

PODPORUJÍCÍ STÁT A STÁTNÍ PŘÍSLUŠNÍCI TŘETÍCH ZEMÍ: V MÍSTNÍ SAMOSPRÁVĚ A SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PŘI UZAVÍRÁNÍ SMLUV O PORADENSTVÍ

Eddy Bruno Esien, Univerzita Karlova v Praze

Abstrakt

Tato práce zkoumá úlohu úřadu práce a soukromých agentur při uzavírání smluv o poradenství, které umožní mladým přistěhovalcům ze třetích zemí přechod v Rakousku a Česku do zaměstnání. Dosavadní výzkum poukázal na podporující stát přesouvající kompetence veřejné správy na externí subjekty jako na hlavní trend v reformě týkající se změny v poskytování služeb veřejného sektoru do sektoru soukromého, a to za předpokladu, že soukromý sektor funguje lépe než veřejné instituce. Soukromé subjekty však mohou sledovat vlastní zájmy, zatímco orgány, které chování agentur monitorují, se potýkají s informační asymetrií. Na základě analýzy dokumentů a přehledu vědeckých textů tato práce shrnuje přenášení pravomoci, monitoring a kontrolní a regulativní nástroje, které se s přechodem do zaměstnání mladých přistěhovalců ze třetích zemí vypořádávají. Smluvní ujednání se však v obou zemích se liší. Česko se zaměřuje na výsledek/plnění, zatímco Rakousko upřednostňuje úhradu nákladů. Výsledek poukázal na plnění smluv. To je důležité, jelikož v sobě odráží smíšenou ekonomiku sociálního státu, ale zároveň nedostatečnou veřejnou odpovědnost, která může ohrozit „estetické“ začlenění minoritních skupin, jejich majetek a participativní demokracii.

Klíčová slova: uzavírání smluv o poradenství s externími subjekty, menšinové skupiny, víceúrovňová správa, státní příslušníci třetích zemí

1. Úvod

V posledních deseti letech se v industrializovaných demokraciích objevil významný trend v reformě veřejných služeb, neboť ty čelí rozpočtovým a fiskálním omezením, které se staly podnětem k přechodu ze sociálního státu ke státu, který podporuje přesun kompetencí veřejné správy na externí subjekty. Zdůrazňuje změnu v poskytování služeb, které nezajišťuje veřejný sektor, ale soukromé agentury, jestliže jsou schopny lépe uspokojit potřeby spotřebitelů a je v nich méně byrokracie než ve veřejných institucích, celková odpovědnost avšak zůstává na veřejném orgánu (Finn, 2011: 21; Butt a Palmer, 1985; Neil, 2004: 110–114; Esien, 2019; 2020). Na jedné straně mohou soukromé agentury sledovat vlastní zájmy a maximalizovat zisk, což může poškozovat provádění kvality služeb (Evropská komise 2012; Gesine 2016; Bartlett a kol. 1993). Naproti tomu veřejné orgány, které mají za cíl v rámci uzavřených smluv sledovat jednání soukromých agentur, čelí problémům s nízkou správní kapacitou a informační asymetrií

(Lember, 2004; Nemeč a kol., 2005). Přestože se většina vědců v této oblasti shodla na tom, že nový systém, kdy stát podporuje přesouvání kompetencí veřejné správy na externí subjekty, vede ke střetu zájmů, se stále v zemích střední a východní Evropy provádí malé množství šetření, která by tento model k pochopení přechodu do zaměstnání mladých přistěhovalců ze třetích zemí v rámci poradenství objasňovala. Navíc je potřeba vyjasnit úlohu úřadu práce a soukromých agentur v případě státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné správy v oblasti poradenství na externí subjekty a jeho dopadu na různé podskupiny státních příslušníků třetích zemí, které přechází do zaměstnání. Tato práce si proto zaslouží pečlivé prozkoumání tohoto modelu a jeho uplatňování při analýze úlohy úřadu práce a soukromých agentur při uzavírání smluv o poradenství, které slouží jako podpora zaměstnanosti.

Předkládaná práce analyzuje úlohu úřadu práce a soukromých agentur, které spolu uzavírají smlouvy o poradenství v rámci přesunu kompetencí státu s cílem porozumět přechodu mladých přistěhovalců ze třetích zemí do zaměstnání v Česku a Rakousku. Nezaměstnaní mladí přistěhovalci ze třetích zemí v této studii jsou státními příslušníky zemí mimo EU ve smyslu čl. 20 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), (EUR-Lex, 2012), kteří se dobrovolně a legálně stěhují do jednoho z členských států EU s vízy a povoleními k pobytu (Evropská unie, 2008). Jedná se zejména o osoby, které čelí několika překážkám při hledání práce a potřebují poradenství a/nebo pomoc profesního poradenství. Hlavní výzkumná otázka této studie zní: jak úřad práce a soukromé agentury, které spolu v rámci modelu podporujícího státu uzavírají smlouvy o poradenství, umožňují mladým přistěhovalcům ze třetích zemí v Česku a Rakousku přechod do zaměstnání? Podotázkami jsou: a) jak se jejich role liší a b) jaký důsledek z toho plyne pro přistěhovalce?

Na základě dokumentů, zpráv a předchozích studií vyhodnocuje tato studie úlohu rakouských a českých úřadů práce a soukromých agentur v uzavírání smluv o poradenské činnosti a tento zdánlivě složitý jev objasňuje. Metody analýzy výzkumných dat zahrnují techniku analýzy dokumentů a obsahu. Práce začíná kapitolou dvě, která se zabývá modelem státu nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externími subjekty s cílem podporovat zaměstnanost. Ve třetí kapitole bude představena použitá metodologie. Ve čtvrté části bude učiněn pokus o prezentaci zjištění na vybraných subjektech. Studie je zakončena několika obecnými poznámkami a závěrem.

2. Model státu nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externími subjekty s cílem podporovat zaměstnanost

Výzkum proměny sociálního státu představuje jednu z vyspělých, průmyslových, demokratických a všudypřítomných změn a nové institucionální uspořádání. Spočívá v tom, že podporující stát dotuje činnosti soukromých subjektů a strategie pro řešení individuální zodpovědnosti (Neil, 2004: 4). Mead (1989) poprvé odsoudil zodpovědnost soukromého subjektu ve své práci „Právo na druhé straně: Sociální povinnosti občanství“ (“Beyond Entitlement: The Social Obligations of Citizenship”). Povolení státního dotování soukromé činnosti se soustřeďuje na myšlenku omezení přímé role státu a zvýšení odpovědnosti

soukromých subjektů ve smíšené ekonomice sociálního zabezpečení nebo pluralistického uspořádání týkající se financování a poskytování sociálních dávek, které řídí uzavírání smluv (Neil, 2004: 100–101; Berle a Means 1932). Uzavírání smluv s externími subjekty představuje „nové řízení“, při kterém vláda využívá veřejné fondy, aby dotovala soukromé agentury, které poskytují služby (Davis, 2011), ale celková odpovědnost vůči veřejnosti a kontrola zůstává na správním orgánu (Johnson, 1995: 29). Orgány však nejsou schopné řídit a spravovat rizikový přístup soukromých agentur, který zpochybňuje systém správy a řízení. Tyto potíže řeší pomocí legislativních regulačních prostředků, které při uzavírání smluv řídí rozhodovací proces. Model státu nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty je ve skutečnosti v této studii významný z důvodu zachycení rozměrů, příčin a důsledků, a tudíž nabízí empirický pohled k pochopení situace na trhu v rámci nastavení systému uzavírání smluv o poradenství. V dalších podkapitolách se budu zabývat třemi vzájemně provázanými aspekty, které jsou na státu nabízejícím možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty založeny - přenesení pravomoci, monitoring a bonding (možný překlad: spojování, vázání, v textu ponechán angl. výraz bonding), neboť pro takový podporující stát umožňují vytvořit novou institucionální dohodu následovanou důsledky a příčinami v oblasti sociálního zabezpečení.

2.1 Svěřování pravomoci

Svěřování pravomoci představuje prostřednictvím řízení rozhodování a metody kontroly rozhodování různé způsoby rozhodovacího procesu. Řízení rozhodování se týká možností v rozhodovacím procesu, které připravil úřad práce a soukromé agentury při uzavírání smluv a svých metod zadávání zakázek (Fama and Jenson, 1983). Například veřejné „řízení výkonnosti“ je metoda řízení rozhodování v rámci organizační výkonnosti, která má zlepšit regulační řízení a kvalitu veřejné práce (Rauta, 2014). To naznačuje, že úřady práce fungují jako rozhodovací regulační orgán, ale provádění služeb svěřují soukromým agenturám. Podle názorů Jeneie a kol. (2003) a Neile (2004: 111) to mění úlohy orgánů tak, že budou méně vykonávat danou práci, ale naopak ji budou více řídit. To je cesta k většímu počtu trhů a menším povinnostem státu (Neil, 2004: 101). Naproti tomu kontrola legislativního rozhodnutí přísluší veřejné odpovědnosti (Zinyama 2014). Tento přístup například posiluje, omezuje, zkoumá a dává najevo nesouhlas týkající se chování soukromých agentur při poskytování služeb. Řízení a regulaci smluvního ujednání na podporu zaměstnanosti zajišťují například zákony o zaměstnanosti.

