

**Early assessment a profiling
ve službách zaměstnanosti**
Zahraniční zkušenosti a spolehlivost odhadu v ČR

Tomáš Soukup

VÚPSV Praha
výzkumné centrum Brno
2006

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí,
Praha 2, Palackého náměstí 4
Vyšlo v roce 2006, 1. vydání, náklad 29 výtisků, počet stran 43
Tisk: VÚPSV

Recenze: PhDr. Pavel Kuchař (Fakulta sociálních věd UK)
PhDr. Stanislav Buchta, PhD. (VÚEPP)
RNDr. Miroslav Mrázek (ředitel ÚP Vsetín)

ISBN 80-87007-28-X

Obsah

Úvod.....	4
1. Early assessment	6
1.1. Pozadí a motivy vzniku early assessment	7
1.1.1 Výhody a nevýhody preventivních opatření	7
1.1.2 Potřeba správného načasování aktivních opatření	7
1.1.3 Předpoklady a podmínky pro včasnou identifikaci (early assessment).....	8
1.1.4 Kdo by měl být zacílen, selektován?.....	9
1.1.5 Jaké programy APZ by měly po včasné identifikaci následovat?.....	9
1.2 Koncept včasné identifikace (early assessment) v praxi	10
1.2.1 Provedení v praxi	10
1.2.2 Spolehlivost a chyby výběru	12
1.3 Profiling - zkušenosti ze zahraničí	14
1.3.1 Shrnutí zahraničních zkušeností.....	14
Cíl včasné identifikace	14
Proměnné zařazené do modelu.....	15
Praktické provedení a důvěra ve statistiku	15
Schopnost predikce a spolehlivost	15
1.3.2 Příklady včasné identifikace ze zahraničí	17
USA - příklad profilingu	17
Austrálie - JSCI	19
Německo - klasický experiment.....	20
Dánsko - příklad existující early assessment.....	23
Švýcarsko - příklad targetingu	25
2. Možnosti profilingu v ČR z hlediska spolehlivosti odhadu	26
2.1 Stanovení cíle, metodologie, data	26
2.1.1 Použitá data	26
Výzkum nezaměstnaných - mikrodata	26
Statistické údaje - makrodata	27
2.2 Teoretické zakotvení - Job search theory	27
2.3 Spolehlivost profilingu na českých datech.....	29
2.3.1 Popis statistického modelu	29
2.3.2 Vyhodnocení	30
Možnosti zpřesnění predikce.....	31
Stanovení hranice rizika	32
2.4 Srovnání s jinými formami odhadu rizika dlouhodobé nezaměstnanosti	34
2.5 Závěr.....	37
2.5.1 Preventivní politika zaměstnanosti a early assessment	37
2.5.2 Příklad profilingu na českých datech	37
2.5.3 Targeting - Potenciál včasné identifikace (early assessment) do budoucna	38
2.5.4 Doporučení	39
Poznámky	40
Literatura	42

Úvod

Aktivní a preventivní přístup představují dva základní principy evropské politiky zaměstnanosti. Oba dva jsou definovány v Evropských směrniciích zaměstnanosti (Employment guidelines), ze kterých vychází i český Národní akční plán zaměstnanosti na roky 2004 - 2006. Do centra pozornosti se tak postupně dostávají individuálně zaměřené programy aktivní politiky. Cílem těchto opatření má být zvýšení zaměstnatelnosti a flexibility uchazečů o práci v době, kdy ještě neztratili kontakt s trhem práce, tedy v rané fázi nezaměstnanosti. Předpokládá se, že včasné opatření jsou účinnější než pozdní, protože na uchazeče doposud nedolehly negativní efekty spojené s dlouhodobou nezaměstnaností jako např. ztráta motivace a sebedůvěry, stigmatizace ze strany zaměstnavatele či zastarávání kvalifikace.

Přes nesporný přínos aktivních a preventivních opatření není možné ani vhodné poskytovat APZ a poradenství plošně velkým počtům nebo dokonce všem uchazečům kvůli:

- 1) vysokému finančnímu a administrativnímu zatížení,
- 2) efektu mrtvé váhy (deadweight loss effect),
- 3) efektu uzamčení (lock in effect).

Plošná preventivní opatření představují příliš vysoké náklady, a to jak v absolutní částce, tak i ve srovnání s jejich přínosy. Je neefektivní preventivně poskytovat programy APZ uchazečům, kteří si práci najdou sami a rychle. V lepším případě se jedná o neefektivně vynaložené finance, v horším případě mohou tito uchazeči kvůli účasti v programu oddálit vlastní hledání práce, čímž snižují svou zaměstnatelnost.

Preventivní politika potřebuje spolehlivý **selektivní proces**, který bude třídít uchazeče dle zadaných kritérií tak, aby se snížily výše uvedené negativní efekty. Existuje řada způsobů, jak výběr provést - od zcela nahodilého výběru přes předem stanovené časové hranice (kdy jsou do programu vybráni všichni, kdo si do této doby nenalezli novou práci, čímž se ovšem z APZ vytrácí prvek preventivního přístupu), až po systematický výběr, který bere v úvahu situaci a zaměstnatelnost uchazečů. V zahraničí se často využívá tzv. **Early assessment**, neboli včasná identifikace. Ta probíhá v rané fázi nezaměstnanosti a selektuje uchazeče dle určitých kritérií jako např. riziko dlouhodobé nezaměstnanosti či potenciál zvýšení zaměstnatelnosti. V praxi se včasná identifikace provádí v zásadě třemi způsoby, které se mohou navzájem doplňovat. Jedná se o:

- 1) **osobní ohodnocení poradcem**,
- 2) **skupinový screening** (příslušnost k předem určené skupině - např. matky s dětmi) a
- 3) **profiling, neboli statistický model**.

Na první pohled se může zdát, že včasná identifikace představuje obdobu bilanční diagnostiky. Principiálně se ovšem jedná o zcela odlišné nástroje, které se mohou navzájem doplňovat, ale v žádném případě se nepřekrývají. Obě techniky sice hodnotí uchazeče s ohledem na jeho zaměstnatelnost, ale bilanční diagnostiku lze chápat již jako intervenci. Jedná se o psychologické ohodnocení a pracuje s již vybranými uchazeči. Včasná identifikace (early assessment) představuje prvotní třídění všech uchazečů. Toto třídění se využívá jako předstupeň, jako výběrový mechanismus pro bilanční diagnostiku či pro jiné programy.

Sofistikovaný early assessment a především profiling je již několik let využíván či testován v mnoha západních zemích jako v Austrálii, Belgii, Dánsku, Irsku, Francii, Jižní Koreji, Kanadě, Maďarsku, Nizozemsku, Německu, Novém Zélandě, Švédsku, Švýcarsku, Velké Británii, USA a jinde. V České republice je doposud využíván především skupinový screening, jehož 8 kategorií je definováno Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Přínosy statistického modelu jsou v České republice doposud nedoceny, a to především kvůli nedůvěře ve spolehlivost selekce.

Horáková v této souvislosti podotýká:

... Česká republika prozatím tuto metodu nevyužívá, neboť se zdá poněkud problematická vzhledem k tomu, že neexistuje jednoznačný soubor indikátorů, které by umožnily spolehlivě rozeznat, který z nezaměstnaných skutečně nese riziko dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti, a dále chybí studie, které by zanalyzovaly efekty tohoto přístupu a víceméně potvrdily jeho účinky na předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti“ (Horáková, 2005:70)

Tato studie si klade za cíl **představit včasnou identifikaci** (early assessment) s důrazem na profiling a zprostředkovat zkušenosti ze zahraničí. V praktické části pak chceme na základě modelového příkladu ukázat profiling jako reálnou alternativu, která může být využívána i v ČR. Na základě teorie hledání práce (job search theory) vytvoříme statistický model a empiricky otestujeme spolehlivost selekce profilingu na českých datech¹. V neposlední řadě porovnáme **spolehlivost profilingu** s dalšími způsoby výběru. Vzhledem k tomu, že v České republice se jedná o relativně neprobádané téma, je nezbytné upozornit na soupis relevantní literatury vztahující se k tématu profiling a early assessment.

1. Early assessment

Early assessment představuje soubor technik, které slouží k identifikaci rizika jednotlivých uchazečů o práci z pohledu jejich zaměstnatelnosti. Ohodnocení probíhá v první fázi nezaměstnanosti, tedy relativně krátce po registraci na úřadu práce. V kontextu preventivní a individuální strategie aktivní politiky zaměstnanosti se jedná spolu s identifikací potřeb uchazečů o nezbytný krok před poskytnutím jakéhokoliv aktivního opatření.

Původně byl early assessment spojován především s dlouhodobou nezaměstnaností. Každý uchazeč byl ohodnocen dle rizika délky setrvání v nezaměstnanosti. S postupem času se stává koncept early assessment širší. Včasné ohodnocení uchazečů může být prováděno nejen na základě rizika setrvání v nezaměstnanosti, ale např. i dle předpokládaného přínosu účasti v programu APZ (tzv. targeting).

Základní logiku Early Assessment trefně vystihl PLS Ramboll, když poznamenal: **„jestliže předem víme, kdo se stane dlouhodobě nezaměstnaným, není nutné čekat a zjistit, kdo se dlouhodobě nezaměstnaným opravdu stane“** (PLS Ramboll, 2001:31). Právě včasná identifikace pomáhá rizikové uchazeče vyselektovat. V praxi se tato selekce děje třemi způsoby - ohodnocením poradcem, skupinovým screeningem či statistickým modelem.

1. 1 Pozadí a motivy vzniku early assessment

1.1.1 Výhody a nevýhody preventivních opatření

Ze statistik víme, že největší odliv z nezaměstnanosti probíhá v prvních měsících po ztrátě zaměstnání. S prodlužující se délkou nezaměstnanosti odtok klesá. V literatuře se setkáme s dvěma vysvětleními tohoto poklesu.

(1) Podle prvního se s **rostoucí délkou nezaměstnanosti snižují šance na uplatnění na trhu práce** (např. Sirovátka 1997, Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2002b). S postupem času nezaměstnaný ztrácí pracovní návyky, jeho kvalifikace zastarává. Prodlužující se délka vede postupně k pasivitě, k poklesu zaměstnatelnosti a k nárůstu stigmatizace ze strany zaměstnavatele. Zkušenost s neustálým odmítáním může vyústit ve strategii vedoucí mimo trh práce.

(2) Vedle této hypotézy se setkáme i s méně častým vysvětlením, které tvrdí, že s prodlužováním délky nezaměstnanosti nenastává pokles individuálních šancí. Podle této hypotézy má každý uchazeč různou míru šance na nalezení zaměstnání, ale tyto šance s postupem času neklesají. Jedná se tedy pouze o zdánlivý statistický pokles, protože logicky nejdříve z nezaměstnanosti odejdou ti, kteří mají lepší šance, a déle zůstanou ti s nižšími. Pokles výstupů je tedy způsoben **heterogenitou nezaměstnaných** (Machin, Manning, 1999).

Z výše uvedených hypotéz lze pro praktické využití aktivní politiky zaměstnanosti vyvodit následující: (1) Pokud se s rostoucí délkou nezaměstnanosti snižují individuální šance nalezení práce, zdá se být logické a zároveň efektivní poskytnout rizikovým uchazečům pomoc včas, tedy dokud neztratili kontakt s trhem práce.

(2) Pokud se jedná o heterogenitu mezi nezaměstnanými, tedy že někteří mají nižší zaměstnatelnost než ostatní, není opět důvod s aktivními opatřeními čekat.

Pro koncept včasné identifikace jsou proto zajímavé obě hypotézy a obě podporují použití preventivního přístupu. Preventivní politika zaměstnanosti a zároveň oba výše uvedené principy mají jeden společný předpoklad: **musíme spolehlivě vědět, kdo práci nalezne sám, snadno a rychle a kdo ji bez pomoci nenalezne**. Nepřesnosti v tomto směru zvyšují administrativní a finanční náklady kvůli efektu mrtvé váhy a paradoxně mohou dočasně snížit zaměstnatelnost některých špatně vybraných participantů. Stává se tak především kvůli administraci programu (čekání, než se vhodný program otevře) a tzv. „lock in efektu“, kdy se účastník práce soustředí více na samotný program než na hledání zaměstnání. Je tudíž nezbytné vyselektovat ty uchazeče, pro které bude intervence přínosem.

1.1.2 Potřeba správného načasování aktivních opatření

V této souvislosti vyvstává otázka, kdy by měla intervence přijít. Obecně lze říci, že opatření přichází **příliš pozdě**, když (PLS Ramboll, 2001: 17):

- nezaměstnaný začal trpět efektem prodlužující se doby nezaměstnanosti a tím i snížením zaměstnatelnosti,
- existují nadbytečné náklady ve smyslu placení sociálních dávek, ztráty příjmu a ztráty daní,
- osobní a sociální náklady (ztráty sebevědomí, motivace, zdraví, osobních vztahů) by mohly potencionálně vzrůst.

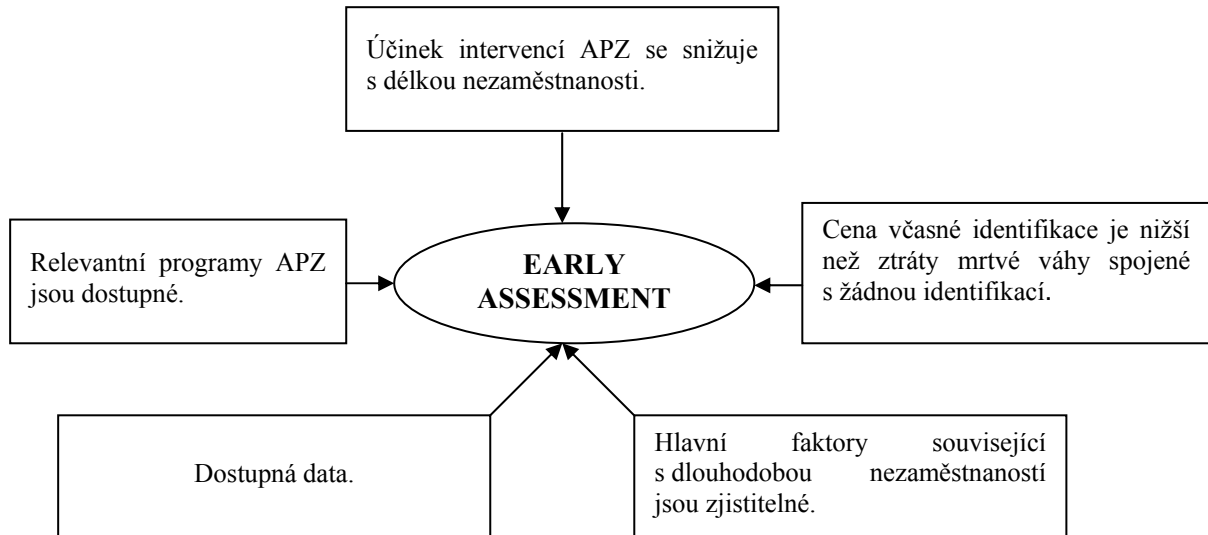
Naopak **příliš včasná** necílená intervence má negativní efekt, protože do programů jsou zařazováni i ti uchazeči, kteří si práci najdou sami a rychle.

Je nemožné stanovit jednu časovou hranici (např. 6 měsíců), kdy a na koho by intervence měla směřovat, protože nezaměstnaní se vyrovnávají s nezaměstnaností různě. Early assessment představuje možný způsob, jak vyselektovat uchazeče, kteří si práci najdou sami bez problémů, a ty, kteří potřebují pomoc.

1.1.3 Předpoklady a podmínky pro včasnou identifikaci (early assessment)

Ukazuje se, že preventivní strategie nutně vyžaduje selektující systém, na jehož základě jsou uchazeči o zaměstnání tříděni dle stanovených kritérií. Efektivnost včasné identifikace, a tedy i celé preventivní strategie závisí na několika podmínkách a předpokladech. PLS Ramboll vyjmenovává 5 základních podmínek, které musí být alespoň do jisté míry splněny (viz. o b r á z e k 1).

