

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

**HODNOCENÍ VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ Z POHLEDU
ZAMĚSTNAVATELŮ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Autor práce: Bc. Veronika Blažková

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

2010

Abstract

Evaluation of community service from the viewpoint of employers

Unemployment, particularly if long-term, represents a serious economic and social problem, which brings along negative effects on the unemployed individual, his/her family and the society as a whole. This unfavorable situation may be addressed by a pro-active employment policy through its tools. One of the tools is the community service. I have selected *Evaluation of community service from the viewpoint of employers* as the subject of my thesis as it is very topical and it has not been explored by student works at our faculty.

The objective of the thesis was to map opinions of employers about community service as one of the tools of the pro-active employment policy. Another objective of the thesis was to compare different levels of unemployment in the regions of České Budějovice and Havlíčkův Brod. In the theoretical part I focused on the national employment policy and on the community service in detail. Further, I covered the significance of work for the individual, unemployment and its economic and social consequences. In order to achieve the outlined objective and to confirm the set hypotheses I used a quantitative research, specifically a questionnaire survey among selected employers in the regions of České Budějovice and Havlíčkův Brod. As a complementary method I performed a secondary analysis of the data. The hypothesis “Community service may help to find prospective employment for problem categories of job applicants “ has been confirmed; the hypothesis “Community service is used more in regions with a poor situation on the labor market “ has not been confirmed. The thesis proposes potential solutions of problems and shortcomings, based on the evaluation of community service from the viewpoint of employers. The conclusions of the thesis may also serve as a feedback for Employment Offices as the administrative authorities that conclude agreements with employers about creation of jobs in community services and provide financial contributions to the employers for such jobs within the pro-active employment policy.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Hodnocení veřejně prospěšných prací z pohledu zaměstnavatelů vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích: 24.5.2010

Podpis studenta:

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce panu Ing. Ivanu Loukotovi za odborné vedení, cenné připomínky a informace poskytnuté ÚP v Českých Budějovicích. Dále bych chtěla poděkovat svým blízkým za podporu a trpělivost. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat všem zaměstnavatelům, kteří spolupracovali při dotazníkovém šetření.

Obsah

Úvod	7
1. Současný stav.....	8
1.1 Státní politika zaměstnanosti	8
1.1.1 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí.....	9
1.1.2 Úřady práce a jejich působnost.....	10
1.2 Aktivní politika zaměstnanosti	11
1.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	12
1.2.2 Další opatření aktivní politiky zaměstnanosti.....	15
1.2.3 Poskytování příspěvků	16
1.2.4 Pozitivní a negativní účinky aktivní politiky zaměstnanosti	16
1.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	17
1.3.1 Základní pojmy z oblasti pasivní politiky zaměstnanosti.....	17
1.4 Veřejně prospěšné práce	21
1.4.1 Zaměření veřejně prospěšných prací a zaměstnavatelé	21
1.4.2 Postup při zřizování veřejně prospěšných prací	22
1.4.3 Povinnost uchazeče přijmout veřejně prospěšné práce.....	22
1.4.4 Veřejně prospěšné práce v rámci ESF	23
1.4.4.1 ESF v ČR	23
1.4.5 Veřejně prospěšné práce a krátkodobé zaměstnání	24
1.4.6 Veřejně prospěšné práce a obecně prospěšné práce	25
1.4.7 Veřejně prospěšné práce a veřejná služba	25
1.5 Význam práce pro člověka	26
1.6 Nezaměstnanost	28
1.6.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti.....	29
1.6.1.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	31
1.6.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopady.....	31
1.6.2.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti	32
1.6.2.2 Sociální dopady nezaměstnanosti	32
1.6.2.3 Vliv nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví.....	32

2. Cíl práce a hypotézy	34
2.1 Cíl práce	34
2.2 Hypotézy	34
3. Metodika	35
3.1 Charakteristika výzkumného souboru	35
3.1.1 Region České Budějovice	35
3.1.2 Region Havlíčkův Brod	35
3.2 Použitá metoda.....	36
4. Výsledky.....	38
4.1 Dotazníkové šetření – obce nevytvářející VPP.....	38
4.1.1 Region Havlíčkův Brod	38
4.1.2 Region České Budějovice	41
4.2 Dotazníkové šetření – obce vytvářející VPP	44
4.2.1 Region České Budějovice	44
4.2.2 Region Havlíčkův Brod	48
4.3 Dotazníkové šetření – organizace vytvářející VPP.....	52
4.3.1 Region České Budějovice	52
4.3.2 Region Havlíčkův Brod	55
4.4 Porovnání regionů.....	60
4.5 Sekundární analýza dat	68
4.5.1 Region České Budějovice	68
4.5.2 Region Havlíčkův Brod	70
5. Diskuse	77
5.1 Diskuse k sekundární analýze dat	86
6. Závěr	87
7. Seznam použitých zdrojů	89
8. Klíčová slova.....	94
9. Přílohy.....	95