Stručně řečeno, řízení a kontrola rozhodování hrají klíčovou roli ve svěřování pravomoci úřadem práce za účelem vytykat soukromým agenturám jejich chování v rámci uzavřených smluv. Existují však další regulační nástroje pro sledování činnosti soukromých agentur a zlepšení kvality služeb. Součástí těchto nástrojů je monitoring a udělování sankcí v rámci uzavírání smluv mezi veřejnou správou a externími subjekty.

V dalších podkapitolách se v rámci státu nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty zaměřím nejprve na zvláštní úlohu monitoringu a poté na pojem sankce.

2.2 Monitoring

Monitoring usiluje o zpětnou vazbu, která představuje základní postup a prostřednictvím pozorování sleduje orientaci. Tento regulativní postup poskytuje informace o výkonnosti soukromých agentur (Dunn, 2004), která je zdůrazněna v rámci dvou různých typů využití. Patří sem provádění monitoringu činností a složek soukromých agentur úřadem práce, a také monitoring funkcí pro kontrolu jejich chování (Brahmadev and Leepsa, 2017). První z nich využívá úřad práce k omezení činností soukromých agentur a kontrole nákladů (tamtéž). Monitoring výkonnosti sleduje například činnosti, rozhodnutí a výkonnost soukromých agentur (Fama, 1980). Monitoring složek navíc zahrnuje sledování pravidelných zpráv, ověřování, pravidelné kontroly, kontrolu dodržování předpisů, průzkum spokojenosti občanů (Rehfuss, 1993), a to prostřednictvím občasných hodnocení a příležitostného testování (Neil, 2004: 119).

Monitoring funkcí má naopak čtyři úlohy (Dunn 2004). Jsou jimi dodržování předpisů, audit, účetnictví a objasňování. Monitoring dodržování předpisů pomáhá zjišťovat soulad s normami a postupy předem stanovenými právními předpisy, regulačními agenturami nebo profesními subjekty. Monitoring auditu pomáhá určit, zda se cílené zdroje dostaly k příjemcům. Monitoring účetnictví poskytuje užitečné informace, pokud jde o účetní změny po provádění procesu nebo politiky. Monitoring objasňování poskytuje výsledné informace o provádění politiky, a proč se politika liší, či nikoli.

Pro zopakování, monitoring je součástí regulačního procesu, který při uzavírání smluv mezi veřejnou správou a externími subjekty umožňuje sledovat výkonnost, analyzovat politické výstupy a spravovat řízení. I navzdory monitoringu se od sebe často soukromé agentury často odlišují za účelem sledovat zájmy orgánů, což se sankčními pravidly reguluje.

V další podkapitole se budu v rámci státu nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty zabývat regulačními nástroji v podobě sankcí s cílem řídit činnost soukromých agentur.

2.3 Bonding

Bonding je regulativní a restriktivní nástroj institucionalizovaný v legislativních aktech. Pojem regulační sankční nástroj vyjadřuje jasný význam pravidel, která omezují volbu soukromých agentur (Zinyama 2014). Jedná se například o sbírky zákonů, definice procesů nebo pravidla řízení pro kontrolu chování a přestupků soukromých agentur. Omezujícími nástroji jsou naopak pokuty nebo odměny. Pokuty a sankce slouží například k penalizaci a trestání soukromých agentur za porušení zájmu úřadu práce (Zinyama, 2014) ve smluvním jednání. Bonding s sebou rovněž nese transakční náklady související s uzavíráním smluv (prvotní transakční náklady), (Williamson 1985). Zároveň zahrnuje i náklady na výsledky smluv (následné transakční náklady), (tamtéž). Stručně řečeno, bonding soukromé agentury při poskytování služeb kontroluje a ukazuje. Správní delikty a neoprávněné činnosti znamenají pokuty a tresty. Navzdory regulačnímu mechanismu nemohou úřady práce činnost soukromých agentur, která u státu

nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty vede k důsledkům a příčinám, kontrolovat na sto procent.

V následujících odstavcích se budu zabývat tím, jaké má model, kdy stát umožňuje přesun kompetencí veřejné správy na externí subjekty důsledky a následně příčiny.

Důsledky tohoto modelu odhalilo několik studií. Podle názorů Neila (2004), Shleifera a Vishnyho (1997), Dailyho a kol. (2003) a Jensena a Mecklinga (1976) jsou to následující: a) model vychází z předpokladu, že uzavření dohody mezi úřadem práce a soukromými agenturami je buď na omezenou, nebo neomezenou dobu, i když je budoucnost nejistá; b) model vychází z předpokladu, že uzavírání smluv s externími subjekty může odstranit střet zájmů a/nebo dohody, ale čelí hrozbám, jako je racionalita a podvod; c) model zdůrazňuje, že zájem úřadu práce a soukromých agentur na vzájemném uzavření smlouvy je pouze maximalizovat samolibé záměry, a to i přesto, že je jejich úloha ve smlouvě omezena; d) úloha orgánů úřadu práce je omezena pouze na monitoring a kontrolu soukromých agentur a jejich další role není jasně definována; a za e) model považuje soukromé agentury za oportunistické¹ a nebere v úvahu jejich pravomoci. Navzdory důsledkům existují různé příčiny tohoto modelu, které hrají klíčovou roli v pochybnostech.

Údaje z několika studií odhalily u modelu státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné správy na externí subjekty příčiny. Podle Neila (2004), Arrowa (1971), Chowdhuryho (2004) a Brahmadeyho a Leepseho (2017) to jsou následující: (I) oddělení od kontroly vlastnictví vede k tomu, že úřad práce ztrácí nad soukromými agenturami vlastní dohled; (II) různé úřady práce a soukromé agentury riskují upřednostňování a snaží se sladit svá rozhodnutí; (III) krátkodobé zapojení se k úřadu práce umožňuje soukromým agenturám maximalizovat zisky; (IV) neuspokojivé zisky a podněcující plán ovlivňují soukromé agentury k tomu, aby se soustředily na vlastní odškodnění, svůj vlastní zájem a „creaming“; (V) rozšíření informační asymetrie v důsledku nepříznivého výběru²; a VI) morální rizika³, kdy soukromé agentury pracují pro úřad

¹ Oportunismus „se týká neúplného a zkresleného zveřejňování informací, zejména se snaží svého partnera uvádět v omyl, informace zkreslovat, skrývat, zastírat nebo svého partnera jiným způsobem mást“ (William, 1985).

² K nepříznivému výběru dochází v případě, pokud před uzavřením dohody existují asymetrické informace mezi kupujícím (veřejné služby zaměstnanosti, dále jen VSZ) a prodejcem (soukromé agentury práce). To znamená, že jedna ze dvou smluvních stran (obvykle prodávající - soukromé agentury práce) má před uzavřením dohody přesnější nebo odlišné informace než druhá smluvní strana. To staví méně informovanou stranu do nevýhody, protože je pro ni obtížnější posoudit hodnotu nebo nebezpečí dohody. Informovanější strana má mezitím přístup ke všem relevantním informacím a může snadněji hodnotit kvalitu dohody. To v konečném důsledku vede k neefektivnímu výsledku a nižší kvalitě zboží a služeb na trhu (Zeder, 15. července 2019).

³ K morálnímu hazardu dochází v případě, že existují asymetrické informace mezi kupujícím (VSZ) a prodejcem (soukromé agentury zprostředkovávající zaměstnání) a změně chování po uzavření dohody. To znamená, že jedna ze stran (obvykle kupující-VSZ) přijímá dohodu s úmyslem změnit své chování po jejím uzavření. Děje se tak tehdy, když se domnívají, že nebudou muset čelit negativním důsledkům svých činů. To znevýhodňuje méně informovanou stranu (obvykle prodejce-soukromé pracovní agentury),

práce v dobré víře, a orgány využívají své znalosti a dovednosti pro riskantní projekty, zatímco soukromé agentury si nejsou vědomy rizika spojeného s investičním rozhodnutím, na které doplácí. Bez ohledu na příčiny můžou být nejistoty v rámci modelu podporujícího státu zmírněny, pokud ředitel úřadu práce a vlastník soukromé agentury společně zvládnou řídit smluvní dohodu; v opačném případě budou tyto nejasnosti přetrvávat, neboť vlastnictví a kontrola se liší (Jensen a Meckling, 1976; Ang a kol., 2000).

Obecně lze říci, že model státu nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty ukazuje, kde úřad práce soukromé agentury pro poskytování služeb najímá. Úřad práce sleduje a řídí prostřednictvím smluvní dohody činnost soukromých agentur. Soukromé agentury dodávají služby, ale stát umožňující přesun kompetencí veřejné správy na externí subjekty čelí několika hrozbám. Tyto hrozby převažují z důvodu asymetrických informací a potíží při sledování a/nebo kontrole chování soukromých agentur. Ačkoli se většina výzkumníků z této oblasti shodla na tom, že diskutovaný model o přesunu kompetencí je obtížné řídit, stále se v zemích střední a východní Evropy provádí malé množství šetření, která by tento model mladým přistěhovalcům ze třetích zemí, kteří přecházejí v Rakousku a Česku do zaměstnání, v rámci poradenství objasňovala. Proto je nezbytné zanalyzovat úlohu úřadu práce a soukromých agentur v tomto modelu, aby bylo možné porozumět přechodu mladých přistěhovalců ze třetích zemí do zaměstnání.