O b r á z e k 1 Základní předpoklady a podmínky stojící za včasnou identifikací



Zdroj: PLS Ramboll, 2001:16

(1) Základním předpokladem preventivního přístupu, a tedy i včasné identifikace je, že **účinek nepreventivních APZ se snižuje s prodlužující se délkou nezaměstnanosti**. Řada studií ukazuje, že programy poskytnuté v pozdějším stádiu nezaměstnanosti musí být intenzivnější, a tudíž i nákladnější. Cílem preventivních opatření je poskytnout vhodné opatření včas, dokud nezaměstnaný ještě neztratil kontakt s trhem práce.

(2) Druhou podmínkou zavedení včasné identifikace je cenová analýza **nákladů a přínosů**. Včasná identifikace je finančně nákladná a na samotnou intervenci zůstává méně peněz. Je proto nezbytné podrobit preventivní APZ analýze efektivity vynaložených prostředků. Pokud jsou náklady na včasnou identifikaci vyšší než ztráty z efektu mrtvé váhy (dead weight effect), není včasná identifikace efektivní. Náklady a přínosy včasné identifikace pak závisí mimo jiné na následujících faktorech:

- administrativní náklady,
- náklady na intervenci,
- přesnost / spolehlivost identifikační procedury,
- efektivnosti intervencí ve smyslu nárůstu zaměstnatelnosti,
- zda je uchazeč v programu dobrovolně či nikoliv.

Třetí podmínkou je **spolehlivost a přesnost predikce**. Selekcce může být přesná za podmínky, že je možné zjistit (identifikovat) hlavní faktory indikující riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, případně je možné odhadnout čisté přínosy programu pro daného uchazeče.

Čtvrtým spíše technickým předpokladem je **dostupnost dat**. Data nemusí být dostupná z řady důvodů - např. kvůli ochraně osobních údajů, kvůli zastarávání dat, kvůli technickému zajištění, ale i kvůli obtížné zjistitelnosti a měřitelnosti některých osobních subjektivních dat jako motivace. Doplnění chybějících dat s sebou nese další úsilí a odčerpává finanční prostředky.

Pátou podmínkou je **dostupnost relevantních programů a opatření APZ**. Včasná identifikace je pouze prvním krokem, který sám o sobě nemá pro zaměstnatelnost uchazeče žádný přínos, protože se jedná pouze o selekci. Za včasnou identifikaci musí následovat vhodná intervence, která má zvýšit zaměstnatelnost uchazeče. Pokud intervence nenásleduje (např. protože není otevřen potřebný program či je již obsazený), představuje včasná identifikace zbytečné plýtvání prostředky, které by mohly být využity na konkrétní opatření.

Aby bylo možno včasnou identifikaci provádět, případně aby se nestala samoučelným nástrojem, který má pro nezaměstnané nebo stát minimální či žádný přínos, musí být tyto podmínky splněny.

1.1.4 Kdo by měl být zacílen, selektován?

Včasná identifikace (early assessment) představuje nástroj, který má pomáhat distribuovat preventivní programy APZ tak, aby se co nejvíce snížily negativní efekty spojené s necílením. Doposud ovšem nezazněla otázka, kdo by měl být zacílen, kdo má být vytipován? V zásadě existují dvě často rozporuplné odpovědi:

- 1) uchazeči s nejmenšími šancemi získat zaměstnání sami (ti nejvíce zranitelní),**
- 2) uchazeči s největším ziskem z programů.**

Obvykle se předpokládá, že ti nejvíce zranitelní budou také ti s největším ziskem. Jak ale podotýká Fraser (2005) a další autoři, ne vždy a z každého programu mají největší přínos právě ti nejzranitelnější². Dostáváme se tak do **rozporu mezi solidaritou a efektivitou**. Otázka, „kdo získává“, je relevantní a zodpovězena. Včasná identifikace představuje pouze třídící kritérium. Přínos pro nezaměstnané představuje až samotná intervence. Pokud programy nemají pozitivní dopad pro ty, kteří jsou vytipováni, nemá cílení smysl.

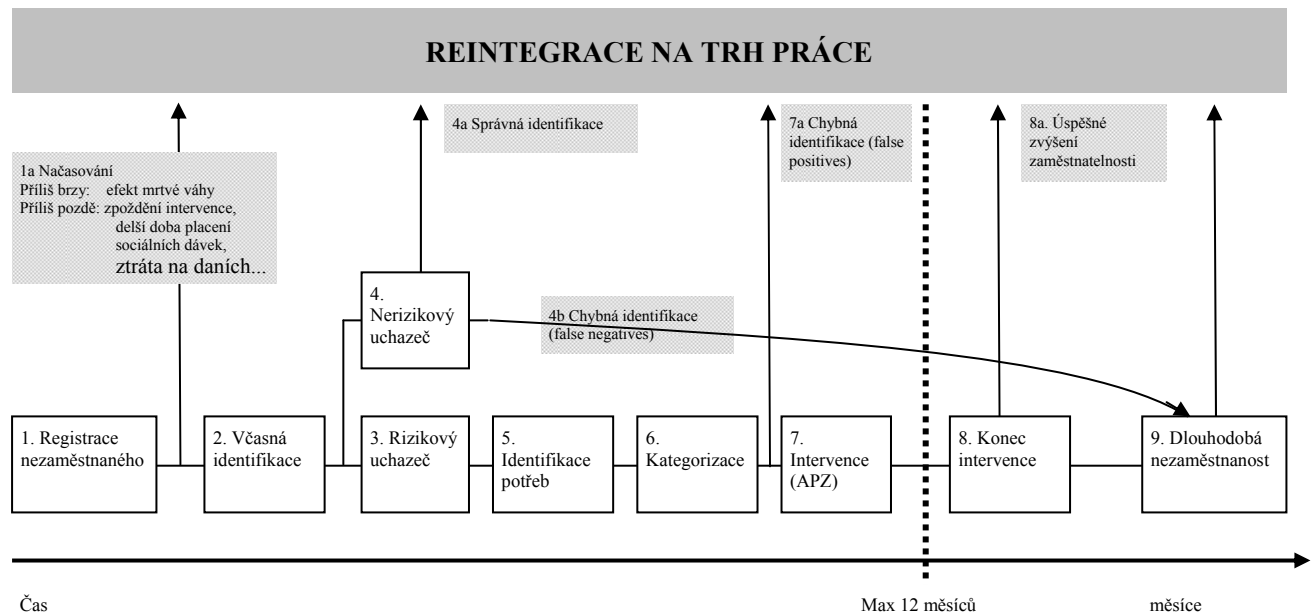
1.1.5 Jaké programy APZ by měly po včasné identifikaci následovat?

S předchozí otázkou, kdo by měl být zacílen, úzce souvisí i problematika následné intervence, neboli jaké služby by měly být předmětem cílení. Relativně nízkonákladové služby mohou být nabízeny každému, kdo je potřebuje (např. asistence při hledání, pomoc při tréninku prezentačních schopností, ...), či kdo je vytipován. Otázkou je, zda včasná identifikace (early assessment) představuje dostatečně vhodný a spolehlivý mechanismus pro alokaci náročnějších, nákladnějších a intenzivnějších programů jako rekvalifikace, pracovní praxe, SÚPM atd. Budou mít takovéto programy efekt pro vytipovaného uchazeče? Neměl by se nárok na účast v programu odvíjet od nějaké časové hranice či od posouzení kvalifikovaného pracovníka? Podle jakých kritérií má early assessment třídit? Toto jsou nezbytné otázky týkající se cíle early assessment. Je nutné znát na ně odpověď dříve, než začne jakýkoliv vývoj a testování a porovnávání.

1.2 Koncept včasné identifikace (early assessment) v praxi

Smyslem celého preventivního přístupu APZ je poskytnout správným uchazečům cílenou individuální pomoc tak, aby se minimalizovaly negativní efekty. Jak už bylo řečeno, early assessment představuje nezbytnou součást každé preventivně zaměřené aktivní politiky zaměstnanosti. Pozici včasné identifikace ve struktuře celé APZ graficky znázorňuje obrázek 2.

O b r á z e k 2 Role včasné identifikace v preventivním přístupu



Zdroj: PLS Ramboll 2001: 23

Cílem včasné identifikace je roztrdit uchazeče dle zvoleného kritéria (riziko LTU / efekt APZ) na rizikové a méně rizikové osoby, které si pravděpodobně naleznou práci samy bez problémů, a tudíž nepotřebují žádnou či jen minimální pomoc ze strany pracovníků ÚP. Vytipování uchazeči jsou následně podrobeni proceduře zjišťující potřeby, proč konkrétně mají vysoké riziko a jak jim lze pomoci - například méně kvalifikovaným poskytnout rekvalifikační kurz, lidem se sníženým sebevědomím nabídnout motivační program, případně zvyšovat hledačské úsilí - poradenství, jak a kde hledat práci, jak psát životopis atd.

1.2.1 Provedení v praxi

V **praxi** se identifikace rizikových uchazečů provádí **třemi způsoby** či jejich kombinacemi:

- 1) osobní ohodnocení poradcem,
- 2) skupinový screening,
- 3) statistický model.

Každá z těchto forem má své silné a slabé stránky, které se postupně pokusíme nastínit, přičemž vycházíme především ze závěrečné studie PLS Ramboll (2001)³.

Osobní ohodnocení provádí většinou pracovníci úřadů práce či externí osoby. Nejčastěji se jedná o řízený rozhovor, jehož cílem je ohodnotit zaměstnatelnost každého uchazeče z pohledu jeho kvalifikace, motivace, orientace na trhu práce, zábran pro přijetí zaměstnání apod. Příprava, školení, dotazník či osnova rozhovoru zvyšují spolehlivost odhadu.

Výhody:

- jako největší výhoda bývá uváděna možnost zjistit subjektivní, tzv. měkká data, která jsou objektivně jen velmi těžko měřitelná a zároveň mají rozhodující vliv pro úspěch na trhu práce,
- ohodnocení poradcem je flexibilní,
- výsledky lze snadno aplikovat do praxe a zároveň použít při identifikaci konkrétních potřeb klienta.

Nevýhody:

- osobní ohodnocení poradcem je závislé na motivaci každého poradce, jeho zkušenostech, schopnosti rozpoznat rizikové faktory či na přiděleném čase; hodnocení proto není objektivní a může se často mezi poradci lišit,
- náklady závisí na zvoleném designu, ale jsou typicky vyšší než u ostatních dvou přístupů (minimální délka rozhovoru kolísá od 5-10 minut až po 1-2 hodinový hloubkový rozhovor),
- s délkou rozhovoru souvisí i možnost zpětné vazby - čím kratší dobu rozhovor trvá, tím narůstá počet klientů na jednoho poradce a klesá možnost sledovat jejich dráhu, neboli dozvědět se, jaké faktory vedly či nevedly k nalezení práce,
- existuje zde riziko, že poradce přeskočí fázi ohodnocení rizika a věnuje se pouze identifikaci potřeb.

Skupinový screening představuje jednoduchý postup užívaný i v České republice. Na základě analýz nezaměstnaných jsou vytipovány skupiny osob, které jsou na trhu práce různým způsobem znevýhodněny. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. vymezuje 8 rizikových skupin (například mladiství do 25 let, fyzické osoby nad 50 let, těhotné ženy a matky do 9. měsíce po porodu, zdravotně postižení atd.⁴). Výsledkem skupinového screeningu je ohodnocení, zda uchazeč spadá či nespadá do definované rizikové skupiny. Obvykle není možno propojit skupinový screening se subjektivními charakteristikami jedince a riziko lze identifikovat pouze na základě předem definovaných skupin. Není brán v úvahu ani posudek poradce ani charakteristika samotného jedince.

Výhody:

- nízké náklady,
- objektivní rozhodnutí, které není závislé na kvalitách a schopnostech poradce.

Nevýhody:

- hrubý, málo přesný nástroj,
- neflexibilní - nemůže zahrnout další zpřesňující indikátory,
- rizikové skupiny často bývají definovány spíše politickým rozhodnutím než na základě skutečné analýzy trhu práce,
- určení rizikových skupin probíhá na základě historických zkušeností; situace v budoucnosti se může od minulé lišit; je proto třeba pravidelná aktualizace,
- rozřazení uchazečů do skupin může tyto uchazeče stigmatizovat.

Statistický model, často také nazývaný **profiling**, kombinuje teorii a empirická data. Na jejich základě je konstruován model, podle kterého je každému uchazeči přiřazena míra individuálního rizika dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedná se o multikriteriální analýzu, která může zahrnout kvantifikovatelné i kategorizované indikátory - např. historii nezaměstnanosti, kvalifikaci, věk, rodinný stav, lokální míru nezaměstnanosti, počet umístěných uchazečů s podobnou kvalifikací v nedávné době atd. Na základě výpočtu je každému nezaměstnanému přiřazena potenciální pravděpodobnost nalezení zaměstnání. Záleží na nastavení, do kolika skupin jsou uchazeči dle predikovaného rizika třídění⁵. Ohodnocení rizika je vysoce formální

a je uděláno na agregované úrovni. Úroveň agregace je ovšem nižší než u skupinového screeningu. Data do modelu mohou být vkládána čistě automaticky z databáze (např. věk, pohlaví, vzdělání,...) nebo mohou být částečně doplněna poradci či samotnými nezaměstnanými. Do modelu se tak dostanou skryté individuální proměnné. Poradce může například ohodnotit pomocí několika připravených otázek míru motivace uchazeče, jeho orientaci na trhu práce atd. Po zadání dat do systému je každému konkrétnímu nezaměstnanému vypočítána individuální míra rizika. Pomocí statistického modelu lze identifikovat rizikové kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti, poté určit, proč mají tyto kategorie problém na trhu práce a konečně vybrat vhodné opatření pro vyřešení problému⁶.

Výhody:

- relativně nízké náklady, zvláště ve srovnání s osobním ohodnocením poradcem,
- výsledky mohou být přímo propojeny s detailní kategorizací a tvořit část rozhodnutí pro určení potřeb uchazeče,
- model propojuje teorii s empirickými daty,
- oproti skupinovému screeningu lze zapojit informace o vývoji na lokálním trhu práce,
- objektivní technika, která není závislá na individuálním posouzení pracovníka a jeho dojmu (jednotliví pracovníci se v hodnocení z různých důvodů liší - viz výše).

Nevýhody:

- vytvoření modelu je komplexní úkol, který vyžaduje přístup k relevantním statistickým datům a maximálně vhodnou IT integraci,
- jedná se o neflexibilní rozhodovací pravidlo, protože ohodnocení rizika nebere v úvahu faktory chybějící v modelu,
- procedura nemůže přímo formovat bázi pro individuální ohodnocení potřeb,
- model je založen na minulých datech - je potřeba jej pravidelně aktualizovat,
- statistický model může být pro nezaměstnané stigmatizující.

Shrnutí jednotlivých přístupů

Domníváme se, že nelze a priori říci, jaký způsob včasného ohodnocení je nejlepší a to ani z hlediska spolehlivosti a přesnosti ani z hlediska nákladů. Obecně lze říci, že nejméně přesným způsobem, ale zároveň nejjednodušším a nejlevnějším, je ohodnocení na základě skupinové příslušnosti. Naopak za nejspolehlivější je považováno osobní ohodnocení poradcem, ale s tím, že přesnost tohoto ohodnocení závisí na mnoha faktorech včetně administrativního zabezpečení, pravidelného školení a propracované metodice. Všechny tyto faktory prodražují osobní ohodnocení, čímž se ukrajují finance určené přímo na konkrétní aktivní opatření a osobní ohodnocení může být celkově neefektivní. Na základě této úvahy se zdá být profilování rozumným kompromisem mezi finančními náklady a spolehlivostí výsledků. Zároveň lze profilování využít jako podklad a efektivní zpracování dostupných dat, které pomáhají poradci při rozhodování.

1.2.2 Spolehlivost a chyby výběru

Koncept early assessment, provedený jakoukoliv formou, se potýká s **problémem spolehlivosti odhadu**. Ani statistický model ani sebeschopnější poradce nedokáže předpovědět riziko na 100 %. Zahraniční zkušenosti říkají, že spolehlivost odhadu se pohybuje přibližně kolem 60-80 % správně ohodnocených případů. Nepřesnosti lze sice minimalizovat zkvalitněním procesů, navýšením počtu analyzovaných proměnných a zvolením vhodného typu vysvětlované proměnné. Úplně odstranit je ovšem nelze, a to minimálně ze čtyř důvodů.

- 1) Je velmi složité, ba přímo nemožné komplexně posoudit situaci jedince v rámci trhu práce, a to především z **finančních, právních a dalších technických důvodů**.

