kapitálu** zahrnuje všechny technické a odborné vědomosti a znalosti, schopnosti ovlivněné zdravotním stavem, obecné a specifické dovednosti, které jsou spojené jak s přípravou na zaměstnání (tzv. lidský kapitál – viz Becker 1957; Fuente – Ciccone 2002; Fuente 2003), tak s hledáním zaměstnání včetně způsobů hledání práce a kvality a rozsahu relevantních sociálních kontaktů. (Tzv. sociální kapitál – viz Granovetter 1974; Bourdieu 1986; Coleman 1988; Putnam 2000; blíže také Kuchař 2007; Horáková 2011) Tato dimenze zaměstnatelnosti předpokládá, že dostatečný lidský a sociální kapitál – zjednodušeně vnímaný jako dosažené vzdělání, pracovní a životní zkušenosti a sociální kontakty na trhu práce – je klíčový pro hledání a nalezení zaměstnání a pro vlastní utváření kariérových příležitostí. (Srv. Becker 1957; Fuente – Ciccone 2002; Fuente 2003; Brožová 2003; Fugate et al. 2004 ad.)
- 2. Dimenze kariérové identity** představuje motivační složku zaměstnatelnosti, která se týká kariérových očekávání a aspirací každého člověka. (Fugate et al. 2004) Je utvářena v procesu střetávání individuálních cílů a představ (případně i obav) o možnostech vlastního profesního vývoje s osobnostními rysy, hodnotami, normami a motivací jednat. (Meijers 1998) Na proces formování a realizace kariérové identity mají rovněž zásadní vliv věk a okolnosti rodinného života. U osob s pracovní zkušeností jsou individuální cíle a představy o možnostech profesního vývoje významně ovlivňovány také zkušenostmi se získáním zaměstnání a hodnotami a normami souvisejícími s výkonem a udržením zaměstnání. Z tohoto důvodu nesouvisí kariérová očekávání a aspirace pouze s osobní identitou – která je velkou měrou vnitřně determinována – ale i s identitou rolou, pracovní a organizační, které jsou utvářeny na základě zkušeností jedince s naplňováním očekávání různých vnějších aktérů. (Berzonsky 1990; Soenens et al. 2005) Jednoznačně strukturovaná kariérová identita přitom významně determinuje schopnost člověka přizpůsobit se měnícím se požadavkům trhu práce a konkrétním pracovním podmínkám na pracovišti. Je rovněž významně podporována kvalitním lidským a sociálním kapitálem.
- 3. Dimenze osobní adaptability a flexibility** vypovídá o „schopnostech“ a „ochotě“ jedince rozvíjet a využívat svůj lidský a sociální kapitál k realizaci pracovních aspirací (adaptabilita) a naplňovat požadavky kladené na pracovní místo zaměstnavatelem (flexibilita). Dostatečná adaptabilita jakožto schopnost člověka přizpůsobit se vnitřním tlakům a vnějším požadavkům (McNeely et al. 2004) umožňuje jedincům být pro zaměstnavatele produktivní a atraktivní pracovní silou i v období permanentních proměn

trhu práce. V pozitivním případě je adaptabilita spojena s vlastnostmi, jako je touha učit se, pracovní a životní optimismus, otevřenost vůči novým podnětům a aktivitám, schopnost sebekontroly a dostatečné sebevědomí. (Fugate et al. 2004) Tyto vlastnosti spolu s kvalitním lidským a sociálním kapitálem zvyšují pravděpodobnost úspěšného vývoje pracovní kariéry člověka. Naopak snížená míra adaptability, která je projevem omezených schopností a nízké motivace získat a udržet si zaměstnání, bezprostředně souvisí s věkem, pracovními zkušenostmi, vzděláním a rodinnou situací. V této souvislosti nesporně existuje přímá úměra mezi vzděláním a adaptabilitou, neboť bylo prokázáno, že čím vyšší je vzdělání, tím bohatší je i pracovní a životní rozhled člověka a jeho prostor pro přizpůsobení se změnám a inovacím. (McNeely et al. 2004) Vyšší flexibilita oproti tomu představuje důsledek procesu úspěšné adaptace člověka na vnější změny; v případě trhu práce jde především o schopnost a ochotu jedince být časově a prostorově flexibilní, případně změnit stávající zaměstnání za jiné, pokud je to nutné. (Sirovátka – Mareš 2006; Sirovátka 2007; Nekolová 2008; Hora 2009; Horáková 2011)²

- 4. Dimenze vlivu pracovního prostředí** (nebo také kontextová dimenze zaměstnatelnosti) se týká podmínek na pracovních trzích a přítomnosti osob, které si vzájemně konkurují, neboť mají vyšší či podobnou kvalitu lidského a sociálního kapitálu, podobné pracovní aspirace a míru adaptability a flexibility k získání a udržení zaměstnání. Tato dimenze zahrnuje více či méně institucionalizované procesy, ke kterým dochází na trzích práce a které významně ovlivňují jak postoje klíčových aktérů na trzích práce (pracovní síly, zaměstnavatelů, pracovníků státních úřadů a neziskových organizací apod.), tak i pozici různých sociálních skupin. Mezi tyto procesy patří zejména terciarizace zaměstnanecké struktury (masový rozmach servisního sektoru), technologický rozvoj spojený se vzdělanostní revolucí a silnou feminizací pracovní síly (Häusermann – Schwander 2009) a dualizace pracovních trhů jako důsledek globalizace ekonomik a měnících se požadavků zaměstnavatelů kladoucích nově důraz na vysokou míru flexibility trhu práce a pracovní síly. (Doeringer – Piore 1971; Piore 1971; Kalleberg – Sorensen 1979) Klíčový koncept dualizace, která má za následek marginalizaci a vylučování rizikových skupin z trhu práce, spočívá

² Zatímco adaptabilita bývá spojována s vlastnostmi jednotlivců, flexibilita se týká schopnosti adaptace pracovní síly i zaměstnavatelů na obecné změny na trhu práce. V této souvislosti je možné identifikovat několik typů flexibility, jež je považována jak zaměstnanci (například nominální a mzdová flexibilita týkající se pracovních podmínek a výše pobíraných mezd, prostorová mobilita, funkční flexibilita opírající se o kvalitu lidského kapitálu jednotlivce a jeho schopnost přizpůsobit se požadavkům trhu práce a zaměstnavatelů (bližší Sirovátka – Mareš 2006; Sirovátka 2007), tak i zaměstnavateli (možnost rozvíjet pracovní potenciál zaměstnanců, podporovat flexibilní formy organizace práce či schopnost regulovat náklady práce a určovat tím výši mezd a míru sociální ochrany pracovníků. (Blíže Atkinson 1984; Standing 1999; Valverde et al. 2000; Wallace 2003; v ČR pak např. Sirovátka 2007; Nekolová 2008; Hora 2009; Horáková 2011)

v strukturaci pracovní síly na tu, která se pohybuje v jádru kvalitní a jisté zaměstnanosti („core labour force“ nebo též „insiders“), a na tu, která se podílí spíše na nejistých a marginalizovaných pracovních pozicích na okraji trhu práce („peripheral labour force“ nebo „outsiders“). (Lindbeck – Snower 1988; Rueda 2007) Mechanismy, které vedou k vytlačování některých skupin pracovní síly do marginalizovaných pozic, přitom mohou být řízeny jak (objektivními) nedostatky v lidském a sociálním kapitálu zmíněných skupin či v jejich nízké flexibilitě, tak i (subjektivními) stereotypními postoji a chováním ostatních aktérů na pracovním trhu. Další příčinou může být existence pracovních pozic s nejistými pracovními podmínkami, které nejsou dobře finančně ohodnoceny, přestože mohou být zastávány kvalifikovanými pracovníky. (Tzv. „precarious jobs“, blíže Häusermann – Schwander 2009) Klasické ekonomické teorie nadto uvádějí jako zdroje segmentace trhu práce také vyjednávací sílu odborů, roli specifického kapitálu insiderů, existenci efektivních mezd, teorie morálního rizika apod. (Sirovátka 1997)