V další kapitole se budu zabývat metodologií a materiály, které jsou součástí zkoumání tohoto jevu, a budu vyvozovat zjištění k zodpovězení výzkumných otázek.

3. Metodologie a materiály

Koncepce této studie je výsledkem srovnávacího mezinárodního výzkumného přístupu, který je případově orientovaný a je v něm zahrnut menší počet zemí (Lor, 2011). Metodologie má řadu výhod, například, že se opírá o konstruktivistický filozofický postoj k tomu, jak jsou vnímány, interpretovány a chápány složitosti sociálně-kulturního světa ve zvláštním kontextu (Atteslander, 1971). Omezení koncepce studie v sobě zahrnují myšlenku, že vhodná a přesná volba zemí je rozhodující (Lor, 2011, 14) s nízkou vnější platností, což způsobuje obtížné zobecnění jevu pro země, které nejsou ve studii zahrnuty (tamtéž). Zjištění však mohou zobecnit teorii takovým způsobem, jakým sociologové vyvozují závěry z jedné případové studie pro druhou (Yin, 2003).

Údaje byly shromážděny z triangulace povolených politických dokumentů, zpráv a přehledu současné odborné literatury s cílem předložit potvrzení a/nebo podpůrné důkazy z Česka a Rakouska. Výzkumník použil pro výběr dokumentů více účelových vzorků (Yin, 2003), které mají dlouhou historii a hmatatelné důkazy k vysvětlení lidského chování. Dokumenty byly v angličtině, němčině a češtině. Výzkumník použil k překladu českých textů Google nebo se zeptal kolegů, zároveň použil i anglické verze textů z databáze OECD, Evropské komise,

protože to je obvykle právě ona, která negativním důsledkům čelí. Tudíž by s dohodou nemusely souhlasit, pokud by o změně chování věděly předem (Zeder, 15. července 2019).

Evropské migrační sítě, Mezinárodní organizace pro migraci, Eurostatu a Evropské unie. Pro vyhledávání a výběr na internetu napsal výzkumník do vyhledávacího nástroje například „Employment Acts“, „Criminal Code Law“ nebo „Contracting-out“. To vedlo k rozmanitosti dokumentů, zpráv zemí a materiálů, které představují hlavní výhodu tohoto výzkumného plánu se zdrojem, který má nižší chybovost (Mayring, 2002) a zvyšuje spolehlivost tohoto přístupu.

Výzkumník vyjmul pasáže s tématy odvozenými od deduktivních kategorií modelu státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné správy na externí subjekty (tamtéž). V počátečním kole kódovacího procesu autor práce přezkoumal fráze, věty a odstavce z dokumentů a dalších zdrojů, aby kódoval údaje. V prvním kole kódovacího procesu vytvořil následující vyhovující kategorie, které analýzu umožňují: (I) úkoly - přenesení pravomoci: tento kód upřesňuje úkol kontrolovat a řídit rozhodovací proces. Jak úřad práce rozhoduje prostřednictvím řízení rozhodnutí ve smluvní dohodě? Jak například využívají veřejné řízení výkonnosti ke zlepšení kvality? Jakým způsobem úřad svěřuje poskytování služeb soukromým agenturám? Jak se organizuje veřejné nabídkové řízení? Jak legislativní veřejná odpovědnost zmocňuje, omezuje nebo dává najevo nesouhlas s jednáním soukromé agentury? (II) informace-monitoring: tento kód předkládá informace o funkcích sledování výkonnosti. Jak úřad práce využívá monitoring ke kontrole činností a nákladů? Jakým způsobem sleduje činnost soukromých agentur? Jedná se například o pravidelné zprávy a ověřování. Jak se tyto informace získávají? Jak se využívají monitorovací funkce? (III) Pokyny: kontrola: tento kód ukazuje souvislost se zvláštními regulativními a omezujícími pravidly kontroly trestných činů v dané zemi. Jaké jsou kódovací pokyny pro kontroly a sankce? Jaká jsou pravidla, jimiž se soukromé agentury řídí? Jak jsou pro kontrolu (nedodržování) chování nastaveny trestné činy a pokuty?

Po několika kolech vypočítávání kódů (Mayring, 2003) a všech důkazů z dokumentů, zpráv a vědeckých textů, které vytvářejí konzistentní obraz o tom, jak se role a vztahy úřadu práce a soukromých agentur při uzavírání smluv o poradenství vyvinuly, propojily a začlenily do přechodu do zaměstnání mladých přistěhovalců ze třetích zemí, byl autor této studie přesvědčen, že proces sběru a analýzy údajů je dokončen a připraven zodpovědět výzkumnou otázku. V další kapitole autor článku prezentuje výsledky této studie s cílem porozumět zkoumanému jevu a zodpovídat výzkumnou otázku.

4. Úloha úřadu práce a soukromých agentur v uzavírání smluv o poradenství pro regulaci přechodu do zaměstnání mladých přistěhovalců ze třetích zemí

Analýza dokumentů byla předmětem předchozí kapitoly. Tato kapitola se bude zabývat výsledky. Začíná třemi tématy, která se objevila v přechozí kapitole o analýze údajů, a to (I) přenesením pravomoci, (II) monitoringem a (III) sankcemi s cílem určit úlohu úřadu práce a soukromých agentur v rámci výše zmíněného modelu a zodpovědět výzkumnou otázku.

4.1 Přenesení pravomoci za účelem zlepšení výkonnosti

Pro zkoumání a analýzu uzavírání smluv o poradenských službách v rámci přechodu do pracovního procesu v této studii může být užitečné se nejprve zamyslet nad tím, jak je uzavírání

smluv s externími subjekty uspořádáno. Tato kapitola se touto otázkou zabývá; zabývá se zjištěními ohledně uzavírání smluv a jejich provádění úřadem práce ve srovnávacích subjektech, obsahuje i závěrečnou poznámku.

Pro každou z těchto zemí existuje v rámci řízení o uzavírání smluv s externími subjekty centralizované přenesení pravomoci. Úřad práce v Česku nespolupracuje přímo se třetím sektorem, ale podepisuje smlouvy se smíšenými konsorciemi, která mohou organizace třetího sektoru k poskytování veřejné služby zahrnovat (Evropská komise, 2012; Zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách §10). Správní úroveň odpovědného úřadu práce je centrální a místní/regionální řízení (Evropská komise, 2012). Z přehledu tabulky 1 vyplývá, že smlouvy o pracovním poradenství a/nebo profesním poradenství jsou často výsledkem veřejného nabídkového řízení (zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách § 17). Smluvní jednání se uskutečňuje prostřednictvím pevně stanovené ceny⁴ a/nebo výsledku nebo plnění⁵ na základě smluv. Namísto určitým skupinám přináší služby výhody všem uchazečům o zaměstnání, ale zvýhodnění jsou zaměstnavatelé (Evropská komise, 2012). Soukromé agentury „zajišťují“ regionální pobočky úřadu práce „informace“ a „uchovávání údajů“ (435/2004 Sb.). Podle údajů Centra pro výzkum veřejného mínění stoupá od „roku 2015 nedůvěra k nevládním organizacím. V roce 2015 k nim vyslovilo nedůvěru 47 % lidí, v roce 2017 to bylo 51 % a v roce 2018 53% občanů.“ (Sociologický ústav Akademie věd České republiky 2019; Evropská asociace fundraisingu, 2019). Další studie zjistily, že Česko často jedná bez zveřejnění výběrového řízení, čímž omezuje soutěž a poskytuje značnou volnost veřejných zadavatelů (Evropská komise, 2016). Od té doby podaly i mnohé další studie důkaz o tom, že orgány využívají tato vyjednávací řízení bez oznámení v téměř každém pátém procesu, což je více než dvojnásobek průměru v celé EU (Evropská komise, 2016:53; Oziven, 2012).

V Rakousku je správní úroveň příslušného úřadu práce centrální a místní/regionální řízení (Evropská komise, 2012: 47). Úřady práce uzavírají smlouvy o poradenství⁶ a/nebo profesním poradenství s externími subjekty-soukromými společnostmi, organizacemi třetího sektoru a smíšenými konsorciemi (Evropská komise, 2012; BMASK, 2015: 101). Služby přináší výhody všem uchazečům o zaměstnání, a nikoli určitým skupinám, ale těžko umístitelné skupiny a zaměstnavatelé jsou zvýhodnění (Evropská komise, 2012: 47). Z údajů v tabulce 1 vyplývá, že

⁴ Ujednání o smlouvách s pevnou cenou stanovují poplatek pro subdodavatele bez ohledu na plnění nebo skutečné náklady na poskytování služeb. Stejně jako u zakázek s nákladově stanovenou cenou mohou smlouvy obsahovat opatření týkající se výkonu. Výkonnost dodavatele však nemá přímý vliv na platby (Evropská komise, 2012: 18).