- 2) **Některé indikátory zaměstnatelnosti a motivace uchazeče jsou nezjistitelné**, a to ani osobním poradcem. Představme si modelovou situaci, kdy ohodnocení provádí úředník na ÚP, který zároveň vyřizuje administrativu s podporou nezaměstnanosti. Uchazeč, který žádá o podporu, pravděpodobně řekne, že by vzal jakoukoliv práci, ale ve skutečnosti se mu nechce přistoupit na nižší mzdu.
- 3) Do procesu hledání práce vždy vstupuje **faktor náhody** a nepředvídatelnosti.
- 4) Situace na trhu práce, zaměstnatelnost a motivace uchazeče nezůstávají v průběhu nezaměstnanosti stejné, ale **vyvíjí se**.

Při včasné identifikaci tak mohou nastat dva typy chyb, v literatuře nazývané podle lékařské terminologie „**false positives**“ a „**false negatives**“ (např. Fraser, 2005: 98). (1) V prvním případě je uchazeč vytipován jako potencionálně dlouhodobě nezaměstnaný, ale ve skutečnosti není. Tento typ chyb způsobuje efekt mrtvé váhy, kdy je tomuto uchazeči nabídnut program, který ve skutečnosti nepotřebuje. (2) Ve druhém případě (false negatives) je uchazeč ohodnocen jako krátkodobě nezaměstnaný, ale práci nenalezne ani po stanovené době.

Nemožnost dosáhnout 100% spolehlivosti nepředstavuje důvod, proč early assessment odsoudit. Pokud bychom neprováděli žádnou selekci, negativní efekty budou pravděpodobně ještě vyšší. Řešením se proto zdá být brát chyby výběru v úvahu, počítat s nimi a připravit se na ně:

- False positives zvyšují náklady na včasnou identifikaci, a tím snižují její celkovou efektivnost. Zůstává tak včasná identifikace efektivnější než alternativní způsoby selekce?
- **Pro false negatives lze doporučit vytvoření záchranné sítě. Intervenci tedy poskytovat nejen vyselektovaným uchazečům, ale po uplynutí stanovené doby všem, kteří si práci dosud nenašli.**

Opět se dostáváme k posouzení efektivity včasné identifikace. Tuto analýzu není možno provést bez **porovnání alternativních způsobů výběru** z pohledu přínosů a nákladů. Je efektivnější vybírat uchazeče do programů APZ (1) náhodným výběrem, (2) pomocí poradce, (3) definicí skupinou, (4) statistickým modelem, (5) stanovením časového bodu (6) poskytovat intervenci všem či (7) žádný výběr nedělat?

1.3 Profiling - zkušenosti ze zahraničí

1.3.1 Shrnutí zahraničních zkušeností

Profiling, neboli ohodnocení rizika dlouhodobé nezaměstnanosti pomocí statistického modelu, je vyvíjen od počátku 90. let 20. století. Za průkopnické státy v této oblasti lze považovat USA, Austrálii, Velkou Británii a Kanadu (OECD, 1998), přičemž v USA a Austrálii byly tyto techniky uvedeny do praxe. Ve Velké Británii se po dlouhé době testování rozhodli poskytovat individuální poradenství všem uchazečům o práci, kteří do určité doby nenajdou zaměstnání. V současnosti ovšem znovu zvažují možnost včasné diagnostiky, a to z důvodu neudržitelně vysokých nákladů na program New Deal. Statistický model by ale neseletoval uchazeče s nejvyšším rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti, ale naopak uchazeče s vysokou šancí nalézt si práci sami (Walton 2005, Fraser 2005). V Kanadě byl profiling vyvinutý do poměrně spolehlivé formy (Wong 1999), ale došlo k jeho zastavení z důvodů neúspěchu implementace do praxe. Pracovníci úřadů veřejných služeb zaměstnanosti tento systém nepřijali z obav ztráty vlastního zaměstnání⁷. Navíc začala diskuze o ochraně osobních údajů a tvůrci programu jej byli přinuceni stáhnout.

V současné době se statistické modely v praxi **využívají kromě v USA a v Austrálii také v Dánsku, Nizozemsku či v Jižní Koreji a dále se testují například v Německu, Švýcarsku, Francii, Irsku, Belgii, Norsku, Švédsku či Maďarsku** (Rudolph, 2005)⁸. Ohodnocení poradcem či skupinový screening se využívá téměř ve všech západních zemích (OECD, 2002, PLS Ramboll, 2001). Ale pouze v některých z nich je včasná identifikace prováděna systematicky pomocí standardizovaných procedur.

Každý trh práce má svá národní specifika a potýká se s různými problémy. Nejedná se pouze o strukturu hospodářství či nezaměstnanosti, ale i o politické prostředí. V každém státě, ve kterém se profiling používá či testuje, má včasná identifikace trochu jinou podobu. Procedury včasné identifikace se od sebe liší svým cílem, používanými indikátory, formou a vkládanou důvěrou do těchto systémů.

Cíl včasné identifikace

Hlavní otázkou je cíl včasné identifikace, tedy koho vytipovávat. Jako závislou proměnnou lze použít délku nezaměstnanosti, ale také například potencionální přínos aktivních opatření, cílenost atd. Nemusí vždy platit, že uchazeči s nejvyšším rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti budou mít z včasné intervence největší užitek. Cílení nemá smysl, pokud služby nejsou efektivní pro ty, kterým jsou určeny.

V USA Berger, Black a Smith (2000) empiricky testovali přínosy aktivních opatření cílených na základě profilingu. Zjistili, že největší přínos z intervence mají uchazeči nacházející se dle rizika dlouhodobé nezaměstnanosti mezi 25. a 75. percentilem. Pro uchazeče s nejvyšším rizikem byl přínos intervence minimální. Uchazeči s nejmenším rizikem si snadno našli práci sami. Podobné výsledky vyplývají i z německé studie. Na základě klasického experimentu se ukázalo, že rizikovní uchazeči, kterým byla poskytnuta intervence, zůstali v nezaměstnanosti déle než rizikovní uchazeči v kontrolní skupině, a to i přes to, že ohodnocení rizika dlouhodobé nezaměstnanosti bylo poměrně spolehlivé (Rudolph, Müntnich, 2001).

Místo klasického profilingu se proto začíná ujímat koncept **targetingu**. Zatímco u profilingu jde pouze o ohodnocení rizika dlouhodobé nezaměstnanosti, targeting se navíc snaží o určení nejvhodnějšího možného opatření. Kromě rizika dlouhodobé nezaměstnanosti bývají vypočítávána i další skóre, ukazující, jak se riziko změní po případné účasti v některém z aktivních opatření. Poradce nabídne uchazeči potencionálně nelepší intervenci, neboli tu s největším přínosem pro jeho zaměstnatelnost (případně žádnou). Tento systém je právě nyní

testován např. ve Švýcarsku (Frölich et al, 2003, Ragni 2005). Ohled na doporučení vhodných opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž brán v Nizozemsku a v Kanadě (než byl zrušen).

Proměnné zařazené do modelu

Zařazené proměnné představují druhý aspekt, který ovlivňuje podobu profilingu. Obvykle bývá do modelu zahrnuto pokud možno co nejvíce zjevných kvantifikovatelných proměnných (např. vzdělání, věk, pohlaví, historie nezaměstnanosti, historie čerpání sociálních dávek, lokální míra zaměstnanosti, zdravotní stav, počet uchazečů s podobnou kvalifikací, kteří získali v nedávné době zaměstnání atd.). V některých případech (např. v Austrálii) je model doplněn i skrytými charakteristikami uchazeče, mezi něž patří motivace, orientace na trhu práce, posouzení vlastních šancí či úroveň znalosti úředního jazyka⁹. Zdá se, že tyto proměnné přispějí k odhadu mnohem více než samotné demografické ukazatele (Jobseeker, 2002).

Schopnost predikce se naopak snižuje kvůli zákonům na ochranu osobních údajů a protidiskriminačním nařízením, protože zakazují shromažďovat určité typy dat. V USA je zakázáno používat proměnné pohlaví, rasa, věk, zdravotní stav. V Austrálii nesmí používat minulý rodinný status. V Kanadě dokonce museli kvůli ochranně osobním údajů celou databázi smazat. Kanadská databáze obsahovala mikro-i makrodatabáze z 19 zdrojů (např. z databáze příjemců sociálních příspěvků, ze školních databází, z cenzu atd.) (Frölich, Lechner, 2003: 314-317).

Praktické provedení a důvěra ve statistiku

USA je jediný stát, ve kterém probíhá včasné ohodnocení pouze pomocí statistického modelu bez účasti poradců¹⁰. V ostatních zemích jsou do včasné identifikace zapojeni poradci a na nich většinou spočívá konečné rozhodnutí. V Austrálii poradce doplňuje do modelu subjektivní informace o uchazeči, v Dánsku, Kanadě, Nizozemsku či v Koreji statistické vyhodnocení rizika představuje pro poradce pouze pomůcku. Po statistickém vyhodnocení většinou následují strukturované pohovory s poradci. V Belgii je využíván telefonický screening, v Norsku a ve Francii vyplňují dotazník přímo sami uchazeči. (V Norsku přes internet, ve Francii na úřadě práce.)

Rozdíly nalezneme i ve formě výstupu. V USA jsou uchazeči rozděleni do 20 skupin dle rizika dlouhodobé nezaměstnanosti, v Austrálii do dvou skupin (riziková uchazeči / ostatní), v Nizozemsku do čtyř skupin dle vzdálenosti od trhu práce ((1) job ready, (2) umístitelní do 1 roka, (3) umístitelní do 2 let, (4) uchazeči s bariérami nepracovního charakteru), v Dánsku do tří skupin dle statistického modelu a pěti skupin dle osobního ohodnocení.

V některých státech existuje mimo jiné časová hranice, která udává určitou délku nezaměstnanosti, po jejímž uplynutí spadnou všichni neúspěšní uchazeči (i nevytipovaní) do kategorie umožňující aktivní opatření.

Schopnost predikce a spolehlivost

Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že schopnost predikce a její spolehlivost variuje se zvoleným cílem a designem celého preventivního přístupu. V Kanadě například dokázali pomocí statistického modelu správně určit riziko u 80 % uchazečů¹¹ (Wong et al, 1999: 31), v Dánsku se spolehlivost pohybuje mezi 61-80 % (Rosholm, Svarer, Hammer, 2004).

Spolehlivost predikce profilingu lze zvýšit třemi způsoby:

- 1) správným zvolením a úpravou závislé proměnné,
- 2) zařazením vhodných vysvětlujících proměnných,
- 3) zpřesněním způsobu výpočtu modelu.

V první řadě záleží na zvolené **vysvětlované proměnné**, neboli co chceme identifikovat a predikovat. Pokud budeme analyzovat riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, ukazuje se jako vhodnější použít spojitou proměnnou než dichotomickou. Autoři Berger, Black a Smith (2000), kteří analyzovali konkrétní profilovací modely používané v USA, argumentují, že je rozdíl, kdy uchazeč práci nalezne. Pokud práci nalezne ke konci sledovaného období (v USA vyčerpá 90% UI dávek), je více podobnější těm uchazečům, kteří vyčerpali všech 26 týdnů, než uchazeč, který si našel práci po několika málo týdnech. Při použití dichotomické proměnné tyto informace ztratíme (2000: 22).

Jak zmínění autoři ukazují dále, spolehlivost predikce závisí na počtu použitých **vysvětlujících proměnných**. Model používaný v Kentucky měl 2,5x vyšší rozřazovací schopnost¹² než model ve Washingtonu, přičemž v Kentucky bylo použito 140 různých proměnných, kdežto ve Washingtonu „pouze“ 36. Navíc podle těchto autorů neexistuje žádná proměnná, která by sama dokázala vysvětlit velký podíl variace (Berger, Black, Smith, 2000). V literatuře rovněž probíhá diskuze, jaké proměnné používat, zda čistě demografické či je doplnit o subjektivní charakteristiku a motivaci uchazeče. Tyto „subjektivní“ proměnné dokáží vysvětlit velkou část variability, tedy zpřesní odhad, ale zároveň nejsou dostupné v databázích. Musely by se tedy zjišťovat při registraci či pohovoru s poradcem, což s sebou samozřejmě přináší zvýšení nákladů. Navíc uchovávání těchto proměnných v databázích je citlivé z hlediska zákona o ochraně osobních údajů. Ramboll z těchto důvodů navrhuje provádět dvoustupňový odhad: nejdříve vyčerpát pomocí statistického modelu všechny dostupné informace a poté dokončit odhad pomocí interview (PLS Ramboll, 2001). Ostatně na podobném principu funguje dánský model.

Třetí faktor mající vliv na spolehlivost modelu spočívá v jeho **výpočtu**. Spolehlivost lze zvýšit pomocí samostatných výpočtů pro různé kategorie. Například dánský „Job barometer“ počítá riziko dlouhodobé nezaměstnanosti na základě 120 různých modelů (dle regionu, pohlaví, věku...). Přestože ve statistickém modelu používají pouze proměnné dostupné v databázích, dokáží díky tomuto rozdělení správně určit 61-80 % případů dle lokality a kategorie pracovníků¹³ (Rosholm, Svarer, Hammer, 2004: 20). Pokud by použili pouze jeden společný model, bylo by spolehlivě ohodnoceno 66% uchazečů.

Obecně převládá optimismus ohledně využití a testování early assessment a profilingu. Výsledky ale záleží na konkrétní situaci panující na trhu práce a celkovém nastavení včasné identifikace.

1.3.2 Příklady včasné identifikace ze zahraničí

USA - příklad profilingu

Spojené státy lze považovat za průkopníky včasné identifikace a především profilingu. Zároveň pouze ve Spojených státech probíhá ohodnocení pouze za pomoci statistického modelu a nepřihlíží se k názoru pracovníků služeb zaměstnanosti. Profiling byl představen v roce 1993. Federální zákon požadoval, aby každý stát založil a využíval profilovací systém všech nových uchazečů o práci. Většina států se rozhodla pro statistický model. Kapitola o profilingu v USA je vytvořena na základě této literatury: Berger, Black, Smith 1999, Black, Smith, Plesca, Shannon 2003, Ramboll 2001, OECD 1998, OECD 2002.

Základem včasné identifikace je Worker Profiling and Reemployment System (WPRS), který odhaduje pravděpodobnost, že uchazeč o zaměstnání vyčerpá své oprávnění na příspěvek v nezaměstnanosti. Doba pobírání příspěvku činí v USA 26 týdnů. Jinými slovy, profiling vytipovává nezaměstnané, kteří zůstanou bez práce 27 týdnů a déle.

V prvním kroku jsou z profilingu vyřazeni uchazeči, kteří mají již zaměstnání domluvené, ale termín nástupu se posunul. Zbýlých cca 70% uchazečů je zařazeno do formalizované profilovací procedury, zda vyčerpají nárok na dávky či nikoliv. Ohodnocení probíhá regionálně a každý týden. Uchazeči jsou seřazeni dle naměřeného rizika setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti. Toto pořadí určuje nárok na účast v programech aktivní politiky, které začínají následující týden. Zařazování do programů probíhá od uchazečů s nejvyšším rizikem k uchazečům s nižším rizikem do té doby, dokud jsou v programech volná místa.¹⁴ Osobní ohodnocení pracovníka služeb zaměstnanosti není bráno při rozřazování do programů v úvahu.

Department of Labour (USDOL), který vyvíjel prototyp modelu, doporučuje užití následujících pěti proměnných:

- vzdělání,
- délka trvání práce,
- změna zaměstnanosti v minulém odvětví,
- změna zaměstnanosti v minulém povolání,
- místní míra nezaměstnanosti.

A legislativa zakazuje použití proměnných věk, rasová/etnická příslušnost, pohlaví či zdravotní stav.

Protože si každý stát mohl zvolit svůj vlastní model, liší se i další proměnné zahrnuté v ekonometrickém modelu. Počty zařazených proměnných se výrazně liší. Například ve Washingtonu se používá 36 proměnných, v Kentucky bylo použito 140 různých proměnných.