V souvislosti s výše specifikovanými dimenzemi zaměstnatelnosti je důležité si uvědomit, že různé sociální skupiny na trhu práce jsou odlišně zaměstnatelné právě proto, že „kvalita“ jednotlivých složek zaměstnatelnosti je u nich odlišná. Obzvláště to platí pro v úvodu zmiňované skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, u kterých představují oslabené dimenze zaměstnatelnosti oblasti potenciální intervence, jež by mohla vést ke snížení rizika jejich nezaměstnanosti.

Případová studie o vlivu lokálního projektu zaměstnanosti na posílení zaměstnatelnosti jeho účastníků

V následujících řádcích prezentujeme klíčová zjištění, která vyplynula ze zhodnocení lokálního projektu zaměstnanosti, který byl mezi lety 2012 až 2014 realizován v jednom z krajů České republiky. Konkrétně jsme se pokusili odhalit reálný vliv tohoto projektu na posílení jednotlivých složek zaměstnatelnosti a na případné nalezení zaměstnání u dvou desítek účastníků z řad zdravotně postižených a osob starších 60 let, kteří participovali na projektu ve dvou regionech (v krajském a obecním městě)³. U těchto respondentů jsme provedli v období dvou tří měsíců po skončení projektu dotazníkové šetření a polostandardizovaný rozhovor. Zatímco úkolem dotazníku bylo identifikovat

³ Polovina dotázaných byly ženy. Navíc, více než polovina respondentů byla tvořena uchazeči o zaměstnání staršími padesáti let (12 osob) a více než dvě třetiny měly zdravotní problémy, které je omezovaly v získání a udržení stálého zaměstnání (pouze 6 respondentů nemělo žádné zdravotní potíže, oproti tomu 12 dotázaných mělo částečný invalidní důchod a další 2 účastníci byli osobami zdravotně znevýhodněnými). Příčinou zdravotního postižení byla u více než poloviny dotázaných (8 osob) nemoc nebo stáří (zbývající 2 respondentů měli vrozené postižení a 4 utrpěli úraz).

jednotlivé dimenze zaměstnatelnosti účastníků po skončení projektu⁴, klíčovým úkolem rozhovorů bylo odkrýt jejich životní situaci před nástupem do projektu, v jeho průběhu a po jeho skončení. Rozhovory současně ukázaly, že soubor dlouhodobě evidovaných účastníků projektu prošel jistým „samovýběrem“, který přispěl k tomu, že projekt absolvovali spíše motivovanější a aktivnější uchazeči.

Z hlediska toho, zda tito respondenti po skončení projektu našli či nenašli trvalé nebo příležitostné zaměstnání, a z hlediska toho, zda v případě setrvání v nezaměstnanosti byli či nebyli aktivní, jsme identifikovali následující čtyři skupiny respondentů, které dále blíže charakterizujeme a porovnáváme: (1) řádně zaměstnaní účastníci (byť na dobu určitou), (2) příležitostně zaměstnaní účastníci (formou brigád), (3) stále nezaměstnaní účastníci, kteří si zaměstnání prokazatelně aktivně hledali a (4) nezaměstnaní účastníci, kteří si práci v době dotazování aktivně nehledali.

1. Účastníci, kteří získali řádné zaměstnání: kratší dobu nezaměstnané osoby starší 50 let s minimem postižení a pocházející z krajského města

První námi identifikovaná skupina byla tvořena účastníky, kteří našli zaměstnání (7 z 20 dotázaných). Šlo „převážně“ o osoby staršího věku, bez zdravotního postižení, nezaměstnané nejdéle jeden rok, mající středoškolské vzdělání s maturitou či bez maturity, pocházející z krajského města a vykonávající před ztrátou zaměstnání a v současnosti spíše polokvalifikovaná zaměstnání typu strážný či recepční.

Tyto osoby se vyznačovaly velmi dobrou úrovní zaměstnatelnosti ve všech jejích složkách (2,39 z 5 bodové škály, která je replikou školní hodnotící stupnice od nejvyšší po nejnižší pravděpodobnost nalezení zaměstnání), což se projevovalo: (1) vysokou schopností a ochotou být pro zaměstnavatele časově a prostorově flexibilní a zvyšovat na základě vlastního rozhodnutí nebo na základě požadavku zaměstnavatele kvalitu svého kapitálu (1,63); (2) velmi dobrými znalostmi o pracovním trhu a možnostmi, dovednostmi a schopnostmi hledat a úspěšně získat zaměstnání (2,19); (3) dobrou úrovní dosaženého vzdělání a zdravotního stavu a pracovních a životních zkušeností (2,65); (4) poměrně jasnými představami o vhodném zaměstnání a o možných pracovních šancích a omezeních (2,67) a (5) poměrně pozitivními postoji k podmínkám na pracovním trhu a k šancím nalézt zaměstnání na trhu práce (2,82).

Provedené rozhovory ukázaly, že životní situace celé poloviny řádně zaměstnaných účastníků projektu byla obtížná i po skončení projektu a ze 7

⁴ Jednotlivé položky dotazníku, které jsme využili k vytváření sumačních indexů (odpovídajících dílčím složkám zaměstnatelnosti), byly ve většině případů tvořeny pomocí Lickertovy škály od 1 do 5. Interpretace těchto škal je taková, že čím nižší je numerická hodnota indexu u dané složky zaměstnatelnosti, tím vyšší je míra zaměstnatelnosti dotázaného respondenta (stejně jako je tomu při školním známkování). Způsob konstrukce jednotlivých indexů je vysvětlen v poznámkách pod tabulkou 1 dále v textu.

dotázaných byla situace fakticky bezproblémová pouze u 3 z nich. Mezi „spokojenými“ respondenty bylo pozitivně hodnoceno zejména dobré pracovní tempo („*V původní práci jsem byl dost ve stresu, nyní mám možnost vypnout... člověk sice klesl o příčku níž, pracuje za minimální mzdu, ale prostě příjem je, což je důležitý.*“ (R7), bývalý zaměstnanec České pošty, nyní strážný) a návaznost nově nalezeného zaměstnání na zkušenosti z praxe získané v projektu („*...to byla výhoda, že jsem si tam tu praxi udělala...*“ (R18), původně prodavačka obuvi, nyní pracovnice v sociálních službách).