⁵ V rámci výsledků nebo plnění smluv jsou poskytovatelé placeni buď částečně, nebo v plné výši, a to na základě dosažených výsledků o pracovních umístěních. Smlouvy o plnění vymezují širokou škálu opatření, která mohou zahrnovat pracovní výsledky, ale také další faktory, jako jsou provedená hodnocení, odsouhlasené akční plány atd. (Evropská komise, 2012: 8).

⁶ Klientům jsou nabízeny poradenské služby, které jim pomohou vyřešit problémy související s hledáním zaměstnání. Veřejné služby zaměstnanosti předají externím poskytovatelům osoby, které mají složité problémy a potíže s integrací pouze tehdy, pokud samy nebudou schopny poskytnout potřebnou úroveň těchto služeb (BMASK, 2015: 253)

poskytování služeb v oblasti pracovního poradenství je výsledkem veřejného nabídkového řízení, bezprostředního uzavření dohody a dalších (tamtéž). Plnění smluvního ujednání probíhá prostřednictvím stanovení cen a/nebo úhrady nákladů⁷ (tamtéž: 2012: 43). V oblasti zadávání veřejných zakázek v Rakousku však existují nesrovnalosti (Evropská komise, 2016). Zvláštní audit federálního ministerstva provedený v letech 2013–2014 kromě toho odhalil při uzavírání smluv rozsáhlé nedostatky. Jedná se o nedostatečné množství nabídek pro srovnání, chybně zvolený postup, nedostatečnou dokumentaci, chybějící nebo neodůvodněné cenové stropy a nepřípustné přímé zadávání (Evropská komise, 2016). Další studie zjistila, že rakouský systém elektronického zadávání je velmi roztržštěný, a že mu chybí jednotný povinný centralizovaný portál, což na všech úrovních správy způsobilo nárůst značného počtu platforem (Evropská komise, 2016). To pro soukromé agentury znamená, že mohou propásnout příležitosti nebo nezaznamenat vznikající náklady na sledování činností týkajících se veřejných zakázek (tamtéž: 11).

Tabulka 1: Přehled druhů poradenských služeb úřadu práce, jejich smluvních podob a metody zadávání zakázek v Česku a Rakousku.

Země	Druhy poradenských služeb	Smluvní podoby	Metody zadávání zakázek
Česko	Všechny skupiny uchazečů o zaměstnání, ale zaměstnavatelé jsou upřednostňováni	Pevně stanovená cena Výsledek/plnění.	Veřejné nabídkové řízení
Rakousko	Všechny skupiny uchazečů o zaměstnání, ale upřednostňovány jsou jiné těžko umístitelné skupiny a zaměstnavatelé	Stanovení cen Úhrada nákladů	Veřejné nabídkové řízení Bezprostřední uzavření dohody Další

Stručně řečeno se správa porovnávací smluvní strany spoléhá spíše na úřad práce jako činitele, než na poskytovatele služeb. V Rakousku se služby poskytují prostřednictvím soukromých společností, organizací třetího sektoru a smíšenými konsorciemi. V Česku mezitím existují soukromé společnosti, další veřejné subjekty a smíšená konsorcia, které mohou organizace třetího sektoru zahrnovat, úřad práce s nimi ale smlouvu nepodepisuje. Útvary odpovědné správní úrovně jsou v Rakousku (centrální a místní/regionální řízení) a Česku (centrální a místní/regionální řízení) podobné. Obě země mají ve smluvních ujednáních pevné ceny, ale také úhradu nákladů (Rakousko) a výsledek/plnění (Česko) pro určení vzájemných závazků mezi oběma stranami a stanovení hodnot služeb ve smluvním vztahu (Evropská komise, 2012:8). České i rakouské orgány navíc využívají veřejné nabídkové řízení. Zajímavé je, že Rakousko zároveň využívá bezprostřední uzavření dohody a další. Existují však nesrovnalosti s velkými nedostatky v zadávání veřejných zakázek, kam patří chybějící počet nabídek pro srovnání, nesprávně zvolené postupy, nedostatečná dokumentace, a přímé zadávání zakázky, které je nepřípustné (Evropská komise, 2016). Tato zjištění naznačují, že řízení výkonnosti veřejného sektoru obecně zvyšuje flexibilitu a výkonnost za účelem zlepšení kvality služeb (Rauta 2014),

⁷ Ve smlouvách o úhradě nákladů obdrží poskytovatelé platby za vzniklé náklady. Obecně platí, že náklady musí spadat do rozpočtu, který se schválil během zadávacího řízení. Některé smlouvy o úhradě nákladů upřesňují výkonnostní normy, ale platba na jejich plnění není závislá (Evropská komise, 2012, 18)

ale čelí nedostatečné správní kapacitě v účinném řízení systémů zadávání veřejných zakázek ve vztahu k veřejné odpovědnosti (Hood, 1991), která může být ve správě uzavírání smluv s externími subjekty zavádějící, skrytá nebo může agentury mást (Barney a Ouchi, 1986; Eisenhardt, 1985). To naznačuje, že tendence regulovat rozhodnutí s nerovnými vlastnickými právy a nedostatečnou transparentností může vést k racionalitě, omezit soutěže a narušit veřejnou odpovědnost. To vše může při přechodu na zaměstnanecké systémy ohrozit příjemce sociální pomoci, pokud se v rámci nastavování modelu státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné správy v oblasti poradenství/profesionálního poradenství na externí subjekty podíváme na záležitosti, jako je přechod do zaměstnání sociálně a ekonomicky znevýhodněných skupin lidí.

Tato podkapitola se v rámci studie zabývala přenesením pravomoci. Další podkapitola se zaměří na monitorovací regulační zařízení, jako nástroj modelu podporujícího státu přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty.

4.2 Monitorování výsledného výkonu

Předchozí podkapitola zkoumala přenesení pravomoci a uvádí argumenty pro to, že manažerské rozhodování zlepšuje veřejnou odpovědnost. Tato podkapitola se zabývá dalším aspektem s regulačním monitorovacím nástrojem.

V Česku úřad práce „hodnotí“ výkonnost trhu práce (435/2004 Sb.). Regionální pobočka úřadu práce sleduje situaci na základě analyzování registru evidence veřejných služeb zaměstnanosti (EMS, 2017: 24). Soukromé agentury vedou záznamy o činnostech a poskytují „informace“ o svých plánech na poskytování služeb. Zároveň předtím poskytují údaje o zprostředkování a umístění generálnímu ředitelství úřadu práce (435/2004 Sb.). Úřady práce „zkoumají“ kapacity soukromých agentur na úrovni konzultací (tamtéž). V případě neočekávaných událostí, které vyžadují okamžité nebo zvláštní jednání, se pořádají zvláštní schůze (EMS, 2015:25). Zdá se však, že studie naznačuje, že monitorovací systém českého úřadu práce se potýkal s problémy se stabilizací údajů, které vytvářely odhad dat se zavádějícími informacemi (tamtéž). Další studie zjistila, že kvůli dlouhodobým změnám v monitorovacích systémech jsou sice příslušné údaje o celkové zaměstnanosti cizinců a počtu neobsazených pracovních míst v posledních letech k dispozici, při jejich používání by však byla tabulka zavádějící (tamtéž: 2015: 29). Navíc bylo zjištěno, že úřad práce se za účelem sledování výsledků v oblasti zaměstnanosti potýká s problémy dobře řízené komunikační strategie (EMS, 2015, 26). Další zpráva auditu odhalila, že nesrovnalosti⁸ při zadávání veřejných zakázek jsou hlavní rizikovou oblastí ve státním finančním řízení (SOA, 2014). Zpráva auditu rovněž uvádí neefektivní a nevhodné postupy, pokud jde o výdaje na materiály a služby a využívání nemovitostí (tamtéž) při poskytování poradenských služeb.