Efektivnost profilingu a následných aktivních opatření je posuzována dle úspory dávek v nezaměstnanosti, tedy úspora z 26 týdnů. Tomuto cíli je přizpůsobeno i načasování profilingu a intervenční programy. Profiling je proveden co nejdříve po přihlášení na úřad práce. Na základě profilingu jsou uchazeči vybíráni pouze do krátkých, nízkonákladových programů. Většinou se jedná o Job search training trvajících 4-10 hodin.¹⁵

Zkušenosti s profilinkem jsou v USA smíšené a záleží na vnímání cílů a konkrétním nastavení v každém státě. Testování profilingu včetně jeho přínosů se dlouhodobě věnoval tým odborníků z Kentucky (Berger et al 1999, Black et al 2003). Na základě klasického experimentu se ukázalo, že uchazeči z experimentální skupiny, kteří získali intervenci na základě profilingu, si našli nové zaměstnání v průměru o 2,2 týdne rychleji než uchazeči z kontrolní skupiny. Započteme-li ovšem náklady na profiling a Job search training, činí čistý efekt úsporu dávek v nezaměstnanosti necelý týden. Přínosy na jednoho uchazeče tak činily 143\$.¹⁶ Autoři hodnotící studie přičítají tento relativně nízký přínos především 3 faktorům:

- Většina intervencí nabízená nezaměstnaným měla krátké trvání a relativně nízké náklady. Tím se samozřejmě snižují i efekty.

- Aktivní programy zabírají čas a omezují volný čas využitelný pro hledání místa.
- Vliv intervence se zdá být největší na osoby, které mají průměrnou šanci nalézt si práci. U lidí, kteří mají skóre pod 25. a nad 75. percentilem je vliv malý. Buď si práci naleznou rychle sami nebo naopak mají s nalezením práce problémy či čekají na to pravé místo. Těmto osobám krátkodobá intervence nepomůže.

Na základě americké zkušenosti vyplývá, že profiling je silný nástroj ve vytipování rizikových osob s dlouhodobou nezaměstnaností. S větší či menší přesností lze pomocí statistiky odhadnout individuální riziko. Problémem jsou následná opatření, která nevedou ke zvýšení zaměstnatelnosti.

Statistický model je proveditelný, má reálné přínosy, které ovšem závisí na konkrétním nastavení. Při případném zavedení profilingu doporučujeme zabývat se následujícími otázkami:

- 1) Chceme, aby profiling vytipovával uchazeče, kteří mají vysoké riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, nebo uchazeče, kteří budou mít z intervencí největší čistý přínos?
- 2) Je statistický model vhodný pro vytipování uchazečů do dlouhotrvajících, intenzivních aktivních opatření? Vzhledem k finanční náročnosti těchto speciálních programů se zdá být rozumné kombinovat profiling s dalšími metodami výběru jako např. časové hranice.

Austrálie - JSCI

Austrálie představuje druhý průkopnický stát profilingu. Na přelomu 80. a 90. let 20. století byly stanoveny rizikové skupiny, které mají přednostní právo pro programy APZ. Skupinový screening byl jednoduchý a snadno pochopitelný, ale nedokázal rozlišovat jednotlivce uvnitř dané skupiny podle skutečných nevýhod na TP. Ukázalo se, že členové těchto skupin nejsou homogenní ve smyslu rizika dlouhodobé nezaměstnanosti. (Lipp 2005).

V roce 1994 se proto změnil přístup z cílových skupin (skupinový screening) na kritéria založená na riziku dlouhodobé nezaměstnanosti (Job Seeker Screening Instrument). JSI byl relativně slabý nástroj, protože data nebyla vyčerpávající. Zahrnovala spíše ty charakteristiky, které byly snadno měřitelné a dostupné. Z tohoto důvodu byl JSI v roce 1998 nahrazen vylepšenou verzí JSCI. Ten obsahoval 18 faktorů s různými váhami a body. Ty se následně sčítají. Čím vyšší skóre tím větší problémy s hledáním zaměstnání. V roce 2003 byla provedena revize, přepočítání a počet faktorů se snížil na 14.

Odhad probíhá na počátku nezaměstnanosti a predikuje se pravděpodobnost nalezení zaměstnání do 12 měsíců. V současné době se skóre vypočítává z těchto faktorů:¹⁷

- věk a pohlaví,
- jazyk a gramotnost,
- invalidita / zdravotní stav,
- praxe,
- stabilita bydliště,
- stupeň vzdělání,
- propuštěný recividista,
- osobní charakteristiky vyžadující speciální posouzení (žádný - nízký - střední - vysoký vliv),
- domorodci / národnost,
- země původu,
- místo bydliště (vzdálené lokality),
- pracovní kvalifikace,
- rodinný status,
- možnost kontaktovat (vlastní telefon).

V praxi se jedná o kombinaci přístupu statistického modelu a ohodnocení poradcem. Většina dat je automaticky převzata z databáze, zbylé proměnné jako motivace, znalost AJ a další soft skills doplní do modelu poradce na základě rozhovoru s klientem. Na rozdíl od Dánska, Nizozemska či Jižní Korey konečné propočítání provádí statistický model, nikoliv poradce.

Profilink dělí uchazeče do 2 skupin - bez rizika dlouhodobé nezaměstnanosti (cca 80% uchazečů) a s rizikem. Pokud má uchazeč vysoké riziko, je hloubkovým rozhovorem zjištěno, v jakých oblastech má bariéry a jaký program APZ je pro něj vhodný. Vzhledem k relativně nízké míře nezaměstnanosti mohou získat účast v programech téměř všichni uchazeči o práci. Uchazečům s nízkým rizikem je nabídnuta participace v Job search assistance.¹⁸ Rizikovní uchazeči mají nárok na intenzivní „tailor made“ programy. Tyto intenzivní programy jsou nabídnuty i nerizikovým uchazečům, kteří práci do 1 roku nenalezli.

Německo - klasický experiment

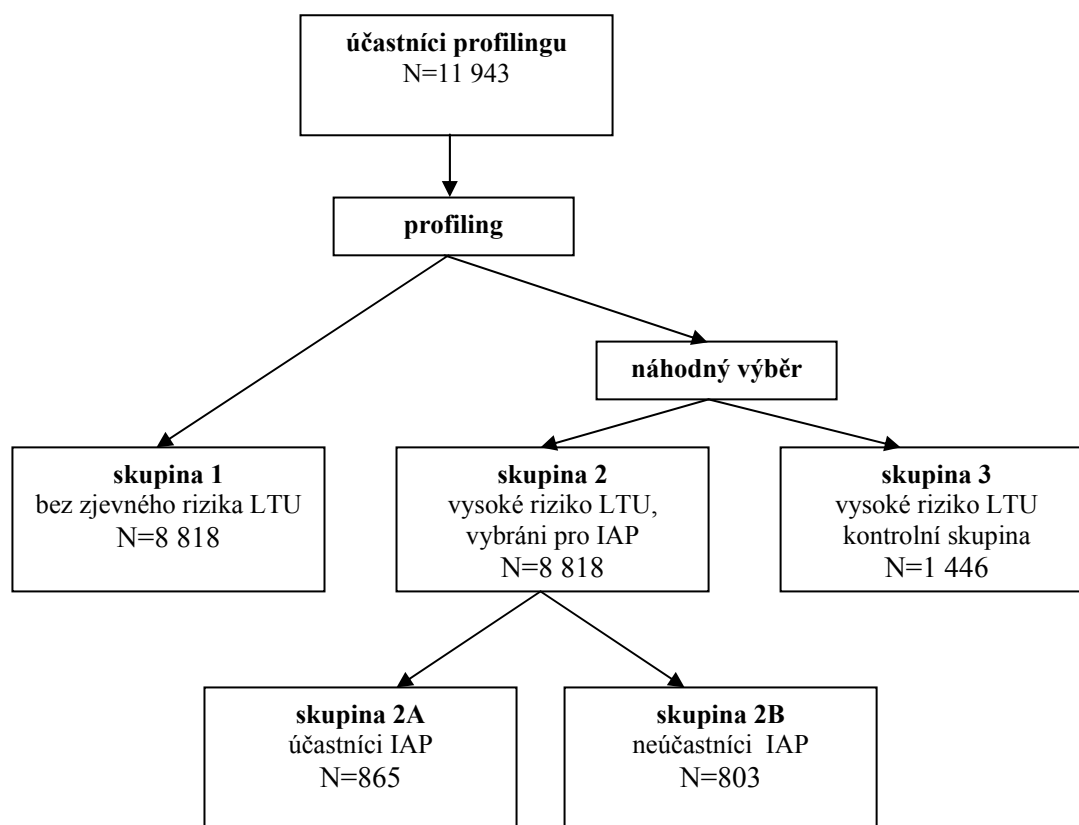
Německá politika trhu práce se na základě Evropské strategie zaměstnanosti postupně přeorientovala z reaktivního k více preventivnímu přístupu. Prevence a redukce dlouhodobé nezaměstnanosti byly stanoveny za jedny z hlavních cílů.

Projekt profilingu začal v roce 1999 a měl 3 cíle (Rudolph 2005, Rudolph 2001):

- 1) Otestovat sílu statistického modelu v předpovídání rizika dlouhodobé nezaměstnanosti a vyhodnotit jeho spolehlivost.
- 2) Otestovat sílu předpovídání rizika založeného na posouzení pracovníků úřadů práce a ohodnotit jeho spolehlivost.
- 3) Použít obou nástrojů pro definování rizika dlouhodobé nezaměstnanosti pro nové uchazeče a nabídnout jim individuální akční plán. Účelem bylo zjistit, zda má akční plán významný dopad v prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti.

Na pilotním projektu participovaly 3 úřady práce a jednalo se o klasický experiment, jehož schéma je patrné na obrázku 3.

O b r á z e k 3 Design klasického experimentu použitého při testování profilingu a individuálního akčního plánu v Německu.



Zdroj: Rudolph 2005: 3

Průběh experimentu

Do statistického modelu vstupovaly 3 typy proměnných:

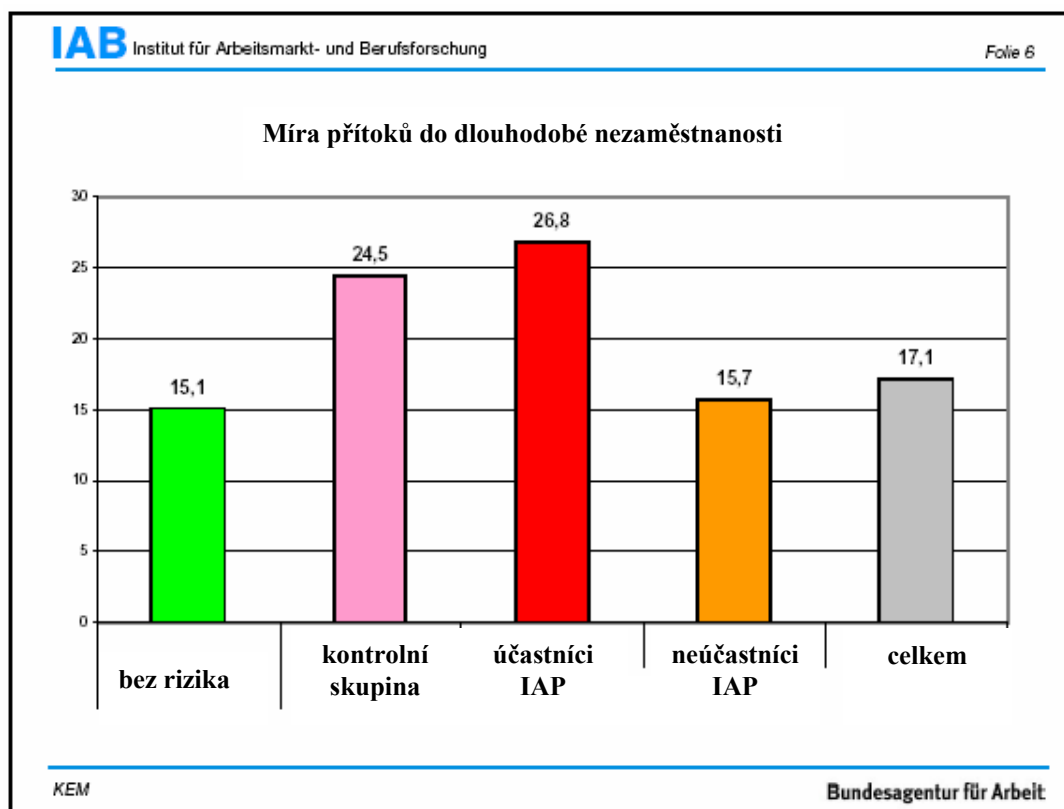
- statistické charakteristiky zaměstnání, úroveň kvalifikace, pracovních zkušeností, pohlaví, věk, důvody pro ztrátu zaměstnání, imigrant, zdravotní problémy...; na tyto otázky odpovídal respondent v dotazníku,
- regionální míra nezaměstnanosti,
- soft skills uchazeče; tyto informace byly zjišťovány osobním rozhovorem poradce s uchazečem.

Statistický model vyseletoval rizikové uchazeče, kteří byli v dalším kroku náhodným výběrem rozděleni do dvou skupin - kontrolní skupina a skupina navrhnutá pro účast v programu individuální akční plán (IAP). Úkolem IAP bylo zvýšit zaměstnatelnost uchazečů pomocí hloubkové identifikace silných a slabých stránek kvalifikace uchazečů a možností hledání práce. Účast v programu měla dobrovolný charakter a proto ji část uchazečů odmítla.

S ročním odstupem následovalo vyhodnocení spolehlivosti včasné identifikace a přínosu následné intervence. Spolehlivost statistického modelu byla měřena srovnáním skupiny s nízkým rizikem a kontrolní skupinou (vysoké riziko bez IAP). Efekt snížení dlouhodobé nezaměstnanosti se zjišťoval pomocí srovnání kontrolní skupiny s rizikovou skupinou s IAP.

Výsledky pilotního projektu jsou rozporuplné. Relativně dobře se dařilo odhadnout riziko dlouhodobé nezaměstnanosti a rozdělit uchazeče dle naměřeného rizika. Preventivní IAP ale neměl pozitivní efekt ve smyslu rychlejšího nalezení zaměstnání (viz. obrázek 4). Ukázalo se, že uchazeči vybraní pro intervenci se věnovali spíše čekání na otevření programu a účasti v ní, místo toho, aby se soustředili na hledání nového zaměstnání.

Obrázek 4 Přítoky do dlouhodobé nezaměstnanosti pro jednotlivé skupiny. Výsledky německého experimentu s profilíngem.



Zdroj: Rudolph 2005: 5

Z německého experimentu vyvozujeme pro preventivní aktivní politiku dvě důležité skutečnosti:

- 1) Preventivní politika zaměstnanosti a profiling nemá pro nezaměstnané reálný přínos, pokud se účast v programu zakládá pouze na riziku dlouhodobé nezaměstnanosti a nebere se v úvahu potencionální přínos z účasti v programu.
- 2) Po včasné identifikaci by měly následovat spíše kratší programy jako např. motivační programy, způsoby hledání zaměstnání, poradenství možnosti uplatnění atd. Early assessment není vhodný způsob výběru pro nákladnější, komplexnější a dlouhodobější programy. Nárok na účast v těchto programech by měl být založen i na stanovené časové hranici.

Dánsko - příklad existující early assessment

Po dlouhé době experimentování se k 1.12.2004 stalo early assessment součástí dánské národní politiky zaměstnanosti. K jejímu zavedení vedly dva hlavní důvody: 1) preventivní politika zaměstnanosti a 2) efektivní využití financí pro programy APZ pomocí přesnější cílenosti. Dánský model lze charakterizovat jako kombinaci statistického modelu s osobním posouzením poradce, který má poslední slovo.

V praktickém provedení má early assessment několik fází, mezi něž patří především: (Employability 2005, Rosholm et al. 2004)

- 1) přípravný leták pro uchazeče,
- 2) záznamy historie nezaměstnanosti uchazeče,
- 3) job barometer,
- 4) dialog guide.

Uchazeč předem dostane leták, který jej má motivovat k participaci. Leták vysvětluje, proč probíhá včasná identifikace a v čem mu může aktivní a pravdivá účast pomoci. Kromě toho připravuje přímo na rozhovor. Uvádí témata, o kterých se bude s poradcem bavit, klade podnětné otázky a upozorňuje, co vše si má uchazeč k rozhovoru přinést (např. CV).