Na druhou stranu, mnozí dotázaní zmiňovali potíže s minimální mzdou („*Dělám toho strážného, ale stejně ještě si hledám nějakou práci jako přivýdělek, protože z osmi tisíc korun nemáte úplně šanci zaplatit nájem, inkaso a ještě živit rodinu.*“, R8 a také R7); nejistotu ohledně udržení nově nalezeného zaměstnání (R13 *pracuje jako grafik ve firmě, která se zabývá reklamními polepy automobilů, není ale mnoho zakázek a tak si hledá práci dál, než mu skončí smlouva, zvažuje i založení vlastní firmy*) nebo potíže s nočními směnami a náročnou rodinnou situací („*Ta práce na směny mě ničí, takže nevím, co bude dál...*“; na případné pohovory do jiného zaměstnání se jí příliš nechce, což zdůvodňuje absolvováním mnoha pohovorů: „*Na psychice to moc nepřidá... když se člověk ohlíží po takových pracích, jako jsou strážní, úklidy a pomocné práce.*“ Zároveň má staré rodiče, o které se musí starat, a nemůže tak přijmout zaměstnání, které by ji odloučilo od místa bydliště, R12, původně fakturantka, nyní recepční v ubytovně). Je patrné, že naprostá většina dotázaných, kteří získali řádné zaměstnání, jej našla díky dostatečným znalostem, zkušenostem a známostem získaným v době jejich účasti v projektu. Nalezená pracovní místa ale představují převážně polokvalifikované pracovní pozice, které jsou často placené na úrovni minimální mzdy, jsou na dobu určitou, a jde tedy o nejistá zaměstnání, která nejsou zárukou stabilní životní situace a profesní kariéry.

2. Účastníci, kteří vykonávali příležitostné zaměstnání: dlouhodobě nezaměstnané zdravotně postižené osoby starší 50 let s mimořádnou motivací pracovat

Příležitostné zaměstnání v podobě brigády si našli pouze 2 z 20 dotázaných. Šlo o muže, kteří pocházeli jak z krajského, tak z menšího města, oba byli starší 50 let, jeden měl těžké zdravotní omezení a druhý potíže související se stářím. Jeden měl středoškolské vzdělání s maturitou, druhý s vyučením. Nezaměstnanost těchto osob byla velice dlouhá – trvala déle než 8 let (průměrně 107 měsíců), přičemž vykonávání původních kvalifikovaných profesí (technici ve strojírenství) bylo nahrazeno nekvalifikovanými příležitostnými brigádami.

Pohled na jednotlivé dimenze zaměstnatelnosti napovídají, že: (1) jde o osoby, které jsou schopné a ochotné zvyšovat si svůj kapitál, plnit požadavky zaměstnavatelů a snaží se být časově a prostorově flexibilní, aby získaly nějaké zaměstnání, byť ve formě brigády (index AF 1,86). (2) Jejich motivace a chuť participovat na trhu práce je ale výrazně bržděna omezujícím zdravotním stavem (index LK 2,57), věkem, rodinnou situací a reflexí zkušeností s omezenou šancí nalézt trvalé zaměstnání, která se promítá do rolové a organizační identity dotázaných (index KI 3,09) a podmínkami na trhu práce, které neinklinují k zaměstnávání tohoto typu starších a zdravotně postižených uchazečů (index KD 3,75).

Rozhovory ukázaly, že životní situace obou „příležitostných brigádníků“ se po projektu příliš nezměnila, přestože samotná účast těchto osob v projektu uspokojila jejich potřebu stimulovat aktivní přístup k hledání zaměstnání. V obou případech šlo totiž typově o osobnosti aktivních nezaměstnaných, omezených věkem a zdravotním stavem, kteří trvale hledají pracovní příležitosti, i když mají hlubokou zkušenost s dlouhodobou nezaměstnaností.

Prvním z dotázaných byl vyučený mechanik chladírenských zařízení cizí státní příslušnosti, který v průběhu života vystřídal řadu povolání (horník v uhelném dolu, řidič v JZD, servisní technik u zahraniční společnosti), a po zrušení firmy trvale vyhledával v tuzemsku i v zahraničí různé příležitostné brigády. V současnosti respondent prochází školením, aby mohl poskytovat pečovatelskou službu pro malé děti, vykonává práce pro rodinné příbuzné a nadále využívá různých příležitostných brigád, i když situace na trhu práce je podle něj obecně horší, než tomu bylo v minulosti („...dneska už to není takové, jak před dvaceti lety, kdy třeba jednou nebo dvakrát za rok se člověk dostal do Rakouska a udělal nějakou tu brigádu a vydělal si nějaký peníz a měl třeba na čtvrt roku z čeho žít. Dneska je to špatný.“ R3).

Druhý z mužů pracoval původně ve strojírenství, pracovní úraz v podobě otevřené zlomeniny nohy ale způsobil, že byl rok doma s hrozbou amputace, získal invaliditu třetího stupně, následně onkologicky onemocněl a během léčby ztratil své původní zaměstnání. Současnou situaci na trhu práce hodnotí jako problémovou („V mém regionu je problém najít jakékoli zaměstnání.“ R15). Před skončením projektu si našel brigádu v second handu, která zahrnuje dovážky balíků, prodej a třídění zboží, přičemž si tuto práci chválí pro kontakt s lidmi („Oni tam chodí různí lidé... Já jsem zjistil, že umím poměrně dobře mluvit, takže není problém té paní kromě čepičky pro Pepička vnutit ještě další věci..., které třeba ani nepotřebuje. A ona je ráda, že si povykládá, že se má komu svěřit a v rámci toho tam nakoupí o pět věcí víc, než původně chtěla...“ R 15).

3. Účastníci, kteří zůstali nezaměstnaní a jsou při hledání zaměstnání prokazatelně aktivní: vzdělání zdravotně postižení s odlišnou úrovní adaptability a flexibility a sociálního kapitálu

6 z 20 námi dotázaných osob zaměstnání po skončení projektu nenalezli, a to i přesto, že v průběhu rozhovoru projevily prokazatelnou motivaci a tendenci zaměstnání si průběžně hledat. Tyto osoby pocházely ve většině případů z malého města, téměř všichni měli zdravotní postižení v podobě částečného invalidního důchodu, polovina měla maturitu a druhá polovina vysokoškolský diplom, téměř všichni v době své pracovní kariéry vykonávali kvalifikované profese (typu vedoucího ve firmě, programátora, účetní apod.). Průměrná délka nezaměstnanosti těchto vzdělaných, ale zdravotně postižených osob, byla mnohem nižší než u předchozí skupiny příležitostných brigádníků, a to 3,6 let.

Ze získaných dat vyplývá, že skupina aktivních nezaměstnaných se významně prolíná s předchozí skupinou příležitostných brigádníků a v určitých časových obdobích jsou někteří z těchto aktivně hledajících uchazečů příležitostně zaměstnání (i když jde vesměs o uchazeče o zaměstnání s kratší dobou průměrné délky nezaměstnanosti, než tomu bylo u příležitostných zaměstnanců)⁵. Pohled na konkrétní složky zaměstnatelnosti ukazuje, že: (1) skupina aktivních nezaměstnaných je tvořena uchazeči o zaměstnání s vysokým vzdělanostním potenciálem a zároveň se závažným zdravotním postižením. Přesto je průměrný index lidského kapitálu všech dotázaných poměrně vysoký (2,43 ku 2,65 u skupiny zaměstnaných účastníků projektu). (2) Shoda panuje i v názoru na omezené šance nalézt zaměstnání vinou nepříznivé situace na trhu práce (nejčastěji zmíněno hodnocení 4,0). Mezi touto skupinou aktivních nezaměstnaných však existují výrazné diference: (3) Zatímco někteří dotázaní jsou – stejně jako příležitostní brigádníci – adaptabilní a flexibilní (1,0 až 2,0, nejčastěji „krátce“ nezaměstnaní, 1 až 3 roky), zbývající vykazují nižší úroveň této složky zaměstnatelnosti (vyšší než 2,4); (4) Někteří dotázaní mají díky známostem na trhu práce silný sociální kapitál (1,33 až 1,66), u zbylých je sociální kapitál průměrný (obvykle 2,33, ale i vyšší).