V Rakousku řídí výkonnost soukromých agentur na trhu práce politický rámec plné zaměstnanosti spolkové vlády (BMASK, 2013: 15; AMS 2011: 17). Úřad práce využívá různá aktivní

⁸ jako je použití nesprávných postupů, zadávání zakázek bez zveřejnění, zneužití doložek o výjimkách a neodůvodněné přímé zadávání zakázek

monitorovací opatření a ukazatele pro sledování úspěchu na trhu práce. Sem patří elektronický dotazník⁹ „ams.help“¹⁰, který účastníci vyplní, když skončí poradenská činnost. Úřad práce vyhodnotí výsledky poradců soukromých agentur, které slouží k přizpůsobení konceptu nebo dalšímu školení (Gächter a kol. 2015). Tento ukazatel umožňuje hodnocení datového skladu úřadu práce. To napomáhá k porovnání statusu zaměstnaných nebo nezaměstnaných účastníků a v určitém časovém období propojování údajů od orgánů sociálního zabezpečení. Po například jednom, třech, šesti nebo dvanácti měsících po ukončení opatření s příslušným obdobím před zahájením dalších kroků (Gächter a kol. 2015: 54; AMS 2011: 29). Úřad práce je schopen „přezkoumat“ souvislost mezi svými informacemi a hodnocením ostatních institucí¹¹ o efektivnosti nákladů a „vlivu/stavu“ poradenství na účastníky (Gächter a kol. 2015: 54; AMS 2011: 29). Konkrétně tyto údaje ověřují status bývalých účastníků, zda je možné odhadnout prvotní cíl uzavírání smluv s externími subjekty, a zda má po podpisu smlouvy smysl nabízet služby poradenství a profesního poradenství (AMS 2011: 54). Studie vypracovaná Institutem pokrokových studií ve Vídni v září 2010 zkoumá vliv/postavení 10 705 lidí (ve věku 15–19 let) v letech 2004–2008 na vídeňském trhu. Tito lidé se zúčastnili jednoho z deseti různých opatření, která zahrnovala i poradenství týkající se zaměstnání. Studie patrně naznačuje, že její výsledky lze aplikovat na celou zemi. Jiné studie však ukázaly, že zákon nestanovuje žádný oficiální pravidelně se opakující mechanismus (Gächter a kol. 2015: 54), který by určoval, zda je pro základní produktivitu poradenství vhodné, zda zlepšuje hospodářskou výkonnost a/nebo výkonnost trhu práce a účinné fungování hospodářské nabídky (OECD, 1988; ISSA, 1989: 258). I další studie od té doby předložily důkazy, že chybí standardizované monitorovací postupy o údajích týkajících se poradenství účastníků k odhadu a interpretaci přesného výsledku, který je zavádějící, pokud má vůbec smysl takové školení nabízet (Gächter a kol. 2015: 54; AMS 2011: 31).

Stručně řečeno monitorovací regulační zařízení hodnotí a pozoruje činnosti soukromých agentur a výkonnost pracovního trhu ve srovnávacích subjektech. Český úřad práce zkoumá a sleduje situace na trhu práce na základě analýzy pracovníků veřejné služby zaměstnanosti. Soukromé agentury vedou záznamy a poskytují informace. Tím je chráněn veřejný zájem jako prostředek ke sledování chování v minulosti. V případě neočekávaných událostí, které vyžadují okamžité jednání, se pořádají zvláštní schůzky. V Rakousku mezitím další instituce hodnotí vliv

⁹ Účastníci jsou na konci poradenského programu požádáni o vyplnění elektronického dotazníku. Příslušný orgán vyhodnocuje výsledky, které mohou vést k přizpůsobení koncepce, školení nebo vyloučení školitele atd. (AMS, 2011; 29).

¹⁰ Účastníci, kteří nejsou spokojeni se školením, mají možnost kontaktovat oddělení zákaznických reakcí ams.help, které informaci předá na oddělení zodpovídající za opatření a/nebo příslušnému poradci, díky čemuž se jim dostane okamžité odpovědi. Poradce se může pokusit mladého člověka namotivovat, aby zůstal, anebo přijme jeho/její odstup od účasti na poradenské činnosti. Pokud nejsou problémy, které účastník nahlásil, omezeny na jednotlivé případy, může dojít také k setkání s poskytovatelem a školitelem (AMS, 2011 29).

¹¹ Veřejné služby zaměstnanosti a další veřejné orgány pověřují příslušné ústavy, aby prováděly výzkum vlivu poradenství na práci, jejich nákladovou efektivnost atd. Výsledky těchto studií se zveřejňují na intranetu veřejných služeb zaměstnanosti a vedení a odpovědný personál je berou v potaz (AMS, 2011: 39)

poradenství na trh práce a jeho efektivitu. Datový sklad veřejných služeb zaměstnanosti se využívá k porovnávání statusu účastníků a propojení údajů do určité doby. Aby se výsledky braly v potaz, zveřejňují se pro vedení a odpovědné pracovníky na intranetu. Monitorovací systém úřadu práce se však potýkal s problémy se stabilizací údajů a dlouhodobými změnami v monitorovacím systému, které vytvářely zavádějící odhady údajů. Tato zjištění naznačují, že úřad práce obecně provádí monitoring agentury za účelem hodnotit její chování, rozhodování a poskytování služeb prostřednictvím ověřování a pozorování (Rehfuss, 1993), (Fama, 1980). Úřady práce však nemohou dokonale vysledovat (Esien, 2019) a odhadnout přesný vliv/důležitost poradenství na účastníky na trhu práce a jeho nákladovou efektivnost (Gächter a kol., 2015: 54). Tento administrativní nedostatek naznačuje, že zájem subjektů a institucí o uzavírání smluv zahrnuje ke sladění rozhodnutí a informační asymetrie různé rizikové preference, což v systému správy a řízení vyvolává nedůvěru (Evropská asociace fundraisingu, 2019), podvody, nejistoty a podporuje „creaming“¹² (Neil, 2004: 119). Možným důvodem může být nedostatek spolupráce agentur, chybějící dobře řízené komunikační strategie vůči veřejnosti, nedostatečná kvalita služeb a neefektivní systém stabilizace údajů ke sledování činnosti, který může při přechodu na zaměstnanecké systémy ohrozit příjemce sociální pomoci, pokud se v rámci nastavování modelu státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné správy v oblasti poradenství/profesionálního poradenství na externí subjekty podíváme na záležitosti, jako je přechod do zaměstnání sociálně a ekonomicky znevýhodněných skupin lidí.

Tato podkapitola se zabývala monitorovacím regulačním zařízením pro sledování výkonnosti. Další podkapitola se v rámci modelu, kdy stát nabízí možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty, zaměřuje na kontrolní a regulativní přístup jako na nástroj kontroly výkonnosti.

4.3 Zkoumání regulativních disciplinárních sankcí

Předchozí kapitola zkoumala monitorovací regulační nástroj a vyplývá z ní, že monitoring zlepšuje výsledné provádění smluv. Tato kapitola se zabývá dalším aspektem s kontrolními regulačními nástroji výkonnosti.

V Česku provádí kontrolu krajský inspektorát úřadu práce v rozsahu zákona o zaměstnanosti podle pracovně právních předpisů (§ 126 odst. 2). Inspektorát úřadu práce vstupuje na pracoviště soukromých agentur a provádí zde kontrolu. Údaje v tabulce 2 uvádějí pokuty za případy, kdy soukromé agentury měly na svědomí „závažné ohrožení“ vůči „veřejným zájmům“ a „neoprávněně“ páchají čin zprostředkování.

Tabulka 2: Pokuty v Česku za trestné činy a přestupky podle zvláštního zákona o zaměstnanosti

¹² Proces, prostřednictvím něhož se poskytovatelé služeb vyhýbají riziku selhání tím, že si vybírají „perspektivnější“ klienty s větším potenciálem uspět, než ty, kteří patří mezi ty „nejslabší“ (Neil, 2004: 119–120).

Č.	§ 139	Trestné činy a přestupky	Pokuty (CZK)
1	odst. 1 písm. d)	Umožní výkon nelegální práce	5 000 000
	odst. 1 písm. f)	Umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 ¹³ zákona	
2	odst. 1 písm. b)	Zprostředkuje zaměstnání bez povolení	2 000 000
3	odst. 1 písm. a)	poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona	1 000 000
	odst. 2 písm. a)	v rozporu s § 80 ¹⁴	
	odst. 2 písm. b)	nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81	
4	odst. 2 písm. c)	ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů	500 000
5	odst. 1 písm. c)	vykonává nelegální práci	100 000
	odst. 1 písm. e)	nesplní oznamovací povinnost podle § 87	
	odst. 2 písm. d)	nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou	

Z výsledků v tabulce 3 vyplývá, že zákon o zaměstnanosti § 140 upravuje pokuty za spáchání správních deliktů soukromých agentur (435/2004 Sb.).

Tabulka 3: Příklad pokut v CZK uložených v Česku za správní delikty právnické nebo fyzické osobě-podnikateli.

Č.	§ 140	Správní delikty	pokuty
1	odst. 1 písm. c)	umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 ¹⁵ nebo 2 ¹⁶	10 000 000 nebo alespoň 250 000
	odst. 1 písm. e)	umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 ¹⁷	
2	odst. 1 písm. b)	Zprostředkuje zaměstnání bez povolení	2 000 000
3	odst. 1 písm. a)	poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení	1 000 000
	odst. 2 písm. a)	v rozporu s § 80 ¹⁸	
	odst. 2 písm. b)	nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,	
4	odst. 2 písm. c)	Ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně	500 000

¹³ To znamená, že fyzická osoba-cizí státní příslušník vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení pobytu na území České republiky, vyžaduje-li to zvláštní nařízení č. 3.