Ohodnocení a segmentaci uchazečů provádí poradce, na kterém stojí konečné rozhodnutí. Má k dispozici několik pomůcek, mezi něž patří výpis historie nezaměstnanosti uchazeče 5 let nazpět, job barometer (profiling), a osnovu pro vedení rozhovoru.

Job barometer

Job barometer představuje klasický statistický model,ⁱ který predikuje pravděpodobnost, že uchazeč nalezne nové zaměstnání do 6 měsíců. Job barometer neslouží jako rozhodovací kritérium pro účast v programech APZ, ale pouze jako podklad, pomůcka pro osobní ohodnocení poradcem. **Cílem modelu je vyčerpávajícím způsobem vytěžit informace z již existujících databází úřadů práce.** Model proto pracuje pouze s následujícími proměnnými:

- věk - ve vzorku mladších do 30 let - dummy proměnné 16 - 28 let a kategorie 29 se považuje za referenční, vzorek nad 30 let - škály po 5 letech,
- rok a měsíc, kdy nezaměstnanost nastala,
- obec - místo bydliště,
- místní míru nezaměstnanosti - kvůli cyklické nezaměstnanosti a aby se model nemusel neustále přepočítávat,
- svobodný,
- nemocnost - zda právě probírá nemocenskou v době nezaměstnanosti,
- imigrant - 5 skupin: 1. rodilý Dán (referenční kategorie), 2. první generace z rozvinutých zemí (developed country), 3. druhá generace z rozvinutých zemí, 4. první generace z rozvojových zemí a 5. druhá generace z rozvojových zemí,
- UI fond - v Dánsku existuje 36 UI fondů, které se liší dle průmyslu, vzdělání/dovedností členů, vzdáleně tak nahrazuje informaci o vzdělání a dovednostech,
- dávky na mateřskou a na dovolenou – v jistých případech dostává pracující od státu peníze na dovolenou a proto je v registru považován za nezaměstnaného,
- APZ - zda se jedinec právě účastní programu APZ či zda jej ukončil v posledních 26 týdnech,
- historie na trhu práce za posledních 5 let
 - pobíral uchazeč sociální příspěvky? Celkem 10 proměnných (5 pro veřejné dávky a 5 pro nemocenskou),
 - celková doba v nezaměstnanosti (za 5 let či u mladistvích za 2 roky).

Pro zvýšení přesnosti je model vypočítáván zvlášť pro 120 skupin (15 krajů - sociální pojištění ano x ne - pohlaví - věk do 29 let a nad 30 let). Pokud by byla pravděpodobnost nalezení zaměstnání vypočítávána pouze v jednom modelu pro celé Dánsko, činí spolehlivost 66%. Díky propočtům v každé skupině zvlášť lze predikovat pravděpodobnost nalezení zaměstnání s **61 - 80% spolehlivostí**.

Osobní rozhovor

Osobní rozhovor je považován za nejdůležitější součást odhadu zaměstnatelnosti uchazeče a je rozdělen do 5 částí:

- 1) vlastní perspektiva na trhu práce - motivace, ambice, jak hledat práci, co bude dělat, než si práci najde, očekávání od nové práce,
- 2) praktická kvalifikace týkající se povolání - pracovní zkušenosti, vzdělání a školení, jazykové znalosti, zájmy a koníčky relevantní k práci,
- 3) osobní dovednosti - schopnost uchazeče participace v profesních a sociálních vztazích, vnímání změny místa a funkce (pracovní mobilita), ochota učit se,
- 4) finanční situace a sociální síť - zda má uchazeč síť známých, kteří by mu pomohli najít a zprostředkovat práci, podpora přátel a rodiny a situace v bydlení,
- 5) zdraví - subjektivní vnímání vlastního zdravotního stavu (psychické i fyzické), drogy a alkohol.

Poradce má k dispozici mimo jiné osnovu rozhovoru, která obsahuje otázky a způsob hodnocení jednotlivých kritérií. První dvě témata jsou pro poradce povinná. Pokud na základě nich zjistí, že osobní hodnocení je ve shodě s job barometrem a uchazeč má relativně vysokou pravděpodobnost nalezení zaměstnání, může být rozhovor ukončen. Pokud je zaměstnatelnost uchazeče ohodnocena jinak než plně shodná, musí být specifikováno, v které z 5 oblastí. Toto určení slouží k zaměření následných intervencí.

Dánská včasná identifikace se zdá být díky kombinaci profilingu a osobního ohodnocení poradcem velmi spolehlivá. Zároveň s ní mají dobré zkušenosti. Poradce má v systému dvojí roli - provádí hloubkovou včasnou identifikaci a identifikaci potřeb, tedy vhodných opatření. Díky tomu lze na základě včasné identifikace selektovat uchazeče i do náročných a intenzivních programů. Dánský systém včasné identifikace je ovšem výrazně personálně náročný.

Švýcarsko - příklad targetingu

Zatímco profiling usuzuje, kdo má jak vysoké riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, targeting pomáhá navíc určit, kdo by měl získat jakou intervenci. Profiling se spoléhá na významný předpoklad pozitivní závislosti mezi efektivností programů (intervencí) a vypočítaným profilovým skórem. Tento předpoklad ospravedlňuje umístění uchazečů s vysokým spočítaným rizikem LTU do intenzivních programů. Metoda targetingu se na tento předpoklad nespolehá (Frölich, M., M. Lechner, H. Steiger, 2003). Oproti profilingu targeting vypočítává $R + 1$ skóre, kdy R představuje počet sledovaných intervencí. Jinými slovy, targeting vypočítává zvláště pravděpodobnost nalezení zaměstnání při neúčasti na programu, při případné intervenci č. 1, intervenci č. 2 atd.

Ve Švýcarsku se rozhodli pro targeting. První simulační studie, kterou provedl Frölich et al (2003), ukázala možnost zvýšení cílenosti programů APZ o 16%. Od roku 2005 probíhá druhá fáze testování, a to pomocí klasického experimentu²⁰. Na 16 úřadech práce mají k dispozici on-line přístup do systému SAPS (Statistically Assisted Program Selection). Ten automaticky vypočítává potenciační efekty jednotlivých intervencí pro konkrétní uchazeče (obrázek 5). Sleduje se, zda se zlepší zaměstnatelnost uchazečů z těchto úřadů práce ve srovnání s uchazeči z ostatních ÚP bez SAPS (Ragni 2005).

SAPS vypočítává 8 skór pravděpodobnosti nalezení zaměstnání, 7 pro jednotlivé intervence a 1 pro žádnou intervenci. Výpočet je proveden logitovým modelem a nezávislé proměnné jsou:

- měsíc, regionální míra nezaměstnanosti, jazykový region, nezaměstnanost v průmyslu a počet volných míst,
- věk, pohlaví, vzdělání, pracovní zkušenost, národnost,
- obor, profese, pracovní pozice, pracovní úvazek, příjem,
- trvání současné nezaměstnanosti,
- minulé účast v APZ, minulé sankce, minulé doby nezaměstnanosti, současná účast v podporovaných dočasných zaměstnáních.

SAPS využívá pouze existující datové zdroje a podobně jako v Dánsku je cílem vytěžit co nejvíce informací z existujících dat.

O b r á z e k 5 Příklad výstupu SAPS.

	EI
0. No ALMP	5.7 X
1. Personality course	4.3
2. Language training	6.7 X
3. Computer training	3.8
4. Further vocational training	4.0
5. Subsidized employment in regular labor market environment	4.9 X
6. Individual employment program	2.3
7. Collective employment program	3.6

X: green EI is significant better than black EI

red EI is significant worse than black EI

Zdroj: Ragni 2005:15

2. Možnosti profilingu v ČR z hlediska spolehlivosti odhadu

2.1 Stanovení cíle, metodologie, data

V předchozí části byla prezentována metoda včasné identifikace (early assessment) a především technika profilingu (statistický model). Druhá část studie si klade za úkol sestavit statistický model a **zjistit možnosti predikce v České republice z hlediska spolehlivosti**. Nejedná se, a ani jednat nemůže, o vyčerpávající model. Jde spíše o ověření, zda má význam se v českém prostředí profilinkem zabývat či nikoliv.

Cílem tohoto pokusu je vytvořit model, který bude předpovídat pravděpodobnost nalezení zaměstnání do 6 měsíců. Z literatury a zkušeností jednotlivých států vyplývá, že jeden z nejdůležitějších faktorů profilingu je vhodné zvolení nezávislých proměnných. V tomto modelu jsou nezávislé proměnné konstruovány na základě teorie hledání práce.

Výsledky o spolehlivosti predikce pomocí statistického modelu budou srovnávány s dalšími způsoby výběru - náhodný výběr, časová hranice a skupinový screening.

2.1.1 Použitá data

Ve studii vycházím z **kombinace mikro-a makroúdajů** - z panelového šetření nezaměstnaných²¹ a oficiálních statistik. Toto spojení umožňuje identifikovat klíčové indikátory distribuce rizika dlouhodobé nezaměstnanosti přímo u jednotlivých nezaměstnaných respondentů v kontextu lokální situace na trhu práce.

Výzkum nezaměstnaných - mikrodata

Výzkum nezaměstnaných organizovali v roce 2000 - 2001 pracovníci Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Jednalo se o panelové šetření, které proběhlo ve třech vlnách. Respondenti byli dotázáni na sociodemografické ukazatele i na zkušenost s nezaměstnaností, vnímání vlastní pozice na trhu práce, příklon k vybraným strategiím či na jimi využívané kanály hledání práce. V první vlně (v roce 2000) byl dotazník distribuován pracovníky vybraných ÚP. Osloveni byli uchazeči při registraci, tedy v brzké době po ztrátě zaměstnání. Druhá vlna proběhla v rozmezí 6-8 měsíců po prvním rozhovoru. Studenti Masarykovy univerzity kontaktovali všechny respondenty z první vlny bez ohledu, zda již zaměstnání našli či nikoliv. Ve třetí vlně byli dotázáni již vybraní, stále nezaměstnaní jedinci, a to formou hloubkového rozhovoru²². Díky tomuto výzkumnému designu lze **porovnávat charakteristiky konkrétních jednotlivců a zjistit, do jaké míry přispěly k znovunalezení práce**.

Dotazování proběhlo v 7 vybraných typových okresech dle míry a struktury jejich nezaměstnanosti. Okresy s nadprůměrnou mírou nezaměstnaností reprezentují Karviná, Chomutov (s převládající průmyslovou zaměstnaností) a Louny (s vysokým podílem zemědělství). Okresy se střední mírou nezaměstnanosti zastupují Břeclav a Vsetín (zemědělský charakter) a Brno (průmyslový). Mladá Boleslav představuje okresy s nízkou mírou nezaměstnanosti. V první vlně činil počet respondentů 1 321, ve druhé se podařilo kontaktovat **817** z nich (62%).

Ve studii budu pracovat pouze s těmi respondenty, kteří odpověděli i ve druhé vlně panelového šetření (N=817). U těchto respondentů víme, zda se jim podařilo nalézt zaměstnání po šesti měsících či nikoliv.

Můžeme tedy

- 1) provést predikci podle dat z 1. vlny šetření,
- 2) porovnat predikci s reálnou situací respondentů (zda našli práci) podle 2. vlny.

Je třeba podotknout, že data v 1. vlně sbírali pracovníci úřadů práce a jsou pro ně v podstatě snadno dostupná.

Protože riziko dlouhodobé nezaměstnanosti je ovlivněno situací na lokálním trhu práce, budeme některé analýzy provádět zvláště pro jednotlivé okresy. Počty respondentů jsou uvedeny v následující tabulce.

T a b u l k a 1 Počet respondentů

okres	1. vlna	2. vlna
Brno - město	208	138
Břeclav	186	111
Chomutov	181	100
Karviná	172	135
Louny	195	96
Mladá Boleslav	194	102
Vsetín	185	135
celkem	1 321	817
nedosažitelní		504

Statistické údaje - makrodata

Data z výzkumu nezaměstnaných byla doplněna o statistické údaje zachycující situaci na lokálním trhu práce. Jedná se o **míru nezaměstnanosti v jednotlivých měsících, přítoky a odtoky, průměrnou délku nezaměstnanosti, počet volných míst a počet volných míst pro uchazeče dle okresu a dosaženého vzdělání**. Tato makro data zpracovává Český statistický úřad, případně Ministerstvo práce a sociálních věcí. Data o nezaměstnanosti představují nevážený průměr ze všech měsíců (resp. kvartálů) roku 2000 pro daný okres.

2.2 Teoretické zakotvení - Job search theory

Procesy na trhu práce lze modelovat pomocí teorie hledání práce (např. Mortensen, 1986, Bosworth, Dawkins, Stromback 1996, Mareš, Sirovátka, Vyhlídal. 2002a). Teorie hledání práce (jobsearch) nahlíží hledání zaměstnání jako proces přiřazování nezaměstnaných k volným pracovním místům. „Hodnota přiřazovací funkce (H) roste s počtem pracovních míst (V), s počtem nezaměstnaných (U) a konečně s efektivností hledání zaměstnání nezaměstnanými (c) a lze ji tedy vyjádřit jako $H = f(V, c U)$.“ (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal. 2002c:42) **Úspěšnost hledání zaměstnání** pak ovlivňuje zejména:

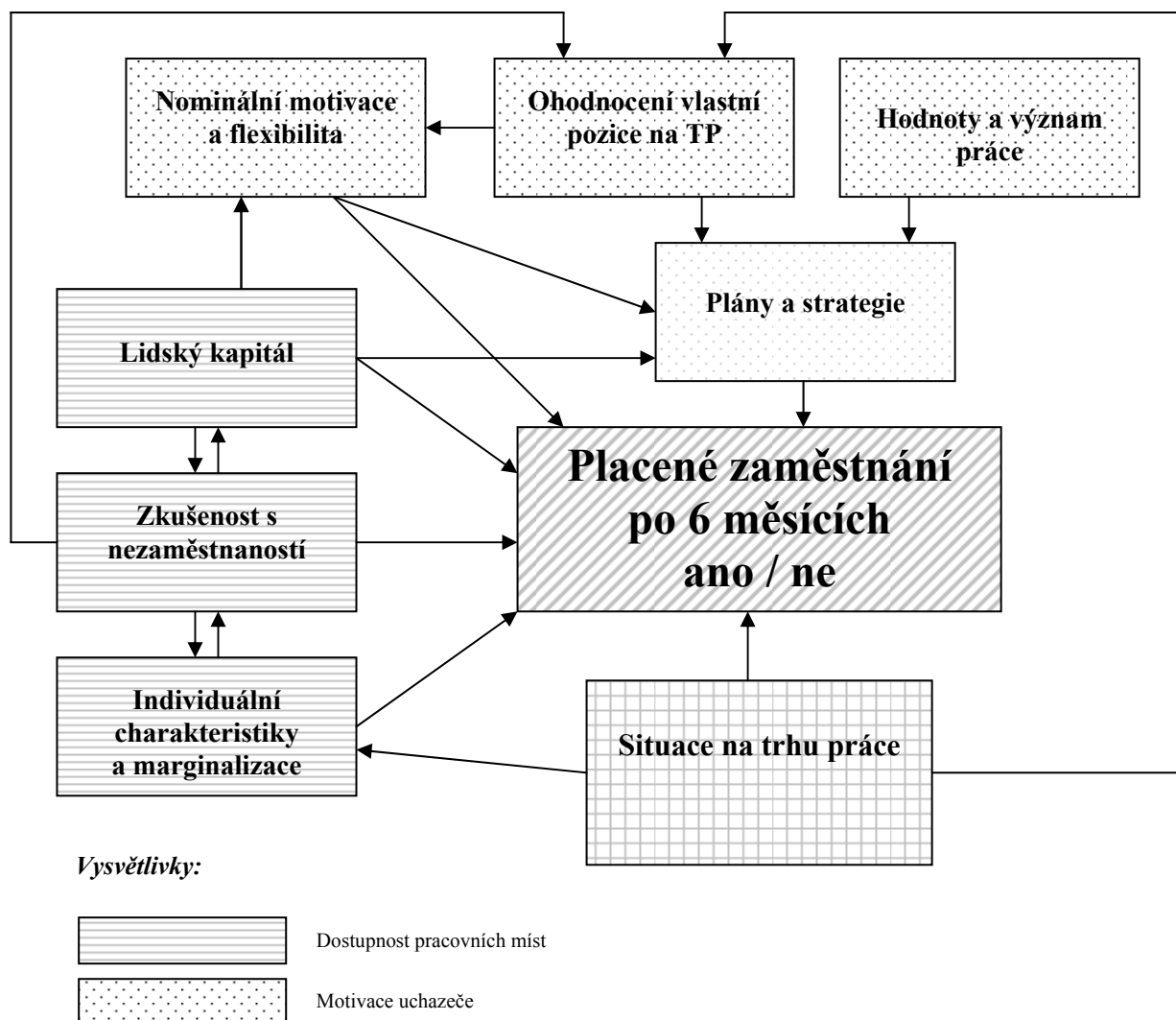
- 1) **Vyrovnaný poměr počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů.** Nejedná se pouze o počet volných míst na jednoho uchazeče, ale i o strukturu nabídky a poptávky, především podle kvalifikace, odvětví činnosti a profese, geografického rozložení atd.
- 2) **Dostupnost pracovních míst a „vybíravost“ zaměstnavatelů.** Podle teorie fronty (Fligstein-Fernandez, 1988, citace dle Mareš 1998: 60) řadí zaměstnavatelé žadatele o pracovní místa podle jejich potencionálního přínosu. Za hlavní hodnotící kritéria bývají považovány kvalifikace a dovednosti uchazeče (*koncept lidského kapitálu*). Mnohdy se však někteří zaměstnavatelé uchylují k rozhodování na základě subjektivních stereotypních charakteristik mezi něž se řadí věk, pohlaví, etnická příslušnost či status uchazeče na trhu práce. Zaměstnavatelé těmito proměnnými nahrazují nedostatek informací o mezní produktivitě daného uchazeče (*segmentační koncepty a marginalizace na trhu práce*).
- 3) **Motivace pracovní síly.** Nezaměstnaný si na základě potřebnosti,²³ subjektivního ohodnocení ceny volného času, předchozí zkušenosti a nákladů na práci (dojíždění, stravování, zdravotní následky při fyzicky náročné práci...) stanovuje vymíněnou mzdu (reservation wage) neboli minimální přijatelnou mzdu, za kterou je ještě ochoten pracovat. Tuto vymíněnou mzdu porovnává se mzdovými nabídkami. Pokud nabízená mzda převyšuje jeho minimální představu, je ochoten práci přijmout (*koncept nominální flexibility*). Do rozhodování, zda zaměstnání hledat či nikoliv, vstupují i další