Provedené rozhovory naznačují, že i přes prokazatelnou aktivitu se životní situace těchto účastníků projektu po jeho skončení nezměnila. Respondenti se při nutnosti zajistit dostatek finančních prostředků potřebných k přežití („*To se všechno točí kolem peněz, které nejsou...*“ R2) snaží práci aktivně hledat („*...nemám ten zájem sedět doma...*“ R20), odesílají e-maily, procházejí internet („*Mám založené profily na ministerstvu práce, na Jobsu a jinde... jednou týdně procházím nabídky v regionu.*“ R6), někteří obcházejí potenciální zaměstnavatele („*Obeslal jsem snad stovku firem.*“ R2) a snaží se hledat

⁵ Tuto úvahu potvrzuje i index celkové zaměstnatelnosti, který je u skupiny aktivních nezaměstnaných dokonce nižší než u předchozí skupiny příležitostně zaměstnaných osob (2,43 ku 2,75), přestože fakticky všichni dotázaní (s výjimkou jednoho) mají částečný invalidní důchod.

zaměstnání nebo se na zaměstnání připravují („Hledám práci na dálku a taky se učím znakovou řeč.“ R4). Jeden z respondentů zdůvodňuje svoje aktivní hledání negativními psychickými dopady nezaměstnanosti: „...mně to i psychicky začalo dělat strašně špatně, že jsem byla doma a bez té práce... Osmnáct let jsem byla zvyklá chodit denně do práce, a najednou jsem zůstala doma. Teď ještě s tím zdravotním postižením po určitém čase začíná být člověk nadbytečný a k ničemu... Trošku jsem s tou psychikou dole, což mně i při hledání té práce moc nepomáhá, musela jsem navštívit i psychology a ti mě jakž takž dali do kupy.“ (R20) Jiný dotázaný hovořil o stigmatizaci, plynoucí z nenalezení zaměstnání, ačkoliv má vysokoškolské vzdělání (R2).

Mezi nejčastějšími důvody nenalezení zaměstnání byly uváděny věk a zdravotní stav (identifikovatelné ze vzhladu uchazeče o zaměstnání), které jsou negativním signálem pro většinu zaměstnavatelů („Když jsem tam přišla s tou berličkou, tak jsem zjistila, že oni hledali spíše nějaká ta děvčata a naprosto chápu zaměstnavatele, že si tam neposadí do toho mladého kolektivu ženskou s berlí, když tam může mít mladou kočku...“ R20). Stejná dotázaná zmiňovala i neznalost cizího jazyka jako výrazný handicap, který ovlivňuje zaměstnavatele při rozhodování, zda uchazeči o zaměstnání práci nabídne, či nikoli.

4. Účastníci, kteří zůstali nezaměstnaní, a zaměstnání si aktivně nehledají: polokvalifikované zdravotně postižené osoby

U 3 z 20 dotázaných jsme přímo či nepřímo identifikovali neaktivní přístup k hledání zaměstnání. Šlo převážně o ženy z menšího města, s vyučením, všichni byli zdravotně postižení, s průměrnou délkou nezaměstnanosti 3,7 let a nekvalifikovanými profesemi vykonávanými před ztrátou zaměstnání (prodačka, stolař a pracovnice chráněné dílny).

Tyto osoby podle očekávání vykazovaly: (1) nižší míru zaměstnatelnosti (měřené v jejich dílčích dimenzích) oproti ostatním sledovaným skupinám (s výjimkou indexu adaptability a flexibility)⁶. V porovnání s ostatními skupinami se tyto osoby vyznačovaly: (2) nízkým lidským kapitálem (3,33) v důsledku převažujícího nízkého vzdělání (vyučení) a špatného zdravotního stavu (invalidní důchod), přičemž rovněž profese vykonávané před ztrátou zaměstnání vyžadovaly pouze nízkou kvalifikaci. (3) Šance těchto osob na získání zaměstnání je podle jejich názoru navíc velice nízká, o čemž svědčí

⁶ Index adaptability a flexibility byl neočekávaně nízký a fakticky identický s indexem osob, které našly řádné zaměstnání (1,53 proti 1,63 u řádně zaměstnaných osob). Domníváme se, že důvody mohou být tři, možná i vzájemně komplementární. Za prvé, index ve skutečnosti neměří to, co má, a je špatně konstruován. Za druhé, dotázané osoby mohly záměrně či nezáměrně odpovídat na jednotlivé položky k tomuto indexu tak, aby přesvědčily samy sebe či tazatele, že jsou skutečně schopny a ochotny se vzdělávat, reflektovat vlastní schopnosti a být časově a prostorově flexibilní, což neodpovídá jejich reálným schopnostem nebo možnostem. Za třetí, je pravděpodobné, že mezi indexem adaptability a flexibility, který zachycuje ochotu vzdělávat se, respektovat nadřazené, dojíždět do zaměstnání, pracovat na částečný úvazek apod., a nalezením zaměstnání neexistuje přímý vztah. Tuto poslední domněnku bohužel nelze statisticky prokázat korelačními koeficienty na relevantní hladině významnosti z důvodu velice nízkého počtu dotázaných, který neodpovídá běžnému standardu kvantitativního výzkumu.

vysoké hodnoty kontextové dimenze (4,08). Vypovídá to o tom, že jde o osoby, které na hledání zaměstnání fakticky rezignovaly. Z výše uvedených důvodů je i celkový index zaměstnatelnosti u těchto neaktivních nezaměstnaných nejvyšší ze všech sledovaných skupin (2,88 z 5 bodové škály).

Respondentka prokazatelně neaktivní v hledání zaměstnání se vyučila v oboru gumař-plastikář, celý život byla zaměstnaná jako prodavačka a následně pět let pečovala o osobu blízkou, čímž ztratila své původní zaměstnání (R5). Blížící se věk odchodu do důchodu a nepříznivý zdravotní stav jsou pro ni klíčovými vnějšími a vnitřními faktory, které mají vliv na její postoj k hledání zaměstnání („...ani si nedovedu představit, že bych nyní šla do nějakého toho skladu, to mi zdravotní stav vůbec nedovolí... Navíc o mě na trhu práce není zájem, mám dva roky do důchodu.“). Zaměstnání si tedy nehledá, mohla by ho podle svých slov získat jedině „po známých“, žádné takové ale aktuálně nemá a klíčovým problémem je podle dotázané spíše zdravotní stav než vzdělání („Mám ochrnuté prsty na nohou, takže nemůžu vlastně dělat nic ve stoje... a mám vyhrzlou plotýnku, takže ani nic těžkého.“).

Další z respondentů má zemědělské vzdělání, které je podle jejího názoru v současnosti neuplatnitelné (R1). Poslední z dotázaných vyráběl celý život nábytek na zakázku, pracovní úraz ho ale učinil neschopným stálého zaměstnání a způsobil jeho ztrátu (R17). Svou stávající životní situaci vysvětloval omezenou profesní vzdělaností (práci, kterou zná, kvůli svému zdravotnímu stavu vykonávat nemůže a nic jiného neumí na takové úrovni, aby ho někdo zaměstnal). Zaměstnavatelé ani známí, kteří mu dříve slíbili zaměstnání, se mu nakonec neozvali a ani mu nezvedali telefon. Svou rezignaci k hledání a získání zaměstnání zdůvodňoval tím, že zaměstnavatelé se při výběru uchazečů chovají stereotypně, preferují certifikáty typu vysokoškolského diplomu, aniž by necertifikovaným zájemcům o zaměstnání umožnili ukázat, co skutečně umějí (R17).