¹⁴ nevede evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením

¹⁵ vykonávání závislé práce⁸¹) fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah⁸²

¹⁶ pokud fyzická osoba-cizí státní příslušník vykonává práci v rozporu s vydaným pracovním povolením nebo v rozporu s jeho dlouhodobými podmínkami

¹⁷ pokud fyzická osoba-cizí státní příslušník vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení pobytu na území České republiky, vyžaduje-li to zvláštní nařízení č. 3,

¹⁸ nevede evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,

		zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů.	
5	odst. 1 písm. d)	nesplní oznamovací povinnost nebo nevede evidenci	100 000
6	odstavec 3	Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí přestupku tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.	50 000

Studie v roce 2016 zjistila, že v Česku bylo podáno 457 stížností na zaměstnavatele, který nelegálně zaměstnával státní příslušníky třetích zemí (Evropská migrační síť-EMS, 2017:119). Studie rovněž uvedla, že uložení dočasné nebo konečné sankce na uzavření společnosti k omezení agentur je možné pouze v případě trestní sankce (tamtéž: 28). Další studie však zjistila, že úřad práce považuje trestní řízení za proces, který působí potíže a může trvat dlouho, jelikož k uložení pokuty je zapotřebí provést mnoho vyšetřovacích úkonů (Heilemann, 2017: 30).

Inspektoráty práce v Rakousku vymáhají dodržování právních předpisů (BMASK, 2015: 66) kontrolou soukromých agentur. Pokud ty nejednají v souladu s potenciální hrozbou, znamená to pro ně sankce a pokuty. Inspektorát úřadu práce předkládá obvinění příslušnému orgánu (tamtéž: 67). Z výsledků uvedených v tabulce 4 vyplývá, že správní delikty soukromých agentur jsou podle zvláštních právních předpisů pokuty a sankce.

Tabulka 4: Legislativní a institucionální nastavení správních deliktů, sankcí a pokut v Rakousku

Právní předpisy	Správní delikty	Pokuty/sankce
Článek 153e) trestního zákoníku a čl. 33 odst. 1 trestního zákoníku o přitěžujících okolnostech ¹⁹	Nelegální zaměstnávání velkého počtu osob pro obchodní účely ²⁰	Trest odnětí svobody až na dobu dvou let
Článek 20 trestního zákoníku	Trestný čin	Zabavení peněžního obnosu nebo majetku
Článek 68 a článek 72 federálního zákona o veřejných zakázkách ²¹	Bývalý odsouzený	Vyloučení z nabídkového řízení
Čl. 74 odst. 2 živnostenského zákona ²²	Ohrožení veřejného zájmu	Dočasné/konečné uzavření společnosti
Článek 13 a 87 živnostenského zákona	Již odsouzené osoby ²³ se mohou dopustit stejného nebo	Pozastavení, odnětí obchodní licence nebo vyhoštění.

¹⁹ K přitěžujícím okolnostem trestných činů patří zejména: zda zaměstnavatel spáchal několik trestných činů stejné nebo obdobné povahy nebo pokračoval v trestném činu delší dobu, zda byl zaměstnavatel již odsouzen za trestný čin na základě téhož sklonu škodit, zda jednal ze zlomyslnosti nebo krutosti a zda využil bezmocnosti jiné osoby (****18)

²⁰ např. nelegální organizované zaměstnávání

²¹ FLG č. 17/2006 ve verzi FLG II č. 250/2016 (viz v ****18)

²² FLG č. 194 ve verzi FLG I č. 82/2016 (viz v ****:18)

²³ Osoby, které již byly soudem odsouzené za nelegální organizovanou činnost, byly ve vězení po dobu delší než tři měsíce nebo jim soud udělil pokutu rovnající se více než 180 dnům odnětí svobody a jejichž odsouzení nebylo vymazáno z evidence.

	podobného trestného činu nebo se mohou dopouštět závažného porušení předpisů ²⁴ .	
--	--	--

Zdroj: Heilemann (únor 2017), upraveno

V roce 2016 řada studií zjistila, že rakouská finanční policie (Finanzpolizei) zaznamenala celkem 4003 trestních oznámení o nelegálně zaměstnaných státních příslušnících ze třetích zemí (Evropská komise, 2017; Heilemann, 2017; BMASK (2015)). Jedna studie uvádí, že tyto trestné činy byly porušením všeobecného zákona o sociálním pojištění²⁵ (815), zákona o dočasném zaměstnání²⁶ (299), zákona o pojištění pro případ nezaměstnanosti²⁷ (85), zákona o přizpůsobení zákona o pracovních smlouvách²⁸ (1314) a zákona o zaměstnávání cizinců²⁹ (149), (Heilemann, 2017: 35–36). Odnětí obchodní licence soukromým agenturám, které spáchaly trestný čin, však závisí na určitých okolnostech, bez ohledu na to, zda se stejného nebo podobného trestného činu dopustily (tamtéž).

Stručně řečeno, kontrolní regulační prostředky ukáznují a omezují soukromé agentury v rámci zvláštních zákonných postupů prostřednictvím udělování sankcí a pokut. V Česku inspektorát úřadu práce kontroluje činnosti soukromých agentur a ohrožování veřejného zájmu. V Rakousku pak kontroluje dodržování právních předpisů. Pokud soukromé agentury nedodržují předpisy a páchají správní delikty, jsou trestány sankcemi a pokutami. Tato zjištění naznačují, že úřad práce obecně provádí kontroly podle zvláštních pravidel pro dodržování předpisů (Rehfuss, 1993), přičemž možnost výběru soukromých agentur mají omezit sankce a pokuty (Zinyema, 2014; Fama 1980). Potýká se však s problémy, protože trestní řízení je zdlouhavé, náročné a vyžaduje hodně času (Heilemann, 2017: 30), a zároveň k ukáznění soukromých agentur nese prvotní a následné transakční náklady (William, 1985). Jedním z možných důvodů pro tyto problémy s řízením by mohla být vlastnická práva, která vedou ke ztrátě řádné kontroly činnosti soukromých agentur (Arrow, 1971), což nezbytně vyžaduje smluvní ujednání kvůli nejistotám, nákladům, nedostatečné spolupráci, podpoře „creamingu“³⁰ (Neil, 2004: 119) a obtížnému řízení (Esien, 2019; 2020), které může ohrozit přístup příjemců sociální pomoci, zdravotně postižených a těch, kteří mají výhody sociální pomoci k přechodu na zaměstnanecké systémy, pokud se v rámci nastavování modelu státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné

²⁴ Může být uloženo v případě, že držitel obchodní licence nesplňuje při závažném porušení předpisů požadavky na spolehlivost pro výkon podnikání.

²⁵ FLG č. 189/1955 ve verzi FLG II č. 260/216

²⁶ FLG č. 196/1988 ve verzi FLG I č. 44/2016

²⁷ FLG č. 609/1977 ve verzi FLG I č. 31/2017

²⁸ FLG č. 459/1993 ve verzi FLG I č. 44/2016

²⁹ FLG č. 218/1975 ve verzi FLG I č. 113/2015

³⁰ Ke „creamingu“ dochází v okamžiku, kdy se poskytovatelé služeb vyhýbají riziku selhání tím, že si vybírají „perspektivnější“ klienty s větším potenciálem uspět, než ty, kteří patří mezi ty „nejslabší“ (Neil, 2004: 119–120).

správy v oblasti poradenství/profesionálního poradenství na externí subjekty podíváme na záležitosti, jako je přechod do zaměstnání sociálně a ekonomicky znevýhodněných skupin lidí.

Celkově lze říci, že úřad práce přenáší pravomoc a sleduje výkonnost. Soukromé agentury poskytují informace a služby v souladu se smluvním ujednáním. Mezi úřadem práce a soukromými agenturami však existuje nesoulad ve vlastnických právech s vlastními zájmy a rozdílnými názory na rizikové preference. Výsledkem je nesprávné chování a páčání trestných činů v rámci správní a smluvní dohody. Úřad práce kontroluje činnosti soukromých agentur podle zvláštních pravidel za pomoci udělování sankcí a pokut. Jsou zde však administrativní problémy, jako vysoké náklady na hodnocení výkonnosti, nejistoty, nedostatečná spolupráce a komunikační strategie a také to, že v rámci podporujícího státu převládá u některých subjektů neefektivní systém stabilizace, což může u mladých státních příslušníků ze třetích zemí ohrožovat bezproblémové řízení přechodu do zaměstnání.

Navzdory podobnostem jsou v rámci podporujícího státu srovnávané subjekty odlišné ve svém institucionálním uspořádání. Na rozdíl od Rakouska poskytují služby v Česku soukromé subjekty, jimiž jsou smíšená konsorcia, která mohou organizace třetího sektoru sice zahrnovat, úřad práce s nimi ale smlouvu nepodepisuje. Kromě toho se Rakousko od Česka liší v tom, že do smluvního ujednání o poskytování poradenství zahrnuje úhradu nákladů, zatímco Česko tam zahrnuje formulář o výsledku/plnění. Rakousko navíc na rozdíl od Česka (pouze veřejné nabídkové řízení) využilo v rámci státu podporujícího přesun svých kompetencí na externí subjekty, jak veřejné nabídkové řízení, tak bezprostředního uzavření dohody a další způsoby zadávání veřejných zakázek.

5. Závěr

Tato studie analyzovala úlohu úřadu práce a soukromých agentur při uzavírání smluv o poradenství v rámci modelu podporujícího státu za účelem podpory zaměstnanosti. Koncept výzkumu spočíval v kvalitativním mezinárodním případově zaměřeném výzkumu s malým počtem srovnávaných zemí, tedy Českem a Rakouskem. Důraz byl kladen na model státu nabízejícího možnosti přesunu kompetencí veřejné správy na externí subjekty s cílem objasnit přechod do zaměstnání mladých přistěhovalců ze třetích zemí.