neekonomické faktory spojené především s ohodnocením svých vlastních šancí a s neekonomickými hodnotami práce, jako jsou status a identita (*kulturní faktory*). Pokud nezaměstnaný vnímá své šance jako minimální, výrazně klesá jeho motivace k hledání (*psychologické faktory* a orientace na trhu práce). Na základě ekonomického i neekonomického kalkulu a ohodnocení svých šancí nezaměstnaný volí strategie, které mohou vést k znovuzačlenění na trh práce či směřují mimo něj do ekonomické neaktivity (například starost o domácnost, předčasný důchod atd.)

Jednotlivé faktory efektivního hledání práce se navzájem ovlivňují. Například očekávaná mzda a počet nabídek se odvíjí jak od situace na trhu práce, tak i od lidského kapitálu či způsobu hledání zaměstnání.

Celkový model efektivity hledání práce lze znázornit následovně:

Obrázek 6 Teoretický model efektivity hledání práce



2.3 Spolehlivost profilingu na českých datech

2.3.1 Popis statistického modelu

Na základě teorie hledání práce byl vytvořen model logistické regrese, ve kterém je závislá dummy proměnná „Našel x nenašel zaměstnání do 6 měsíců“. Po půl roce od registrace na úřadu práce **nalezlo zaměstnání 46 % uchazečů** a zbylých 54 % práci stále hledá. Největší odliv probíhal v prvních třech měsících a činil přibližně 9 % za měsíc. V dalším období pravděpodobnost nalezení práce poklesla na přibližně 2/3 předchozí úrovně (viz tabulka 2).

T a b u l k a 2 Délka hledání zaměstnání

	počet	%
1 měsíc	69	9,1%
2 měsíce	67	8,8%
3 měsíce	71	9,4%
4 měsíce	46	6,1%
5 měsíců	38	5,0%
6 měsíců	57	7,5%
nenalezl zaměstnání do 6 měsíců	411	54,2%
celkem	759	100,0%

Model logistické regrese byl konstruován a vypočítán následujícím způsobem:

- 1) Do modelu byly zahrnuty pouze proměnné, které jsou dostupné na úřadech práce či je lze snadno dotázat. Při dotazování v běžné praxi hrozí riziko nepravdivého odpovídání. Pravděpodobně málokterý nezaměstnaný přizná úředníkovi, po kterém chce vyřídít příspěvek v nezaměstnanosti, že práci nehledá či se snaží domluvit invalidní důchod. Nemohou proto být zahrnuty skryté subjektivní faktory s vysokým rizikem zkreslení.
- 2) Byla použita metoda binární logistické regrese.
- 3) Schopnost predikce závisí na konstrukci modelu. Ze zahraničních zkušeností vyplývá, že se spolehlivost predikce zvýší výpočtem rizika pro určité skupiny zvláště. S ohledem na množství respondentů je provedeno 7 dílčích modelů: muži do 35 let, ženy do 35 let, muži nad 36 let, ženy nad 36 let a 3 regiony.

Do modelů jsou vloženy tyto nezávislé proměnné, jejichž vliv se ukázal jako statisticky významný:

Dostupné proměnné²⁴

- počet uchazečů na jedno volné místo dle vzdělání a okresu
- absolvent (dle vzdělání)
- historie nezaměstnanosti
- věk respondenta
- pohlaví respondenta

Proměnné, které je třeba dotázat

- ohodnocení vlastních šancí na trhu práce
- příslib zaměstnání
- žena s dětmi do 7 let
- subjektivní ohodnocení zdravotního stavu respondenta
- ochota změnit obor činnosti či přijmout zaměstnání pod úroveň své kvalifikace

2.3.2 Vyhodnocení

První model jsme spočítali pro všechny respondenty pouze s proměnnými, které mají úřady práce pravděpodobně k dispozici. Vhodnost modelu není příliš vysoká (Nagelkerkerovo pseudo R square=0,19). Model predikoval správně 65 % případů. Oproti náhodnému výběru je zlepšení o 15 procentních bodů, oproti pravděpodobnosti z konstanty²⁵ o 11 procentních bodů. Jisté zlepšení je patrné, ale není příliš vysoké (viz tab. 3a).

Druhý model zahrnuje i další proměnné, které lze snadno dotázat. Jako nejvýznamnější se jeví odhad vlastních šancí na trhu práce (měřeno čtyřmi subjektivními otázkami) a příslib zaměstnání. Přesto i další použité faktory zvyšují spolehlivost predikce. Nagelkerkerovo pseudo R square dosáhlo hodnoty 0,34. Model dokázal **správně predikovat nalezení/nenalezení zaměstnání u 72 % případů**, což je zlepšení oproti konstantě o 18 procentních bodů. Jako relevantní se ukázaly být nezávislé proměnné uvedené v tabulce 3b.

T a b u l k a 3a **Predikční síla a vhodnost obecných modelů**

model	Nagelkekerovo R-square* ¹	2 Log * ² likelihood	Hosmer-Lemeshow test (sig.)* ³	správně predikovaných případů	nárůst spolehlivosti predikce * ⁴
model s dostupnými proměnnými	0,192	927,727	8,886 (0,378)	65%	11%
model s dotázanými proměnnými	0,331	830,072	6,250 (0,589)	72%	18%

*1 *Obdoba koeficientu determinace. Vyšší hodnota indikuje vyšší vysvětlující sílu modelu*

*2 *Čím nižší hodnota, tím více model pasuje*

*3 *Signifikance Hosmer - Lemeshowa by měla být vyšší než 0,05*

*4 *Nárůst spolehlivosti v procentních bodech oproti konstantě*

T a b u l k a 3b Model profilingu se snadno dotazatelnými proměnnými

	B	Wald	Sig.	Exp(B)
Počet uchazečů na 1 volné místo:				
do 6 uchazečů na 1 VM		26,521	0,000	
do 20 uchazečů	-0,767	7,104	0,008	0,464
do 110 uchazečů	-1,196	16,974	0,000	0,302
nad 110 uchazečů	-1,993	19,157	0,000	0,136
není absolvent		9,373	0,009	
absolvent SŠ nebo VŠ	-0,446	1,069	0,301	0,640
absolvent ZŠ nebo vyučen	-1,514	9,121	0,003	0,220
reflexe vlastních šancí *	-0,448	18,429	0,000	0,639
historie nezaměstnanosti				
historie nezaměstnanosti do 0,5 roku		37,830	0,000	
historie nezaměstnanosti do 1 roku	-0,723	8,834	0,003	0,485
historie nezaměstnanosti do 1,5 roku	-0,834	6,461	0,011	0,434
historie nezaměstnanosti do 2 let	-0,834	3,683	0,055	0,435
historie nezaměstnanosti nad 2 roky	-2,172	29,422	0,000	0,114
žena s malými dětmi	-1,110	13,559	0,000	0,330
věk uchazeče (9 kategorií po 5 letech)	-0,079	2,907	0,088	0,924
dobrý zdravotní stav (ano / ne)	0,448	3,826	0,050	1,565
má příslibem práci	0,798	11,622	0,001	2,222
ochota změnit druh pracovní činnosti		17,168	0,001	
spíše ano	-0,369	3,644	0,056	0,692
spíše ne	-1,209	15,442	0,000	0,298
neochota měnit druh pracovní činnosti	-0,666	2,935	0,087	0,514
konstanta	1,422	11,039	0,001	4,146

Postupné zařazování proměnných:

krok 1: reflexe vlastních šancí
krok 2: historie nezaměstnanosti
krok 3: počet uchazečů na 1 volné místo dle vzdělání a okresu
krok 4: příslib zaměstnání
krok 5: ochota změnit druh pracovní činnosti
krok 6: žena s malými dětmi
krok 7: zdravotní stav
krok 8: absolvent
krok 9: věk respondenta

N=758, chybějící hodnoty nahrazeny průměrem či modusem

Závislá proměnná: Nalezl x nenalezl zaměstnání do 6 měsíců (1=nalezl, 0=nenalezl)

Metoda forward LR; Nagelkerkerovo R Square = 0,331; 2 log likelihood = 830,072;

Signifikance Hosmer - Lemeshow testu =0,589; 72% správně predikovaných případů.

**Reflexe vlastních šancí - Z-skore., čím nižší hodnota, tím vyšší šance*

Možnosti zpřesnění predikce

Spolehlivost predikce lze zvýšit, vypočítáme-li riziko nalezení/nenalezení zaměstnání zvlášť pro určité celky jako například pro jednotlivé okresy, věkové skupiny atd. V tomto případě jsme provedli logistickou regresi pro 7 skupin (s proměnnými, které lze snadno dotázat), přičemž spolehlivost predikce se pohybuje od 70 % do 82 % a Nagelkerkerovo pseudo R square od 0,23 do 0,54. Velikost vzorku bohužel neumožňuje provést užší výběry a otestovat predikci rizika zvlášť například pro mladé ženy v regionu s podprůměrnou nezaměstnaností.

Tabulka 4 Porovnání predikční síly modelů

model	Nagelkerovo R-square* ¹	2 Log * ² likelihood	Hosmer-Lemeshow test (sig.)* ³	dprávně predikovaných případů	nárůst spolehlivosti predikce * ⁴
model s dostupnými proměnnými	0,192	927,727	8,886 (0,378)	65%	11%
model s dotázanými proměnnými	0,331	830,072	6,250 (0,589)	72%	18%
muži do 35 let	0,385	-	3,097 (0,928)	74%	23%
ženy do 35 let	0,445	-	2,908 (0,940)	76%	23%
muži 36+	0,452	-	7,985 (0,435)	74%	19%
ženy 36+	0,371	-	6,899 (0,548)	73%	13%
region s podprůměrnou nezaměstnaností	0,543	-	5,809 (0,669)	82%	9%
regiony s průměrnou nezaměstnaností	0,232	-	4,976 (0,760)	70%	15%
regiony s nadprůměrnou nezaměstnaností	0,358	-	8,744 (0,364)	72%	10%

*1 Obdoba koeficientu determinace. Vyšší hodnota indikuje vyšší vysvětlující sílu modelu

*2 Čím nižší hodnota, tím více model pasuje. U dílčích výběrů nelze porovnat hodnotu 2 Log likelihood, protože ta je závislá na velikosti N

*3 Signifikance Hosmer -Lemeshowa by měla být vyšší než 0,05

*4 Nárůst spolehlivosti v procentních bodech oproti konstantě

Stanovení hranice rizika

Výsledek logistické regrese je funkce, podle které lze každému konkrétnímu uchazeči vypočítat individuální skóre rizika v intervalu $<0;1>$. Údaje o spolehlivosti predikce ve výše uvedených tabulkách je vypočítána pomocí rozdělení uchazečů do 2 skupin (hraniční hodnota 0,5). Při tomto rozdělení činí spolehlivost predikce cca 70 - 80 % dle jednotlivých podsouborů.

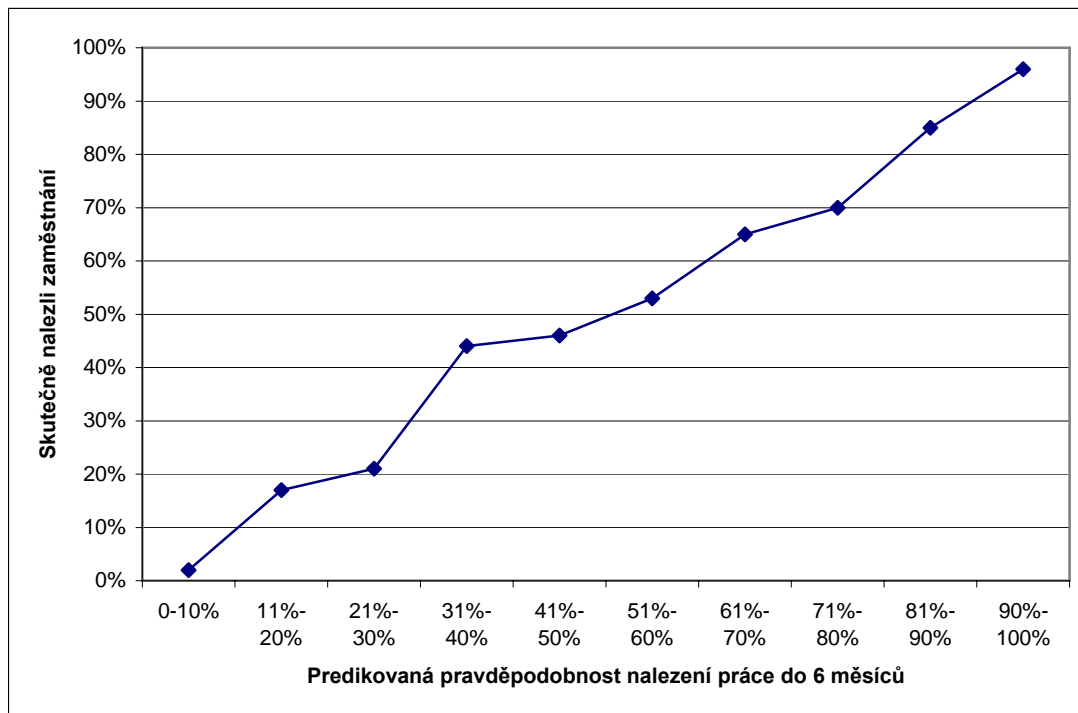
Chceme-li tedy získat spolehlivější odhad, je lepší rozdělit predikované hodnoty do více než dvou skupin. V tabulce 5 a grafu 1 jsou respondenti rozdělení do deseti skupin dle predikované pravděpodobnosti nalezení zaměstnání do 6 měsíců.