Z uvedeného vyplývá, že námi identifikovaná skupina neaktivních nezaměstnaných si svůj negativní postoj k hledání a nalezení zaměstnání vytvořila na základě mnohdy dlouhodobé negativní zkušenosti s přístupem zaměstnavatelů a situací na jim přístupném trhu práce. Tyto okolnosti jim aktuálně neumožňují nalézt vhodné zaměstnání, které by odpovídalo zejména jejich věkovému a zdravotnímu znevýhodnění. Jde tedy o osoby, které by byly mnohdy ochotny zaměstnání přijmout, jak v důsledku vnitřní touhy, tak v důsledku vnější nutnosti zajistit si finanční prostředky potřebné pro přežití. Jak jsme poznamenali již v úvodu empirické studie, proces vstupního výběru do hodnoceného projektu prakticky znemožnil, aby se mezi účastníky projektu dostali zcela rezignovaní nezaměstnaní, nebo jsme na ně alespoň v našem omezeném vzorku nenarazili. Výsledky našeho hodnocení tak napovídají, že

vyšší motivovanost a připravenost nezaměstnaných před vstupem do programu ovlivňují ve velké míře i jeho úspěšnost, resp. účinky.

Závěrečné shrnutí

Ze srovnání námi identifikovaných skupin účastníků projektu jasně vyplývá, že zaměstnání, byť nejisté a polokvalifikované, našli převážně kratší dobu nezaměstnané osoby starší 50 let, s minimem postižení a pocházející z krajského města. (Srv. tabulku č. 1 a č. 2) Naopak neúspěšní byli muži i ženy pocházející z menších měst a obcí, často s vyšším či vysokoškolským vzděláním, ale se zdravotním postižením a s průměrnou délkou nezaměstnanosti okolo 3,5 roku.

Výsledky ale rovněž ukazují, že všichni tito účastníci - bez ohledu na to, zda po skončení projektu našli či nenalezli zaměstnání - mají dobrý potenciál být „za určitých okolností“ zaměstnání (s touto skutečností koresponduje to, že neaktivní nezaměstnaní nepředstavovali rezignované typy nezaměstnaných bez jakékoli motivace pracovat). Nejlepší výsledky byly přitom logicky u osob, které zaměstnání našly (2,39), a naopak nejhůře na tom byli neaktivní nezaměstnaní (2,88). (Viz poslední řádek tabulky č. 1)

Všechny skupiny navíc měly velice dobré výsledky v dimenzi adaptability a flexibility (plusová znaménka v tabulce č. 1), což znamená, že ať už účastníci projektu po jeho skončení zaměstnání našli či nikoli, byli schopní a ochotní zvyšovat kvalitu svého lidského a sociálního kapitálu, ochotní dále se vzdělávat, být otevření novým přístupům a reflektovat vlastní nedostatky a snažit se je odstranit. Zároveň byli schopní a ochotní být pro zaměstnavatele časově a prostorově flexibilní.

Kvalitní se zdá být i sociální kapitál všech dotázaných, zejména pak v oblasti znalostí o pracovních místech a o způsobech hledání práce; celkové skóre snižují jen omezené sociální sítě. Rovněž lze za velmi dobrou považovat kvalitu lidského kapitálu u skupin účastníků, kteří našli řádné či příležitostné zaměstnání nebo zaměstnání aktivně hledají (plusová a minusová znaménka v tabulce 1). Naopak účastníci, kteří nebyli v době našeho dotazování aktivní, dosáhli jen průměrné úrovně lidského kapitálu, a to zejména vinou špatného zdravotního stavu (hodnota 3,33 v tabulce č. 1, a tedy i minusové znaménko). Velmi dobré byly i výsledky u kariérové identity, resp. u představy o vhodném zaměstnání a o reálných možnostech, jak ho získat. Výjimkou byla skupina příležitostně zaměstnaných účastníků (3,09), u kterých se projevila věková a zdravotní omezení a rovněž negativní přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Tabulka č. 1: Srovnání klíčových charakteristik jednotlivých skupin účastníků projektu podle toho, zda byli, či nebyli po ukončení projektu zaměstnaní

	Řádně zaměstnaní	Příležitostně zaměstnaní	Aktivní nezaměstnaní	Neaktivní nezaměstnaní
Lokalita	KM	mix	-	-
Pohlaví	muži i ženy	muži	muži	ženy
Věk	50+	50+	mix	-
zdravotní stav	-	mix	postižení	postižení
Vzdělání	SŠ i vyučení	SŠ i vyučení	SŠ	vyučení
délka nezam. (měs.)	13	107	43,2	44
zam. před projektem	polokval. profese	kvalif. profese	kvalif. profese	polokvalif. profese
zam. po projektu	polokval. profese	nekvalif. profese	aktivní	-
Index AF	+ 1,63	+ 1,86	+ 1,79	+ 1,53
Index SK	+ 2,19	+ 2,50	+ 2,05	+ 2,22
Index LK	+ 2,65	+ 2,57	+ 2,43	- 3,33
Index KI	+ 2,67	- 3,09	+ 2,75	+ 2,78
Index KD	+ 2,82	- 3,75	- 3,13	- 4,08
Index ZAM	+ 2,39	+ 2,75	+ 2,43	+ 2,88

Poznámky: do 2,0 = „+“; od 2,1 do 3,0 = „+“; od 3,1 do 5,0 = „-“; KM=Krajské město, 50+ = osoby starší 50 let; INDEX AF= index adaptability a flexibility vypočítaný jako průměr položek obsažených v subdimenzi „plnění požadavků zaměstnavatele“ (ochota dále se vzdělávat, otevřenost novým přístupům, reflexe vlastních nedostatků a ochota je odstranit) a „časová a prostorová flexibilita“ (schopnost a ochota přijmout částečný úvazek, schopnost a ochota práce na noční směny, snášenlivost vůči nadřizovaným, ochota a schopnost dojíždět), INDEX SL= index sociálního kapitálu vypočítaný jako průměr položek obsažených v subdimenzi „znalosti o trhu práce a způsobech hledání zaměstnání“ (znalosti o pracovních místech, znalosti o způsobech hledání zaměstnání) a „sociální sítě“ (rozsah a kvalita sociálních sítí), INDEX LK = index lidského kapitálu vypočítaný jako průměr položek obsažených v subdimenzi „vzdělání a jeho preference“ (dosažené vzdělání, preference vzdělání v dětství dotázaným a rodiči), „zdravotní stav“ a „pracovní a životní zkušenosti“ (dostatečné znalosti pro zaměstnavatele, počítačové znalosti, znalosti cizího jazyka), INDEX KI = index kariérové identity vypočítaný jako průměr položek obsažených v subdimenzi „jasná představa o pracovních cílech (pracovní identita)“, „realizovatelnost pracovních cílů (rolová identita)“ a „postoje k šanci nalézt zaměstnání (organizační identita)“ (šance na nalezení žádoucího zaměstnání, omezené šance nalézt zaměstnání z důvodu: - věku, - typu a rozsahu zdravotního postižení, - rodinné situace (péče o osobu blízkou apod.), - negativního přístupu zaměstnavatelů), INDEX KD = index kontextové dimenze vypočítaný jako průměr položek obsažených v subdimenzi „možnosti nalézt zaměstnání“ (dostupnost volných pracovních míst, postoje zaměstnavatelů k handicapované pracovní síle) a „konkurence uchazečů o zaměstnání“ (šance nalézt zaměstnání z důvodu existence osob v podobné situaci na trhu práce), INDEX ZAM = index celkové zaměstnatelnosti vypočítaný jako průměr průměrů jednotlivých složek zaměstnatelnosti. Jednotlivé indexy zaměstnatelnosti jsou seřazeny podle jejich průměrné hodnoty od nejlepšího po nejhorší výsledek. (Viz poslední sloupec tabulky)