Studie ukázala, že přenesení pravomoci ke zlepšení veřejné odpovědnosti, monitoring výkonu a kontrolní a regulační nástroje měly na zkoumaný model státu podporujícího přesun kompetencí veřejné správy na externí subjekty hlavní vliv. Důležitým zjištěním této studie je nedostatek dobře řízené komunikační strategie a problémy se systémem stabilizace údajů k provádění monitoringu (EMS, 2015), který podněcuje podvody, korupci, zavádějící informace k odhadu výkonnosti trhu práce (Evropská komise, 2019; EMS, 2015) a veřejnou odpovědnost. Tyto nejistoty jsou překážkami pro pozorování (Reh fuss, 1993) a dokonalé sledování vlivu/stavu výkonnosti trhu práce a související nákladové efektivnosti (Gächter a kol., 2015: 54; Fama, 1980; Keil, 2014; Barney a Hesterly 2005). I přes podobné monitorování výkonnosti a zaměřování se na činnosti agentur prostřednictvím udělování sankcí je podoba smluvního jednání úřadu práce v Rakousku odlišná od té české, protože zahrnuje úhradu nákladů (Evropská komise, 2012).

Česko do ní zahrnuje výsledek/plnění (tamtéž). Je zajímavé, že Rakousko na rozdíl od Česka využívá bezprostřední uzavření dohody a další metody zadávání zakázek (Evropská komise, 2012: 43). Tento výzkum potvrzuje předchozí zjištění a přispívá k našemu chápání různých rizikových preferencí úřadu práce a soukromých agentur ke sladění rozhodnutí (Jensen a Meckling, 1976; Fama, 1980; Brahmadev a Leepsa, 2017) v rámci uzavírání smluv. Tyto rozdíly naznačují, že lidské bytosti jsou ze své vlastní podstaty nuceny (Eisenhardt, 1985) sledovat vlastní zájem (Zinyama, 2014; Potůček a Rudolfová, 2016) a maximalizovat prospěch, který může být v rozporu s veřejnou odpovědností, může agentury v rámci modelu státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné správy na externí subjekty klamat nebo mást (Barney a Ouchi, 1986; Eisenhardt, 1985). Jeden z možných důvodů může mít co do činění s tím, že agentury dostatečně nespolupracují, chybí jim dobře řízené komunikační strategie vůči veřejnosti, důvěryhodnost, postrádají hospodárný systém stabilizace údajů k monitorovacímu mechanismu, etické chování a jejich kvalita a služby jsou neefektivní. To vše může ohrozit příjemce sociální pomoci, zdravotně postižené a ty, kteří mají výhody sociální pomoci v přechodu do zaměstnaneckých systémů, pokud se v rámci nastavování modelu státu umožňujícího přesun kompetencí veřejné správy v oblasti poradenství/profesionálního poradenství na externí subjekty podíváme na záležitosti, jako je přechod do zaměstnání sociálně a ekonomicky znevýhodněných skupin lidí.

Je třeba si připustit některá omezení. Studie se například věnovala především Rakousku a Česku, které vykazovaly „celonárodní předpojatost“ (Sartori, 1991; Lijlphart, 1975), a nelze ji zobecnovat na jiné země, čímž by vedla k nízké vnější platnosti (Lor, 2011). Může být však zobecněna do teorie takovým způsobem, jakým vědci vyvozují závěry z jedné případové studie pro druhou (Yin, 2003). Kromě toho se výzkumník do určité míry potýkal s jazykovou bariérou, protože některé dokumenty byly v češtině, mohl však použít oficiální anglické překlady a využít podpory kolegů. Studie vznikla z důvodu podpořit argument pro úpravu modelu uzavírání smluv o poradenství ve veřejném rámci a/nebo v rámci institucionálního poskytování služeb sociální pomoci, zejména s cílem podpořit přechod znevýhodněných osob k placené práci. Dalším výzkum by se měl zaměřit na osobní zkušenosti mladých přistěhovalců ze třetích zemí v oblasti uzavírání smluv o sociální a/nebo veřejné pomoci týkající se poradenství a/nebo na důsledky kariérního poradenství.

Stručně řečeno, ze zjištění vyplývá, že stát umožňující přesun kompetencí v oblasti poradenství z veřejné správy na externí subjekty je smíšená ekonomika sociálního zabezpečení a řízení více aktérů s regulačními prostředky s cílem zaměřovat se na individuální odpovědnost za výkonnost soukromých agentur na trhu práce, na jejich kvalitu a služby, které vedou k přechodu mladých přistěhovalců ze třetích zemí do zaměstnání. Pokud nedostatečná spolupráce, dobře řízená komunikační strategie vůči veřejnosti, nevhodný systém stabilizace údajů k provádění monitoringu a nedůvěryhodnost v rámci tohoto modelu přetrvává, může problém s veřejnou odpovědností, transparentností, korupcí, podvody a neefektivní kvalitou služeb ovlivnit nejen příslušníky národů třetích zemí a majetek menšinových skupin, ale může ohrozit „estetické“ začleňování a „inkluzivní“ participativní demokracii.

Poděkování

Tento příspěvek byl v roce 2019 prezentován na výroční konferenci IAEVG "Kariérové poradenství pro inkluzivní společnost", která se konala ve dnech 11.–13. září 2019 ve slovenské Bratislavě. Za redakční dohled děkuji redaktorovi e-časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI (EN: Career Guidance in Theory and Practice), poděkování patří také českému centru Euroguidance za překlad do českého jazyka. Práce na tomto článku byla podpořena Specifickým vysokoškolským výzkumem Karlovy univerzity (projekt č. 260462).

Bibliografie

- AMS. (2011). *Low Youth Unemployment Resulting from company-based vocational training and PES focused Apprenticeship Training*. PES to PES dialogue, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Ange, J. S., Cole, R. A., & Lin, J. W. (2000). Agency cost and ownership structures. *The Journal of Finance*, 55(1), S. 81-106.
- Arrow, K. (1971). *Essays in the theory of risk bearing*. Chicago: Markham.
- Atteslander, P. (1971). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin: deGruyter.
- Audit, A. C. (2013). *Hauptprobleme der öffentlichen Finanzkontrolle: Verbesserungsmöglichkeiten bei der Vergabe öffentlichen Bauvorhaben (Main problems of public audit: Improvement in the award of public works)*.
- Barney, J. B., & Ouch, W. G. (1986). *Organisational economics: Toward a new paradigm for understanding and studying organisations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Berle, A., & Means, G. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: Macmillan.
- BMASK. (2015). *Basic Information Report Austria: Reporting Year 2012/2013 Institutions, Procedures, Measures*. Vienna: Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection - BMASK.
- Brahmadev, P., & Leepsa, N. M. (2017). Agency Theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), S. 74-95.
- Bryna, S. (2003). *The Welfare Marketplace: Privatization and Welfare Reform*. Washington DC.: Center for Public Service, Brookings Institution Press.
- Bundeskanzleramt. (2012). *Die VerANTWORTung liegt bei mir: Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention (Guideline for the prevention of corruption)*. Vienna: Federal Chancellery.
- Butt, H., & B, P. (1985). *Value for money in the public sector*. Blackwell : Oxford.
- Chowdhury, D. (2004). *Incentives, control and development: Governance in private and public sector with special reference to Bangladesh*. Dhaka: Viswavidyalav Prakashana Samstha.

- Daily, C. M., Dalton, D. R., & Rajagopalan, N. (2003). Governance through ownership: Centuries of practice, decades of research. *Academy of Management Journal*, 46(2), S. 151-158.
- Davis, S. (2011). *Third Sector Provision of Employment-Related Services. A Report for PCS*. Leed: Public and Commercial Service Union.
- Dunn, W. (2004). *Public Policy Analysis: An Introduction*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Eisenhardt, K. M. (1985). Control: Organisational and economic approaches. *Management Science*, 31(1), S. 134-149.
- EMN. (2017). *Illegal employment of third-country nationals in the European Union- EMN Synthesis Report*. Brussels: European Migration Network.
- Esien, E. B. (2019). Activation and Unemployed Third-country Nationals: The Implication of Work-related Incentives to promote work in Austria, Finland and Czech Republic. In V. Nalepova (Hrsg.), *Proceedings of the International Scientific Conference ECONOMIC AND SOCIAL POLICY: Economic and Social Challenges for European Economy* (S. 167-180). Opava: Haviroy: Vysoka skola PRIGO.
- Esien, E. B. (2019). Principal-Agent Relation and Contracting-out for Employment Case Management to Enable Third-country Nationals' Transition to Work. *The NISPACEe Journal of Public Administration and Policy*, Volume XII(2), S. 9-28.
- Esien, E. B. (2020). Open Information, Contract Management, Transparency and Ethical Standard: In Local Government Units Contracting-out Case Management Service Delivery. In M. De Vries, J. Memec, & V. Junjan, *The Choice-Architecture behind Policy-Designs: From Policy Design to Policy Practice in the European Integration Context* (S. 267-281). Bratislava: NISPACEe.
- EUR-Lex. (2012). *Consolidated version of The Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union*. Official Journal C 326/01.
- European, C. (2012). *Forms of contracting arrangements between employment services. Small Scale Study*. Brussels: European Commission.
- European, C. (2013). *Annex of the Commission decision of the 19.12.2013 on the setting out and approval of the guideline for determining financial corrected to be made by the commission to expenditure financed by the Union*. European Commission.
- European, C. (2016). *Public Procurement- a study on administrative capacity in the EU: Czech Republic Profile*. Luxembourg: European Commission.
- European, C. (2016). *Public Procurement- a study on administrative capacity in the EU: Austria Country Profile*. Luxembourg: European Commission.
- European, U. (2008). *Employment in Europe. The Labour market situation and impact of recent third country migrants*. Brussel: European Union.