Tabulka 5 Pravděpodobnost nalezení práce dle predikovaných hodnot

predikovaná pravděpodobnost nalezení zaměstnání *	zaměstnání ve skutečnosti po 26 týdnech			N
	ano	ne	celkem	
0-10%	2%	98%	100%	96
11%-20%	17%	83%	100%	94
21%-30%	21%	79%	100%	76
31%-40%	44%	56%	100%	82
41%-50%	46%	54%	100%	74
51%-60%	53%	47%	100%	68
61%-70%	65%	35%	100%	79
71%-80%	70%	30%	100%	67
81%-90%	85%	15%	100%	73
90%-100%	96%	4%	100%	49
celkem	46%	54%	100%	758

* Predikovaná pravděpodobnost z modelů zvláště pro mladší a starší muže a ženy

Graf 1 Pravděpodobnost nalezení práce dle predikovaných hodnot



Jako přínosné se jeví rozdělit uchazeče alespoň na 3 části. **1/3 nejrizikovějších uchazečů našla zaměstnání pouze ve 12 % případů a naopak 1/3 nejméně rizikových respondentů našla práci v 78 % případů.**

2.4 Srovnání s jinými formami odhadu rizika dlouhodobé nezaměstnanosti

Samotný údaj 70-80 % správně predikovaných případů je pro posouzení nárůstu spolehlivosti nedostatečný. Stále existuje relativně vysoká pravděpodobnost (20 %), že predikce selhala. Nelze apriori říci, zda se jedná o spolehlivou či nespolehlivou metodu. Spolehlivost predikce statistického modelu je proto nezbytné vnímat ve srovnání s jinými způsoby výběru. Jak bylo uvedeno výše, oproti náhodnému výběru je zde zlepšení o cca 25-30 procentních bodů. V praxi ale probíhá náhodný výběr pouze zřídka. Většinou se provádí ohodnocení rizika buď pomocí skupinového screeningu, osobního posouzení poradce či se vyčká, až vyprší předem stanovená doba a čas ukáže, kdo je rizikový a kdo není.

Skupinový screening

Ze statistických analýz vyplývá, že některé demografické skupiny mají větší riziko při hledání zaměstnání než jiné. Konkrétní uchazeč je považován za rizikového v případě, že má definovaný charakteristický znak.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje tyto rizikové skupiny: ZPS, mladiství do 25 let, absolventi VŠ po dobu 2 let, těhotné ženy a matky do 9. měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, a fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Vzhledem k malému množství respondentů a odlišnému záměru výzkumu nezaměstnaných není možno vyselektovat všechny skupiny definované zákonem. Musíme se tak spokojit s analýzou pouze některých skupin či některé skupiny pozměnit. Přesto lze tuto analýzu považovat za dostatečně vhodnou pro srovnání spolehlivosti predikce jednotlivých způsobů.

Tabulka 6 Pravděpodobnost nenalezení zaměstnání do 6 měsíců u vybraných rizikových skupin

rizikové kategorie*	pravděpodobnost nenalezení zaměstnání do 6 měsíců	počet respondentů v rizikové skupině
špatný zdravotní stav (dle subjektivního vyjádření)	67%	169
mladiství do 24 let	49%	178
absolventi VŠ	42%	19
matky s dítětem do 1 roku	80%	5
žena v domácnosti	100%	4
žena, která má dítě do 7 let	71%	86
fyzické osoby starší 50 let věku	66%	106
celkem vybrané skupiny **	58%	359

Pozn.: Některé kategorie jsou ve vzorku velmi málo zastoupené, výsledky jsou proto pouze orientační.

** Rizikové kategorie odpovídají co nejvíce skupinám definovaným zákonem.*

*** Celkový počet respondentů neodpovídá součtu všech rizikových skupin, protože některé kategorie se překrývají.*

Tabulka 6 ukazuje tři zajímavá zjištění:

1. Ne všechny rizikové skupiny nezaměstnaných definované zákonem mají ve skutečnosti menší pravděpodobnost, že nenaleznou zaměstnání do 6 měsíců. Jedná se především o mladistvé do 24 let a absolventy VŠ. Jde o příliš širokou skupinu. Z podrobných analýz víme, že více jsou postiženi mladiství a absolventi do 19 let, kdežto uchazeči ve věku 20-24 let mají naopak nadprůměrnou pravděpodobnost nalezení zaměstnání. PLS Ramboll (2001) v této souvislosti upozorňuje, že rizikové skupiny často nejsou definovány na základě statistik, ale spíše na základě politického rozhodnutí.

2. Vybrané rizikové kategorie tvoří přibližně polovinu respondentů a dohromady mají 58% pravděpodobnost, že zaměstnání do 6 měsíců nenaleznou. Vezmeme-li přibližně stejný počet nejrizikovějších uchazečů dle statistického modelu (profilingu), mají 80% pravděpodobnost, že práci nenaleznou. **Predikce pomocí statistického modelu je tak výrazně spolehlivější oproti skupinovému screeningu**, a to kvůli zahrnutí více faktorů a jejich vzájemné kombinaci.
3. Skupinový screening definuje riziko pouze některým uchazečům, kdežto profilink přidělí rizikové skóre všem uchazečům.

Ohodnocení poradcem

Další v praxi často využívaná forma včasné identifikace je osobní ohodnocení poradcem. Tento způsob predikce bývá považován za vysoce spolehlivý, ale zároveň nejnákladnější. Jeho spolehlivost závisí především na přípravě, délce rozhovoru a na kvalitách poradce. Dle literatury spolehlivost odhadu silně variuje podle zkušeností poradce a zpětné vazby, která se mu dostane. Osoba poradce proto představuje silnou i slabou stránku včasné identifikace zároveň.

Čistě teoreticky může být odhad poradcem spolehlivější než statistický model, a to v případě, že budou splněny dvě podmínky:

1. Poradce má k dispozici další významné informace, které jsou pro profilink „neviditelné“ či nedostupné.
2. Poradce je schopen objektivně vyhodnotit všechny dostupné informace. K tomu potřebuje zkušenost, zpětnou vazbu a školení.

V modelu konstruovaném v této studii lze považovat za skryté informace například odhad vlastních šancí, příslib zaměstnání či ochotu přijmout zaměstnání pod úroveň kvalifikace. Jak je patrné z kapitoly 2.3.2, zařazení těchto proměnných výrazně navýší vhodnost modelu a tím i spolehlivost predikce (o cca 7 procentních bodů). Poradce samozřejmě může mít k dispozici další informace, které mohou zvýšit spolehlivost predikce. Dostupný datový soubor ovšem další vhodné proměnné neobsahuje.

Z dat výzkumu nezaměstnaných bohužel není možné zjistit, do jaké míry dokáží poradci s informacemi pracovat. Zkušenosti ze zahraničí jsou smíšené. V Dánsku považují ohodnocení poradcem za výrazně spolehlivější než statistický model²⁶ (Rosholm, Svarer, Hammer, 2004). V Austrálii, v Německu a dalších zemích doplňuje poradce zjištěné informace do statistického modelu, což následně přispívá ke zlepšení jeho predikční síly. Se samotným ohodnocením poradcem mají v Německu spíše negativní zkušenosti, protože poradci měli nedůvěru k včasné identifikaci a nebyli příliš motivováni podílet se na experimentu. Navíc nedokázali správně s informacemi pracovat. Díky tomu byla spolehlivost odhadu poradce nižší než statistického modelu (Rudolph, Müntnich, 2001).

Otestování časem

Nejspolehlivější výběr uchazečů dle rizika dlouhodobé nezaměstnanosti představuje stanovení časové hranice. Čas ukáže, zda je uchazeč schopen nalézt práci či nikoliv. Obvykle se proto stanovují hranice trvání. Překročí-li nezaměstnaný tuto dobu, je považován za rizikového uchazeče. Je otázkou, jak hranici nastavit. Čím dále ji nastavíme, tím více uchazečů si práci nalezne a tím se zvýší i spolehlivost vytipování dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejedná se již ale o včasnou identifikaci a preventivní přístup. V tabulce 7 je patrný způsob výpočtu. Při vstupu do nezaměstnanosti činní pravděpodobnost nenalezení zaměstnání do 6 měsíců 54 % (hodnota konstanty v logistické regresi). S postupem času se spolehlivost nenalezení zvyšuje až na 100 %. Chceme-li dosáhnout stejné spolehlivosti predikce rizika dlouhodobé nezaměstnanosti (hranice 6 měsíců) jako pomocí statistického

modelu, museli bychom počkat průměrně zhruba 3 měsíce, a to dle situace na lokálním trhu práce. Časový přístup navíc neumožňuje rozdělit uchazeče na více a méně rizikové jedince.

T a b u l k a 7 Změna pravděpodobnosti setrvání v nezaměstnanosti po 6 měsících

doba hledání zaměstnání v měsících	% uchazečů bez zaměstnání	pravděpodobnost setrvání v nezaměstnanosti nad 6 měsíců
0	100%	54%
1	91%	63%
2	82%	72%
3	73%	81%
4	67%	87%
5	62%	92%
6	54%	100%

Pozn.: Výpočet proveden pro celý datový soubor. Situace na trhu práce odlišuje pravděpodobnost nenalezení zaměstnání (riziko dlouhodobé nezaměstnanosti).

Je možné kombinovat statistický model a otestování časem. V zahraničí se tak děje převážně dvěma způsoby. Zaprvé se provede otestování až po uplynutí určité doby. Zadruhé časová hranice slouží jako síť pro špatně klasifikované případy. Do ni jsou tak zachyceni ti uchazeči, kteří byli predikováni jako krátkodobě nezaměstnaní, ale ve skutečnosti nejsou.

2.5 Závěr

2.5.1 Preventivní politika zaměstnanosti a early assessment

Preventivní a aktivní politika zaměstnanosti vyžaduje třídící nástroj či mechanismus, který dokáže selektovat uchazeče do jednotlivých programů. Za třídící mechanismus lze považovat náhodný výběr, stanovení časových hranic, zájem samotných uchazečů, skupinový screening, osobní ohodnocení poradcem či statistický model. Na zvoleném mechanismu selekce do značné míry závisí, jaký budou mít intervence přínos. Pokud se žádný třídící nástroj nevyužívá, je poskytování preventivních programů APZ nesystematické, nahodilé a náročné na chod a administraci úřadů práce.

Early assessment představuje jeden z možných způsobů, jak třídít uchazeče již krátce po registraci na úřad práce. **Přes podobnost s bilanční diagnostikou představuje early assessment principiálně odlišný nástroj.** Bilanční diagnostika pracuje s již vybranými uchazeči a s těmi intenzivně pracuje. Naopak early assessment provádí selekci všech uchazečů. Svým způsobem se jedná o první krok, který může vybrat vhodné uchazeče například pro bilanční diagnostiku.

Mezi výhody early assessment lze počítat:

- 1) rychlá a spolehlivá prvotní selekce v brzké době po vstupu na ÚP,
- 2) automatické ohodnocení všech uchazečů o zaměstnání,
- 3) systematická a jednoduchá práce se získanými informacemi o nezaměstnaných,
- 4) možnost začít ihned pracovat s nejrizikovějšími uchazeči,
- 5) lze predikovat nejen individuální riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, ale i přínos z potencionální účasti na intervenci,
- 6) po jisté úpravě slouží včasná identifikace nejen k ohodnocení rizika dlouhodobé nezaměstnanosti, ale i k predikci přínosů jednotlivých programů APZ; de facto tak včasná identifikace může představovat nástroj pro výběr uchazečů do programů APZ,
- 7) díky lepší cílenosti a přijatelnějšímu načasování programů APZ se zvyšuje jejich efektivita a čistý přínos.

Vzhledem k vysokému počtu klientů na jednoho pracovníka ÚP se může poradce každému nezaměstnanému věnovat v průměru 15 min. týdně (Problémy, 2003). Toto je příliš krátká doba na to, aby se mohl pracovník zodpovědně věnovat každému klientovi, natož provádět nějaké třídění uchazečů a jejich výběr do programů APZ. Early assessment a především profilování dokáže automaticky zpracovávat velké množství dat, která má pracovník na ÚP k dispozici. Tato data lze zpracovávat za různými účely, přičemž jedním z nich je i výběr uchazečů do aktivních opatření. Tím Early assessment zvyšuje efektivitu aktivních opatření. V neposlední řadě se ukazuje, že díky selekci uchazečů a časové úspoře se mohou pracovníci intenzivněji věnovat rizikovým uchazečům.

V současné době má s early assessment a profilováním zkušenost prakticky většina států západní Evropy, USA, Kanady, Austrálie či Jižní Korey. Zkušenosti ze zahraničí ovšem ukazují, že konečný efekt závisí na konkrétním nastavení.

2.5.2 Příklad profilování na českých datech

V České republice se profilování doposud z řady důvodů nevnímá jako reálná alternativa pro třídění uchazečů o zaměstnání. Pokusili jsme se proto vytvořit modelový příklad, který by ukázal, že profilování dokáže spolehlivě selektovat uchazeče již v brzké době po registraci na úřad práce.

Tento model mohl vzniknout díky existenci panelového šetření z let 2000 - 2001 (viz např. Mareš, P, Sirovátka, T., Vyhliďal J, 2002b). V první vlně vyplnili respondenti dotazník krátce po registraci na ÚP, v druhé vlně byli dotázáni ti samí respondenti po uplynutí

6 - 9 měsíců. Díky tomu je možné sledovat dráhu konkrétních nezaměstnaných. Je třeba podotknout, že do analýzy byly zahrnuty pouze **proměnné, které mají pracovníci ÚP běžně k dispozici** buď v databázi či se na ně ptají při vstupním pohovoru.

Ukazuje se, že za jistých okolností je možné provést relativně spolehlivou predikci individuálního rizika dlouhodobé nezaměstnanosti pomocí statistického modelu. Vypočítané modely dokázaly správně odhadnout pravděpodobnost nalezení zaměstnání u cca 70-80 % respondentů (různé modely dle demografických skupin) a nárůst spolehlivosti činil více jak 15 procentních bodů oproti konstantě. Rozdělíme-li uchazeče dle pravděpodobnosti do více než dvou skupin, zjistíme, že například **1/3 nejrizikovějších uchazečů našla zaměstnání pouze ve 13 % případů**. Jedná se o srovnatelné výsledky s propracovanými zahraničními modely (viz např. Wong, Henson, Roy, 1999, Frölich, Lechner, Steiger, 2003, Rosholm, Svarer, Hammer, 2004).

Profiling se zdá být přesnější nástroj nejen ve srovnání s náhodným výběrem, ale i se skupinovým screeningem. České zákony definují 8 rizikových skupin²⁷, přičemž ty tvoří (vyjma nezaměstnaných nad šest měsíců) necelou polovinu kohorty nezaměstnaných ve výběrovém souboru. Práci do šesti měsíců **nenalezlo** cca 60 % uchazečů z těchto definovaných rizikových skupin. Vezmeme-li v úvahu stejný počet nejrizikovějších uchazečů dle statistického modelu, zaměstnání nenalezlo cca 80 % uchazečů. Navíc získáme odhad rizika pro všechny uchazeče.

Kvůli nedostatku dat nebylo ovšem možné provést podobné srovnání statistického modelu s ohodnocením pomocí osobního interview s poradcem. Můžeme tedy vycházet především ze zahraničních zkušeností. Čistě teoreticky může být osobní odhad spolehlivější než profiling za následujících předpokladů: (1) poradce má k dispozici další proměnné, statistickému modelu nedostupné, (2) poradce musí umět správně s daty zacházet a (3) poradce má dostatek času na každého klienta. Spolehlivost predikce udělaná poradcem proto závisí na finančním, personálním a časovém zajištění. Zkušenosti ze zahraničí jsou smíšené. Při stejných nákladech může být dokonce statistický model přesnější.

Predikci statistického modelu lze zpřesnit kombinací s osobním ohodnocením poradce či stanovením časových hranic. Poradce může do modelu přidat proměnné kvalitativního charakteru, které nejsou dostupné v databázích. Časová hranice slouží pro případ zachycení chybně zařazených uchazečů, kteří jsou klasifikováni jako krátkodobě nezaměstnaní, ale ve skutečnosti jsou dlouhodobě (hranic může být samozřejmě stanoveno více). Dále se ukázalo, že přesnost lze zvýšit vypočítáním modelů zvlášť pro různé regiony a demografické skupiny.

Na základě analýzy lze tedy říci, že **představy o nízké spolehlivosti predikce a selekce pomocí statistických modelů se zdají být neopodstatněné a profiling představuje reálnou alternativu pro využití v praxi**.