Zdroj: vlastní zpracování na základě sebraných dat

Snad jediný významný rozdíl mezi skupinou osob, které našly řádné zaměstnání, a ostatními skupinami účastníků, se ukázal v kontextové dimenzi, resp. ve vnímání omezených podmínek na pracovním trhu a v konkurenci osob s podobnými kvalitami na daném trhu práce. Z tabulky č. 1 vyplývá, že zatímco dotázaní, kteří našli zaměstnání, hodnotili kontextovou dimenzi velmi dobře (2,89), ostatní skupiny byly skeptičtější (3,13 u aktivních nezaměstnaných až 4,08 u neaktivních nezaměstnaných).

Tabulka č. 2: **Srovnání dimenzí zaměstnatelnosti jednotlivých skupin účastníků podle toho, zda našli či nenašli zaměstnání**

	INDEX LK	INDEX SK	INDEX KI	INDEX AF	INDEX KD
Řádně zaměstnaní (N = 7)					
Průměrná hodnota	2,6543	2,1886	2,6657	1,6343	2,8214
Std. odchylka	0,69524	0,53921	0,77149	0,45665	0,77344
Příležitostně zaměstnaní (N = 2)					
Průměrná hodnota	2,5700	2,5000	3,0850	1,8550	3,7500
Std. odchylka	0,19799	0,24042	0,58690	0,20506	0,70711
Nezaměstnaní aktivní (N = 6)					
Průměrná hodnota	2,4283	2,0517	2,7483	1,7867	3,1250
Std. odchylka	0,56411	0,77254	0,74222	0,76094	1,18057
Nezaměstnaní neaktivní (N = 3)					
Průměrná hodnota	3,3300	2,2200	2,7767	1,5267	4,0833
Std. odchylka	0,32909	0,19053	0,42253	0,40992	0,76376

Poznámka: I přestože jsme dotazník předložili 20 účastníkům, 2 z nich nenašli či našli zaměstnání neuvedli, proto je výsledné N=18

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníků

Ze zjišťování zaměstnatelnosti skupiny dvaceti náhodně vybraných účastníků námi hodnoceného projektu tedy vyplývá, že – i přes komplikovaný zdravotní stav a vyšší věk většiny z nich – se tyto respondenti vyznačovali vysokou motivací nalézt vhodné zaměstnání (měřenou prostřednictvím indexu adaptability a flexibility) a dobrými dovednostmi, jak toto zaměstnání nalézt (měřenými vybranými položkami lidského a sociálního kapitálu). Na druhou stranu, tato motivace nalézt a udržet si vhodné zaměstnání a žádoucí znalosti a dovednosti k nim potřebné byly podle dotázaných reálně limitovány třemi skupinami omezení: (1) na straně samotných účastníků šlo o vyšší věk, časté zdravotní postižení a z něj plynoucí aktuální zdravotní stav omezující možnost přijmout jakoukoli práci; (2) na straně trhu práce šlo o omezenou nabídku volných pracovních míst a nižší informovanost a ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby zdravotně postižené. (3) V případě kombinace obou typů omezení šlo o omezený rozsah a kvalitu sociálních sítí a nižší vzdělání téměř poloviny dotázaných (vyučených v oborech nepoptávaných na trhu práce).

Celková zaměstnatelnost našich respondentů jako celku byla tedy „silná“ v oblasti flexibility a adaptability a sociálního kapitálu (s výjimkou omezených sociálních sítí s přesahem na trh práce), a naopak „mírně oslabována“ byla některými složkami lidského kapitálu (zejména věkem a zdravotním stavem). „Velice silně“ pak byla celková zaměstnatelnost dotázaných oslabována organizační identitou (vlivem negativních zkušeností dotázaných s reakcemi zaměstnavatelů na jejich věk nebo zdravotní postižení) a situací na trhu práce (která se vyznačuje nízkou informovaností zaměstnavatelů o zaměstnávání rizikových skupin na trhu práce a malou nabídkou volných pracovních míst).

Jinými slovy, skutečnost, že u žádné z námi identifikovaných skupin nebyl index zaměstnatelnosti nižší než 2 (s výjimkou indexu adaptability a flexibility), vypovídá o tom, že u všech skupin je možné identifikovat některé z omezení, mezi něž patří nižší dosažené vzdělání, zkušenost s nekvalifikovaným zaměstnáním, vyšší věk, zdravotní postižení, vyšší délka nezaměstnanosti a bydliště mimo krajské či okresní město. Tyto faktory na straně uchazečů o zaměstnání navíc nekonvenují s nabídkou volných pracovních míst u zaměstnavatelů na lokálních trzích práce, pro které jsou tyto osoby nevhodné, nebo zaměstnavatelé nedokážou zhodnotit potenciál a reálnou využitelnost takto handicapované pracovní síly, která má motivaci pracovat a za určitých okolností by pracovat i mohla, ale nemá vhodné příležitosti. Existující pracovní příležitosti, které využili zaměstnaní účastníci hodnoceného projektu po jeho skončení, navíc často představují tzv. nejistá zaměstnání (precarious jobs), která nezaručují stabilizaci jejich životní situace ve smyslu jistoty kariérové budoucnosti. Jde o pracovní místa, která nevyžadují kvalifikovanou pracovní sílu, jsou placená na úrovni minimální mzdy a mají krátkou dobu trvání (pracovní smlouvy jsou uzavírány na dobu určitou).

Tato zjištění plně korespondují s trendy převážně většiny evropských pracovních trhů, které se vyznačují nesouladem mezi pracovními místy a kvalifikační strukturou pracovní síly (čímž dochází k vytěsňování nekvalifikované a polokvalifikované pracovní síly z pracovního trhu) a s poklesem počtu pracovních míst, která nevyžadují vyšší nebo specifické vzdělání. (Blíže Horáková 2011; Horáková – Horák 2013) Těmito trendy jsou přitom ohroženy – kromě dalších rizikových skupin – obě námi sledované skupiny. Zejména zdravotně postižené osoby bývají spojovány s nedostatečným lidským a sociálním kapitálem (Eurostat 2015), nízkou produktivitou práce (Rákoczyová 2005), a tím i nízkou konkurenceschopností. (O'Reilly 2003) Rovněž vzdělání osob starších 50 let bývá často předmětem kritiky, protože neodpovídá současným technologickým požadavkům zaměstnavatelů.