- Fama, E. F. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *The Journal of Political Economy*, 88(2), S. 288-307.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26(2), S. 301-325.
- Finn, D. (2011). *Sub-contracting in Public Employment Services, Review of research findings and literature on recent trends and business models, Analytical Paper*. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Gächter, A., Caroline, M., & Saskia, K. (2015). *Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in Austria*. Vienna: International Organization for Migration (IOM).
- Gesine, S. (2016). *Public or private job placement services - Are private ones more effective?* Bonn: Institute of Labor Economics - IZA.
- Hantrais, L. (2009). *International comparative research: theory, methods and practice*. Basingstoke (England): Palgrave Macmillan.
- Heilemann, S. (2017). *Illegal Employment of Third-country Nationals in Austria*. Vienna: International Organization for Migration.
- Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons? *Public Administration*(69), S. 3-19.
- ISSA. (1989). Developments and Trends in Social Security 1978-89. *International Social Security Association - ISSA*, 258.
- Jenei, G. J., & Hoos, L. V. (2003). Public Administration and Public Management: Approaches and Reforms. In M. Potucek, T. L. L., & L. V. Jenei (Hrsg.), *Public Policy in Central and Eastern Europe. Theories, Methods, Practices* (S. 123-142). Bratislava: NISPAcee.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behaviour, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(2), S. 305-360.
- Johnson, N. (1995). The United Kingdom. In J. Norman, *Private Markets in Health and Welfare*. Oxford: Berg.
- Kramer, R., & Bart, G. (1987). Contracting for social services: Process management and resources dependencies. *Social Service Review*, 61(1), S. 32-55.
- Kramer, R., Hakon, L., Willem, M., & Sergio, P. (1993). *Privatization in Four European Countries: Comparative Studies in Government- Third Sector Relationships*. New York: ME. Sharpe.
- Lember, V. (2004). Limiting Aspects of Contracting Out in Transnational Countries: The Case of Estonian Prison. *Public Administration and Development*, 24(5), S. 425-435.
- Lijphart, A. (1971). Comparative politics and comparative method. *American political science review*, 65(3), S. 682-693.
- Lor, P. (2011). *International and Comparative Librarianship*.

- Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung* (5. Ausg.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mead, L. (1986). *Beyond Entitlement: The Social Obligations of Citizenship*. New York: Free Press.
- Neil, G. (2004). *Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility*. New York: Oxford University Press.
- Nemec, J., Merickova, B., & Vitek, L. (2005). Contracting-out at the Local Government Level: Theory and Selected Evidence from Czech and Slovak Republic. *Public Management Review*, 7(4), 637-647.
- OECD. (1988). *The Future of Social Protection*. Paris: OECD.
- OECD. (2016). *Boosting social entrepreneurship and social enterprise creation: Unlocking the potential of social enterprise in the Czech Republic, A report by the Local Economic and Employment Development (LEED) Programme of the OECD in collaboration with Czech*. OECD.
- Oziveni. (2012). *More Than Public Procurement Act: Economy, Transparency, and Accountability in Public Purchases*.
- Pathways, P. (2009). *Report of the comparison of the available strategies for professional integration and reintegration of persons with chronic diseases and mental health issues on five categories of social welfare model in Europe: Czech Republic country report*.
- Potucek, M., & Rudolfova, V. (2016). *Public Policy: A Comprehensive Introduction*. Peague: Karalinum.
- Pounder, J. (1999). Institutional Performance on Higher Education: Is Quality a Relevant Concept. *Quality Assurance in Education*, 7(3), S. 156-163.
- Radnor, Z., & Bames, D. (2007). Historical Analysis of Performance Measurement and Management in Operations Management. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 5(6), S. 384-396.
- RĂUȚĂ, E. (2014). A Decision-making Model for Public Management: The Existence of a Policy Framework for Performance in Romania. *International Review of Social Research*, 4(1), S. 57-74.
- Reh fuss, J. (1993). *Contracting out water and sanitation services. Case studies and analysis of service and management contracts in developing countries*. UK: WEDC: Lough Borough University.
- Republiky, M. V., & EMN. (2015). *EMN Focussed Study 2015: "Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU, Czech Republic Report"*. Ministerstvo Vnitra Ceske Republiky and EMN.
- SAO. (2014). *Annual Report*.

- SAO. (2014). *Annual report 2013*. Abgerufen am 30. 4 2020 von <http://www.nku.cz/cz/publikace/vyrocnizpravy.htm>
- Sartori, G. (1991). Comparing and miscomparing. *Journal of theoretical politics*, 3(3), S. 243-257.
- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A survey of corporate governance. *Journal of Finance*, 52(2), S. 732-789.
- Tönnisson, K., & Randma-Liiv, T. (2008). Public Management Reforms: Estonia. In B. G, N. J, N. V, H. G, & T. K (Hrsg.), *Public Managment Reforms in Central and Eastern Europe* (S. 93-118). Bratislava: NISPAcee.
- UOHS. (2014). *Annual Report 2014*.
- Williamson, O. (1985). *The economic institutions of capitalism*. New York: Free Press.
- WPSG. (2010). *Management and administration of contracted employment programme, Report of the Work and Pensions Committe*. London: The Stationery Office : House of Commons, Session 2009-2010, HC 1001.
- Wright, S., Marston, G., & McDonald, C. (2011). The Role of Non-profit Organiaktion in the Mixed Economy of Welfare-to-Work in the UK and Australia. *Social Policy and Administration*, 45(3), S. 299-318.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and Methods* (3rd Ausg.). Thousand Oak (CA): SAGE.
- Zeder, R. (15. july 2019). *Quickonomics: The Difference between Adverse Selection and Moral Hazard*. Abgerufen am 13. 05 2020 von Quickonometics: <http://quickonomics.com/the-difference-between-adverse-selection-and-moral-hazard/>
- Zinyama, T. (2014). Contracting Out: What works, What does't and Why? *International Journal of Public Policy and Administration Research*, 1(2), S. 64-79.

Dokumenty s právním základem:

Rakousko

Zákon o zaměstnávání cizích státních příslušníků [Act Governing the Employment of Foreign Nationals] (AuslBG)FLG č. 314/1994 Zákon provádějící právní předpisy veřejné služby zaměstnanosti [Act Implementing Public Employment Service Legislation] [AMS-BegleitG]

Zákon o službách zaměstnanosti [Employment Service Act] (AMSG)

Zákon o službách na trhu práce [Labour Market Service Act] (Arbeitsmarketservicegesetz)

§§32 a 34 Zákona o veřejných službách zaměstnanosti z roku 1994 [Public Employment Service Act] (AMSG);

Zákon o podpoře zaměstnanosti [Labour Market Promotion Act] (AMFG) ve znění zákona o ekonomickém stimulu z roku 2002 [Economic Stimulus Act] (KBG).

Česká republika

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb.

Právní předpisy České republiky o zaměstnávání cizinců



Eddy Bruno Esien (Email: eddy@hiba.at, Twitter: @eddyhiba) je akademickým a výzkumným pracovníkem fakulty sociálních věd, katedry veřejné a sociální politiky Univerzity Karlovy v Praze – České republice. Jeho výzkumný zájem zahrnuje víceúrovňovou správu subjektů, opatření aktivační politiky, směr týkající se změny sociálního systému nazývaný od welfare k workfare, ekonomickou práci, srovnávací instituce, veřejnou a sociální politiku (řízení), analýzy politik atd., zejména pokud jde o úlohu státu, trhu a třetího sektoru v různých zemích. Je čestným předsedou [Hilfsverein Baileke](#), jedním z rakouských velvyslanců pro začlenění v [ZUSAMMEN: ÖSTERREICH](#) a rovněž aktivním členem společnosti pro studium etnických vztahů a mezinárodní migrace (The Society for the Study of Ethnic Relations and International Migration) v Helsinkách

(Finsko), asociací Österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft (ÖGP) ve Vídni (Rakousko), Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Marburg v Hessenu (Německo), Österreichische Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) ve Vídni (Rakousko) a Berufsverband der SoziologInnen Österreich (BSÖ) v Linzi (Rakousko).

Citujte ako:

Esien, E. B. (2020). Podporující stát a státní příslušníci třetích zemí: v místní samosprávě a soukromých agenturách při uzavírání smluv o poradenství. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (17), str. 21-43. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231