2.5.3 Targeting - Potenciál včasné identifikace (early assessment) do budoucna

Výše uvedený modelový příklad pracuje s předpokladem, že největší přínos z intervencí mají uchazeči s největším rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti. Jak ale naznačují zkušenosti ze zahraničí, otázky „kdo má z intervencí největší přínos“ a „jaké intervence na základě profilingu nabízet“ jsou relevantní a je nutno si je položit. Evaluační výzkumy v USA či Německu ukazují, že ne vždy mají z intervencí největší přínos uchazeči s vysokým rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti (viz např. Fraser, 2005, Rudolph, Müntnich, 2001, Berger, Black, Smith, 2000).

V zahraničí se proto vyvíjí a testuje tzv. **targeting**, který kromě individuálního rizika dlouhodobé nezaměstnanosti **predikuje i přínosy z potenciaální účasti v programech APZ** či přínosy z poradenství. Usnadňuje tak pracovníkům ÚP rozhodování při selekci uchazečů, protože napovídá, zda uchazeč potřebuje intervenci a případně jakou²⁸. Tím se

zvýší i cílenost jednotlivých intervencí. Tento model se v současné době testuje např. ve Švýcarsku.

Podobnou analýzu predikce přínosů programů APZ ovšem nebylo možné na českých datech provést kvůli charakteristice použitých dat a neexistenci (nedostupnosti) jiného panelového šetření.

2.5.4 Doporučení

Na základě zahraničních zkušeností (viz. kap. 1.3) a statistického modelu na českých datech (kap. 2.3) se ukazuje, že:

- 1) Opatření politiky zaměstnanosti je třeba správně načasovat tak, aby nepřišla příliš brzy ani příliš pozdě.
- 2) Existuje řada faktorů (dostupnost dat, dostatek dostupných intervencí, ekonomická analýza nákladů a přínosů, dobrovolná účast v programu), které ovlivňují nastavení včasné identifikace, a tím i celkový efekt preventivní APZ.
- 3) Jako efektivnější se jeví identifikovat (selektovat) pomocí early assessment uchazeče, kteří budou mít z případné intervence největší přínos, a nikoliv nejvíce rizikové uchazeče.
- 4) Včasná identifikace (především pomocí statistického modelu či skupinového screeningu) je vhodná spíše pro vytipování nízkonákladových, krátkých a rychlých opatření. Včasná identifikace není příliš vhodným nástrojem pro selekci účastníků intenzivních dlouhotrvajících nákladů, a to z důvodů spolehlivosti selekce a vysokých nákladů na intervence (za žádných okolností není možné provést 100% spolehlivý výběr - více viz kap. 1.2.2). Pro tento druh intenzivních programů je vhodnější kombinace včasné identifikace, časových hranic a osobního ohodnocení poradcem či bilanční diagnostikou.

Celkově lze říci, že včasná identifikace uchazečů pomocí profilingu či targetingu je proveditelná a ve srovnání s jinými způsoby výběru relativně spolehlivá. Představuje přijatelný kompromis mezi jednotlivými způsoby selekce.

Případný další vývoj early assessment v ČR doporučujeme provést v následujících krocích:

1. **Volba cíle.** Má včasná identifikace predikovat riziko dlouhodobé nezaměstnanosti nebo potencionální přínosy z účasti v programech APZ?
2. **Analýza využitelnosti včasné identifikace a její nejvhodnější nastavení.** Na základě otázek uvedených v této studii (především v teoretické části) zjistit konkrétní možnosti využití včasné identifikace s ohledem na dostupnost dat, využívané programy APZ, fungování administrace služeb na ÚP atd. Na základě této analýzy lze vytvořit několik konkrétních postupů, které již lze testovat.
3. **Analýza přínosů a nákladů jednotlivých způsobů selekce.** Včasná identifikace odčerpává finance, které mohou být využity pro samotné programy. Včasná identifikace má smysl pouze v případě, že náklady na její implementaci a provoz nepřesáhnou výši úspor díky lepší cílenosti.
4. **Panelové šetření ve vybraných regionech.**
5. **Vytvoření spolehlivého modelu** na základě nových a aktuálních dat.
6. **Testování modelu** na vybraných ÚP.
7. **Evaluaace** testování.
8. **Implementace** do praxe ÚP.

K tomuto postupu by bylo možné přistoupit po specifikaci zadání ve spolupráci Správy služeb zaměstnanosti a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

Poznámky

- ¹ Příkladový model je převzat z diplomové práce Soukup, T. 2006.
- ² Zkušenosti z USA a Německa tuto domněnku potvrzují. Viz kapitola 4.
- ³ Možným formám early assesment se věnují téměř všechny studie na toto téma, např. Frölich et all 2003, Berger et all 1999, 2000, Fraser 2005, Rudolph 2005 atd.
- ⁴ Úřad práce se ovšem nemusí spoléhat pouze na zákonem definované skupiny. Může si sám definovat další rizikové skupiny.
- ⁵ Výsledkem většinou je umístění jedince na nějaké škále (pravděpodobná délka trvání nezaměstnanosti, pravděpodobnost nalezení zaměstnání do určité doby...). Uchazeči tak mohou být zkatégorizováni do libovolně mnoha kategorií, např. v Dánsku do tří, v USA do dvaceti, ve Švýcarsku nejsou kategorizováni vůbec.
- ⁶ Posouzení uchazeče z hlediska jeho potřeb a potencionálního přínosu aktivních opatření se zabývá koncept **targeting**. Targeting oproti profilingu vypočítává několik skóřů. První, zda se jedná o rizikovou osobu a poté, jaký potencionální vliv na toto riziko má určité opatření APZ.
- ⁷ Systém byl totiž zaváděn krátce poté, co bylo propuštěno 5 000 pracovníků ÚP (Frölich, 2003).
- ⁸ Profiling byl rovněž vyvinut na **Novém Zélandu**. Po volbách se ovšem od této strategie odstoupilo, protože se k moci dostala pravicová vláda, která se rozhodla razantně snížit výši sociálních příspěvků a zároveň zrušit programy aktivní politiky zaměstnanosti, včetně early assesment (Frölich, 2003).
- ⁹ V Austrálii používají znalost angličtiny jako indikátor pro etnickou příslušnost (Lipp, 2005).
- ¹⁰ Vyhodnocení rizika probíhá jednou týdně vždy pro nově registrované uchazeče. Ti jsou rozděleni do 20 skupin podle rizika vyčerpání UI dávek (100-96 %, 95-91%...). Intervence závisí na počtu aktuálně volných míst v aktivačních programech. Ta jsou přidělována postupně od nejrizikovější skupiny po nejméně rizikovou. (Berger, Black, Smith, 2000)
- ¹¹ Zatímco v Kanadě činní zlepšení oproti konstantě pouze o 1% bod, v Dánsku je to o 6-15 procentních bodů.
- ¹² Berger et all dělí uchazeče na dvě skupiny dle naměřeného rizika vyčerpání UI dávek (26 týdnů) a poté spočítá, kolik % uchazečů z každé skupiny ve skutečnosti UI dávky vyčerpalo. Rozřazovací schopnost modelu pak určuje rozdílem procentních bodů mezi rizikovou a nerizikovou skupinou. Zatímco v Kentucky činní rozdíl 24,8 procentních bodů, ve Washingtonu pouze 10,7%.
- ¹³ Model dokáže přesněji ohodnotit riziko pro muže než ženy a pro mladší pracovníky než pro starší (Rosholm et all. 2004:20)
- ¹⁴ Pokud není uchazeč vybrán do programu ve svém týdnu, nemá již nárok na účast ani v následujících, a to i přes to, že by jeho individuální riziko bylo vyšší než účastníků programu v následujících týdnech. Toto pravidlo je stanoveno především ze 2 důvodů. Za prvé kvůli jednodušší administraci. Druhým důvodem je nižší úspora financí, pokud se programu nezúčastní na začátku periody čerpání dávek (do konce 26 týdnů zbývá kratší čas, a tudíž i nižší úspora).
- ¹⁵ Vzhledem ke schopnosti rozřazovací síly profilingu (nikdy nemůže být 100% spolehlivý) se zdá být toto opatření rozumné. Potřeba účasti v nákladnějších programech by měla být odvozena od spolehlivějšího a přesnějšího odhadu, případně od stanovení časové hranice. To ovšem není cílem WPRS.
- ¹⁶ V Kentucky hledá nové zaměstnání cca 38 tis. uchazečů ročně (Berger 1999:19).
- ¹⁷ Přesný popis jednotlivých faktorů a bodové váhy viz Lipp 2005: 22-29.
- ¹⁸ Poradenství s hledáním zaměstnání, Job Matching, v případě zájmu klienta i Job search training trvajícím 15 dní a založený na tréninku hledačských schopností a strategií a tréninku prezentačních dovedností při interview.
- ¹⁹ Logitový model.
- ²⁰ Výsledky by měly být koncem roku 2006.

²¹ Klíčová výzkumná otázka ve výzkumu nezaměstnaných zněla: „Je nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti provázen etablováním se marginalizované pracovní síly na trhu práce v České republice? Jestliže ano, jaké má sociální charakteristiky, jak ji její marginalizace ovlivňuje, jaké strategie volí na trhu práce a jak jsou tyto strategie úspěšné?“ (Mareš, P, Sirovátka, T., Vyhlídal J, 2002b, s. 4). Přestože byl cíl výzkumu mírně odlišný od našeho, lze tato data použít i pro náš účel, a to především díky více vlnám šetření.

²² K hloubkovému interview bylo přistoupeno kvůli malému množství respondentů pro statistické vyhodnocení. V této studii vycházím pouze z dat z první a druhé vlny.

²³ Ekonomickou potřebnost snižuje systém sociálního zabezpečení a alternativní příjmy.

²⁴ Jedná se proměnné, které bývají dostupné v databázích ÚP.

²⁵ Konstantu v logistické regresi tvoří samotná závislá proměnná. V celém souboru našlo zaměstnání do 6 měsíců 46 % respondentů a 54 % nenalezlo. Na základě konstanty je tedy větší pravděpodobnost, že všichni uchazeči práci nenaleznou, a to se spolehlivostí 54 %.

²⁶ Statistický model v Dánsku obsahuje pouze dostupné proměnné z databází. Spolehlivost ohodnocení poradcem je v Dánsku vysoká díky celkové propracovanosti systému. Nejdříve probíhá přípravná fáze, kdy nezaměstnaný dostane tištěné materiály motivující k ochotě provést pohovor s poradcem. Samotné interview má 5 částí - (1) vlastní perspektiva na trhu práce (motivace, jak bude hledat zaměstnání, očekávání od nové práce atd), (2) odborná kvalifikace pro zvolené zaměstnání (zkušenosti, vzdělání, koníčky, praxe, jazykové kurzy, CV), (3) osobní dovednosti - ochota učit se, schopnost uchazeče participovat v profesních a sociálních vztazích, ..., (4) finanční situace a sociální síť, (5) zdraví - subjektivní vnímání zdravotního stavu, závislosti, ... (Employability, 2005).

²⁷ Jednu z nich tvoří nezaměstnaní nad 6 měsíců. Při analýze spolehlivosti vytipovávat riziko nenalezení zaměstnání jsem musel tuto skupinu z pochopitelných důvodů vynechat.

²⁸ V žádném případě se ovšem nejedná o nahrazení pracovníků počítači. Ve všech státech vyjma USA představuje profilování či targeting pouze nástroj, pomůcku pro poradce.

Literatura

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000. (<http://www.mpsv.cz>).

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004. (<http://www.mpsv.cz>)

Benuît-Guilbot, O. 1994. „Why are there so many long-term unemployed in the EU?“ Pp. 1-33 in Benuît-Guilbot, O., D. Gallie (eds.): *Long-Term Unemployment*. London: Pinter Publishers.

Berger, M. C., D. Black, J. Smith 2000. „Evaluating Profiling as a Means of Allocating Government Services“ Pp. 59-84 in Lechner M. F. Pfeifer (eds.): *Econometric Evaluation of Active Labour Market Policies*. Heidelberg: Physica.

Berger, M.C., D.A. Black, B.J. Noel, J.A. Smith 1999 (revised version). *Is the Threat of Training More Effective Than Training Itself? Experimental Evidence from the UI System*. Paper commissioned by the U.S. Department of Labor through a contract with the Kentucky Department of Employment Services. (<http://www.ssc.uwo.ca/economics/econref/workingpapers/researchreports/wp1999/wp9913.pdf>)

Bosworth, D, P. Dawkins, T. Stromback 1996. *The Economics of the Labour Market*. Essex: Longman.

David M. H., Holt C. C. 1966. „The concept of job vacancies in a dynamic theory of the labour market“ in *The measurement and interpretation of job vacancies*. NY: National Bureau of Economic Research.

EC (1999). *Proposal for Guidelines for Member States' Employment Policies 2000* (http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/empl2000/eg2000_en.pdf)

„Employability profiling toolbox – Dánsko“, *Profiling Seminar Nuremberg*. (www.iab.de)

Fraser, N. 2005. What is the most effective way of targeting labour market programmes on clients? Pp. 97-104 in Niccise, I. (ed.): *Best practice in the evaluation of labour market programmes for vulnerable groups*, Leuven: Katholieke Universiteit.

Frölich, M., M. Lechner and H. Steiger 2003. “Statistically Assisted Programme Selection – International experiences and Potential Benefits for Switzerland”, *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 139: 311-331.

Horáková, M. 2005. Politika pracovního trhu v ČR a EU. in *Směrování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno.

Job Seeker Attitudinal Segmentation. Analysis of the segments. 2002. Department of Employment and Workplace Relation. Austrálie (<http://www.workplace.gov.au/workplace/Category/Publications/ProgrammeEvaluation>)

Job seeker Attitudinal Segmentation. An Australian Model. 2002. Department of Employment and Workplace Relation. Austrálie. (<http://www.workplace.gov.au/workplace/Category/Publications/ProgrammeEvaluation>)

Lipp, R. 2005. „Job Seeker Profiling. The Australian Experience“ *Profiling Seminar Nuremberg*. (www.iab.de)

Machin, S., A. Manning 1999. “The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe.” Pp. 3085-3139 in Ashenfelter, O., D. Card (eds.): *Handbook of Labor Economics*. Volume 3C. Amsterdam: North Holland.

Mareš, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon.

Mareš P, T. Sirovátka, J. Vyhlídal 2002a. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných. První vlna panelového šetření*. Praha: VÚPSV.

Mareš P, T. Sirovátka, J. Vyhlídal 2002b. *Strategie nezaměstnaných. Druhá vlna panelového šetření*. Praha: VÚPSV.

Mareš P, T. Sirovátka, J. Vyhlída, 2002c. *Nezaměstnaní na trhu práce. Dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce. Závěreční zpráva*. Praha: ÚPSV.

Mortensen, D. T. 1986. „Job Search and Labour Market Analysis“ Pp. 848-919 in Ashenfelter, O., R. Layard (eds.): *Handbook of Labour Economics. Vol. II.*, Amsterdam: Elsevier.

OECD 1998. *Early Identification of Jobseekers at Risk of Long-Term Unemployment*. Paris.

OECD employment outlook. 2002. OECD.

PLS Ramboll 2001. *Study on Early Identification of High Risk Unemployed. Final Report*. (www.r-m.com/eng/sites/pubarr/effectiveness/studyonearlyidentification.htm)

Ragni, T. 2005. „SAPS for choosing effective measures in Switzerland“ *Profiling Seminar Nuremberg*. (www.iab.de)

Rosholm, M., M. Svarer, Bo Hammer 2004. *A Danish Profiling System*. Centre for Applied Microeconometrics. (<http://www.econ.ku.dk/CAM/>)

Rudolph, H. 2005. „The Impact of Early Case Management on Long Term Unemployment in Germany“ *Profiling Seminar Nuremberg*. (www.iab.de)

Rudolph, H., M. Müntnich 2001. „Profiling zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit“. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* No.4 / 2001: 530-553. (http://doku.iab.de/mittab/2001/2001_4_MittAB_Rudolph_Muentnich.pdf)

Soukup, T. 2006. *Distribuce rizika dlouhodobé nezaměstnanosti. Faktory ovlivňující individuální riziko a možnosti jeho rozeznání pomocí early assessment*. Diplomová práce FSS MU, vedoucí Sirovátka, T. Brno.

Trh práce v ČR za roky 1993-2004. ČSÚ. (<http://www.czso.cz>)

Wong, G, H. Henson, A. Roy, 1999. *Long-term Unemployment, Worker Profiling and Program Evaluation Issue. Evaluation and Data Development*. Human Resources (Development Canada. <http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/WORKER.html>)