Naštěstí díky rostoucí roli lokálních projektů zaměstnanosti financovaných z ESF, v současnosti již neplatí nedávný trend, kdy účast osob vyššího věku

a osob se zdravotním postižením byla v rekvalifikačních a vzdělávacích programech poměrně nízká. (Srv. Nicaise et al. 1995; Bohlinger 2004; Sirovátka et al. 2006; Biewen et al. 2007; Sirovátka – Kulhavý 2008; Hora et al. 2009) V současnosti realizované lokální projekty zaměstnanosti jsou totiž ve zvýšené míře zacíleny právě na rizikové uchazeče o zaměstnání. Navíc, lokální projekty námi sledovaného typu mají potenciál nejen zvyšovat kvalifikaci jeho účastníků prostřednictvím vzdělávacích a výcvikových programů (byť je nalezení a udržení vhodného zaměstnání přetrvávajícím problémem). Tyto projekty totiž mohou významně posilovat také sebedůvěru a motivaci uchazečů vhodně zaměstnání hledat, za což vděčí diagnostickým a motivačním programům, které mnohdy bývají běžnou součástí těchto projektů. (Blíže Horák 2014)

Závěrem lze uvést, že námi hodnocený projekt nepopíratelně přispěl k zvýšení některých subdimenzí zaměstnatelnosti sledovaných 20 uchazečů o zaměstnání (konkrétně ochoty dále se vzdělávat, vyšší adaptability, zlepšení počítačových dovedností v rámci lidského kapitálu a posílení znalostí o pracovních podmínkách a způsobech hledání práce v rámci sociálního kapitálu). Přesto tento projekt neměl svým designem ambice ovlivnit poptávkovou stranu trhu práce, která je zárukou úspěšného nalezení a udržení vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce (z tohoto důvodu je nutné považovat kontextovou dimenzi za klíčovou složku zaměstnatelnosti!). V této souvislosti je nutné apelovat na takové projekty v oblasti zaměstnanosti, které by naučily současné zaměstnavatele zvažovat a vyhodnocovat okolnosti a reálné přínosy plynoucí ze zaměstnávání motivované, ale věkově a zdravotně handicapované pracovní síly. Zejména pravidelný monitoring zaměstnavatelů a jejich informování o reálném potenciálu motivovaných uchazečů o zaměstnání by jistě vedlo ke zvýšení šancí k nalezení trvalého pracovního uplatnění takto handicapovaných osob.

***Pavel Horák** je odborným asistentem na katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií v Brně. Výzkumně se věnuje tematicce implementace politiky zaměstnanosti, rozhodování pracovníků státní správy a samosprávy, řízení (governance) veřejných politik a organizační flexibilitě. Vyučuje kurzy zaměřené na politiku pracovního trhu a práci s nezaměstnanými, veřejnou politiku, sociologii, sociální deviace. Je pravidelným přispěvatelem českých recenzovaných periodik v oblasti politologie, sociální politiky a sociální práce a je autorem několika desítek příspěvků v těchto periodicích a odborných monografiích. V loňském roce mu vyšla monografie *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti* (MuniPress, 2014).*

***Markéta Horáková** působí jako odborná asistentka na katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií v Brně. Vyučuje kurzy, které se*

zabývají sociální politikou, službami zaměstnanosti, teorií a politikou pracovního trhu, vzdělávací politikou. V současné době spolupracuje na řadě domácích i zahraničních projektů, je odborným pracovníkem Institutu pro veřejnou politiku a sociální práci. Od roku 2002 rovněž působí jako výzkumný pracovník na brněnském pracovišti Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Publikálně se věnuje především tématům, jež jsou spojována s nezaměstnaností a aktivní politikou pracovního trhu a také s problematikou vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů ve znalostní společnosti. Do současnosti publikovala téměř čtyři desítky článků a příspěvků do editovaných knih a odborných monografií (Sociologický časopis, Sociológia – Slovak Sociological Review, International Journal of Sociology and Social Policy). Jedním z posledních výstupů je její příspěvek do zahraniční editované monografie "Social Innovation" (Ashgate, 2014).

LITERATURA

- ALLAN, E. – COOK, B. – MITCHELL, W. – WATTS, M., 2007: The Failed Full Employability Paradigm. Working Paper No. 07-04. Centre of Full Employment and Equity: The University of Newcastle. Dostupné na: <http://e1.newcastle.edu.au/coffee/pubs/wp/2007/07-04.pdf>
- ATKINSON, J., 1984: Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. IMS Report No 89. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- BECKER, G., 1957: The Economics of Discrimination. Chicago: The University of Chicago Press.
- BERGER, S. – PIORE, M. J., 1980: Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- BERZONSKY, M. D., 1990: Self-Construction Over the Life-Span: A Process Perspective on Identity Formation. In G. J. Neimeyer & R. A. Neimeyer (Eds.), Advances in personal construct theory. Greenwich: CT: JAI Press. pp. 155-186.
- BIEWEN, M. – FITZENBERGER, B. – OSIKOMINU, A. – WALLER, M., 2007: Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany. IZA Discussion Papers 2885. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- BOHLINGER, S., 2004: Continuing Vocational Education and Training (CVET) for the Unemployed and Others at Risk of Labor Market Exclusion. Darmstadt: Institute for Vocational Education. Dostupné na: http://www.vet-research.net/ecer2004/23Sept/session3c/111/documents/CVET/attach/ECER_Bohlinger.doc
- BOURDIEU, P., 1986: The Forms of Capital. In: Richardson, J.G. (ed.). Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood.
- BROWN, P. – HESKETH, A. – WILLIAMS, S., 2003: Employability in a Knowledge-Driven Economy. Journal of Education and Work, vol. 16, 2003, no. 2, pp. 107-126 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://cosmic.rz.uni-hamburg.de/webcat/hwwa/edok03/fl0614g/WP26.pdf>

- BROŽOVÁ, D., 2003: Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství.
- COLEMAN, J., 1988: Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. Vol 94, pp. 95-120.
- DAVIDSSON, J. – NACZYK, M., 2009: The Ins and Outs of Dualisation: A Literature Review. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 02/09, Edinburgh: RECOWE.
- FUENTE, A. de la, 2003: Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy. Part II: Assessment at the EU Country Level [online]. Final Report for European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2006/hdl_2072_1873/57603.pdf
- FUENTE, A. de la – CICCONE, A., 2002: Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy [online]. Final report for European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs [cit. 17.2.2010].
- DOERINGER, P. B. – PIORE, M. J., 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: D.C. Heath.
- Eurostat 2015: Statistika dostupné na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- FORRIER, A. – SELS, L. – HOOTEGEM, G. V. – DE WITTE, H. – STEENE, T. van der., 2002: Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees [online]. Research Report 0206. Katholieke Universiteit Leuven [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/84956/1/OR_0206.pdf
- FUGATE, M. – KINICKI, A. J. – ASHFORTH, B. E., 2004: Employability: A Psychosocial Construct, its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*. 65, pp. 14-38. Paper selected for the Best Paper Proceedings of the 2003 Annual Meeting of the Academy of Management, Seattle (Organizational Behavior Division). Dostupné na: <http://mfugate.cox.smu.edu/FUGATE--Employability--A%20psychosocial%20construct,%20its%20dimensions,%20and%20applications.pdf>
- GAZIER, B., 2001: Employability: The Complexity of a Policy Notion. In: Weirner, P., Baukens, M., Bollerrot, P. *Employability: From Theory to Practice*. Edison: Transaction Publishers. Giddens, A. 1998. *The Third Way*. Cambridge: Polity Press.
- GAZIER, B., 1999: Employability: An Evolutionary Notion, an Interactive Concept. In: Gazier, B. (ed.). *Employability: Concepts and policies*. Berlin: Institute for Applied Socio-Economics, pp. 37-67.
- GRANOVETTER, M., 1974: *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- HÄUSERMANN, S. – SCHWANDER, H., 2009: Identifying Outsiders Across Countries: Similarities and Differences in the Patterns of Dualisation. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 09/09. Edinburgh: RECOWE. Dostupné na:

- http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0003/30378/REC-WP_0909_Hausermann_Schwander.pdf
- HILLAGE, J. – POLLARD, E., 1998: *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: Department for Education and Employment.
- HORA, O., 2009: Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života. *Fórum sociální politiky*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, roč. 3, č. 2, s. 5-13. Dostupné na:
http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_sociální_politiky/Casopis_FSP_2_2009.pdf
- HORA, O. – SUCHANEC, M., 2014: Zhodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v České republice v období krize. In: Sirovátka, T. – Horáková, M. – Horák, P. (eds). *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno / Boskovice: MUNIpress/Albert, s. 143-182.
- HORA, O. – SIROVÁTKA, T. – TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. – VYHLÍDAL, J., 2009: Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence). *Výzkumná zpráva*. Brno: VÚPSV
- HORÁK, P., 2014: Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti. *Evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: MuniPress.
- HORÁKOVÁ, M., 2011: Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese. *Fórum sociální politiky*, roč. 5, č. 1, s. 2-12.
- HORÁKOVÁ, M. – HORÁK, P., 2013: Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce. *Sociológia – Slovak Sociological Review*, roč. 45, č. 2, s. 128-149.
- HORÁKOVÁ, M. – HORA, O. – VYHLÍDAL, J., 2010: Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné na:
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_312.pdf
- KALLEBERG, A. – SORENSEN, A. B., 1979: *The Sociology of Labor Markets*. *Annual Review of Sociology*. 5, pp. 351-379.
- KUCHAŘ, P., 2007: *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
- LINDBECK, A. – SNOWER, D. J., 1988: *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- MAREŠ, P., 2006: Sociální exkluze, sociální inkluze a sociální koheze: diskurs a realita. In *Sociální vyloučení a sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. s. 15-24.
- MAREŠ, P. – HORÁKOVÁ, M. – RÁKOCZYOVÁ, M., 2008: Sociální exkluze na lokální úrovni. Praha: VÚPSV. Dostupné na:
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_280.pdf
- McNEELY, E. – O'CONNELL, D. J. – HALL, D. T., 2004: *Running Head: Elaboration on the Morrison and Hall Model*. *Annual Meeting of the Midwest Academy of Management*.
- MEIJERS, F., 1998: The Development of a Career Identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 20, pp. 191-207.

- MITCHELL, W. F. – MUYSKEN, J., 2008: Full Employment Abandoned: Shifting Sands and Policy Failures. Aldershot: Edward Elgar. Ve zkrácené podobě dostupné na: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=14937>.
- MPSV, 2011: Roční operační vyhodnocení za rok 2010. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/8132_1_1/
- MPSV, 2012: Strategická evaluace ESF s důrazem na OP LZZ – závěrečná zpráva. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/8293_1_1/
- MPSV, 2013: Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012. Závěrečná zpráva. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/8726_1_1/
- NEKOLOVÁ, M., 2008: Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. Praha: VÚPSV. Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf
- NICAISE, I. et al., 1995: Labour Market Programmes for the Poor in Europe. Pitfalls, Dilemmas and How to Avoid Them. Aldershot: Avebury.
- O'REILLY, A., 2003: The Right to Decent Work of Persons with Disabilities. Geneva: ILO. Dostupné na: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf
- PIORE, M. J., 1971: The Dual Labor Market. In Gordon, D. (ed.). Problems in Political Economy. Lexington, Mass; D. C. Heath and Co.
- PUTNAM, R. D., 1995: Bowling Alone: America's Declining Social Capital. Journal of Democracy 6:1, Jan 1995, pp. 65-78.
- PUTNAM, R. D., 2000: Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon and Schuster, Inc.
- RÁKOCZYOVÁ, M., 2005: Integrace zdravotně postižených na pracovní trh. In: Winkler, J. – Klimplová, L. – Žižlavský, M. (eds.): Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace. Brno: MU FSS, s. 68-79. ISBN 80-210-3867-5.
- RUEDA, D., 2007: Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies. Oxford: Oxford University Press.
- SEN, A., 1973: On Economic Inequality. Oxford: Clarendon Press.
- SIROVÁTKA, T., 1997: Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhání pracovní síly. Brno: Nakladatelství MU,
- SIROVÁTKA, T., 2002: Diferencovaná rizika nezaměstnanosti. In: Menšiny a marginalizované skupiny v České republice. Brno: Masarykova univerzita a Georgetown, s. 41-60.
- SIROVÁTKA, T., 2009: Dualizace na trhu práce a strategie 'outsiderů'. In: Sirovátka, T. – Winkler, J. – Žižlavský, M. (eds.): Nejistoty na trhu práce. Brno: František Šalé – Albert, s. 9-38.
- SIROVÁTKA, T., 2007: Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze. In: Mareš, P. – Hofírek, O.: Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. první. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, s. 85-99.

- SIROVÁTKA, T. – KULHAVÝ, V., 2008: Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006. Výzkumná zpráva. Brno: VÚPSV.
- SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P., 2006: Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2006, Vol. 42, No. 4, s. 627-55.
- SIROVÁTKA, T. – RÁKOCZYOVÁ, M., 2003: Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In: Mareš, P. – Sirovátka, T. (eds.): Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: FSS MU, s. 220-233.
- SIROVÁTKA, T. – KULHAVÝ, V. – HORÁKOVÁ, M. – RÁKOCZYOVÁ, M., 2006: Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Výzkumná zpráva. Brno: VÚPSV.
- SIROVÁTKA, T. – HORÁK, P. – HORÁKOVÁ, M. (eds.), 2014: Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. Brno / Boskovice: MUNIpress/Albert.
- SOENENS, B. – DURIEZ, B. – GOOSSENS, L., 2005: Social-Psychological Profiles of Identity Styles: Attitudinal and Social-Cognitive Correlates in Late Adolescence. Journal Adolescence, 28, pp. 107-125.
- SOUKUP, T. – MICHALÍČKA, L. – KOTÍKOVÁ, J., 2009: Třídění uchazečů na úřadech práce – řešení problematiky cílení APZ a poradenství. Praha: VÚPSV.
- STANDING, G., 1999: Global Labour Flexibility. Seeking Redistributive Justice. Macmillan Press. Houndmills.
- ŠTOGR, J. – ČERNÝ, J., 2013: Průběžná dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu. Závěrečná zpráva. Praha: MPSV. Dostupné na: http://www.esfcr.cz/file/8724_1_1/
- VALVERDE, M. – TREGASKIS, O. – BREWSTER, Ch., 2000: Labor Flexibility and Firm Performance. IAER, roč. 6, č. 4, s. 649-661.
- VYHLÍDAL, J. – MAREŠ, P., 2006: Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza po-stavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. Praha: VÚPSV.
- WALLACE, C., 2003: Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison. Czech Sociological Review, roč. 39, č. 6, s. 772-794.
- WINKLER, J. – KLIMPLOVÁ, L. – ŽIŽLAVSKÝ M., 2005: Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace. Brno: FSS MU, s. 30-58.