Úvod

V dnešní době představuje nezaměstnanost závažný ekonomický a sociální problém, který s sebou přináší negativní dopady na nezaměstnaného jedince, na jeho rodinu i na celou společnost. Důvodů je hned několik. Jednak jde v mnoha případech o nezaměstnanost dlouhodobou a jednak v posledních letech míra nezaměstnanosti výrazně stoupla. Tuto nepříznivou situaci řeší aktivní politika zaměstnanosti a prostřednictvím svých nástrojů se snaží zajistit maximálně možnou úroveň zaměstnanosti. Jedním z jejích nástrojů jsou i veřejně prospěšné práce. Jde o nové pracovní příležitosti, vytvořené za účelem nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění pro osoby obtížně umístitelné na trhu práce a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce.

Téma *Hodnocení veřejně prospěšných prací z pohledu zaměstnavatelů* jsem si zvolila z toho důvodu, že jde o téma velice aktuální a na naší fakultě v rámci studentských prací dosud neprozkoumané. Dalším důvodem pro volbu tohoto tématu byla i skutečnost, že pocházím z Havlíčkova Brodu, tzn. z oblasti, kde je nezaměstnanost vysoká a má stále vzestupnou tendenci.

Cíl práce spočívá ve zmapování názorů zaměstnavatelů na veřejně prospěšné práce jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Chtěla bych poukázat na pozitivní i negativní stránky, které s sebou vytváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací přináší. Ráda bych poukázala i na to, proč někteří zaměstnavatelé pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací vytvářejí a někteří ne. Dalším cílem práce je porovnat dva regiony s různou mírou nezaměstnanost, konkrétně regiony České Budějovice a Havlíčkův Brod.

Diplomová práce může poskytnout zpětnou vazbu pro úřady práce, protože tyto správní úřady uzavírají se zaměstnavateli dohody o vytváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací a poskytují na tato pracovní místa zaměstnavatelům finanční příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Může posloužit i ke zhodnocení účinnosti a efektivnosti veřejně prospěšných prací jako nástroje k řešení nezaměstnanosti.

1. Současný stav

„Práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, ovládnou nás fantazie a emoce.“

Sigmund Freud

1.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je cílená činnost státu a dalších subjektů, která usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, o produktivní využití zdrojů pracovních sil na trhu práce a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (7). Jejím cílem je vytváření co nejpříznivějších podmínek a předpokladů pro dosažení plné, svobodně zvolené a produktivní zaměstnanosti (15).

Politiku zaměstnanosti v ČR vytváří stát, podílejí se na ní ale i zaměstnavatelé a odborové organizace. Při jejím provádění stát spolupracuje i s dalšími subjekty činnými na trhu práce. Jsou jimi zejména územní samosprávné celky, profesní organizace, organizace zaměstnavatelů a sdružení osob se zdravotním postižením. Státní správu v této oblasti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce (26).

Mezi základní činnosti státní politiky zaměstnanosti patří zabezpečování *práva na zaměstnání*. Fyzická osoba, která chce a může pracovat a o práci se uchází, má právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na zprostředkování dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Fyzická osoba má dále právo svobodně si zvolit a zabezpečit zaměstnání na celém území ČR nebo si také může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv forma diskriminace, ať už z důvodu rozdílnosti pohlaví, sexuální orientace, věku, etnického nebo rasového původu, státního občanství, národnosti, jazyka, rodu, sociálního původu, náboženství či víry, politického či jiného smýšlení, z důvodu činnosti v politických stranách nebo hnutích, zdravotního stavu, atd. (26).

Právo na práci je v českém právním systému zakotveno v Listině základních práv a svobod. Ta říká, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje občany, kteří nemohou toto právo bez své viny vykonávat (48). Právo na práci je prostředek, jak zajistit každému občanovi podíl na národním důchodu úměrný jeho schopnostem a možnostem, a také prostředek k plnému uplatnění vlastní osobnosti jedince. Právo na práci je nástrojem sociální emancipace člověka (36).

Státní politika zaměstnanosti také sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, koordinuje opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání dotací z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). Politika zaměstnanosti hospodaří s finančními prostředky na státní politiku zaměstnanosti a přerozděluje finance na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce a poskytuje podporu při rekvalifikaci a při nezaměstnanosti. Také vytváří opatření proti diskriminaci a opatření na podporu rovného zacházení, opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších skupin osob, které mají z nějakého důvodu ztížené postavení na trhu práce. V neposlední řadě se státní politika zaměstnanosti zabývá usměrňováním zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí v ČR a pracovních sil z ČR v zahraničí (26).

1.1.1 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) řídí a kontroluje výkon státní správy, dodržování zákonnosti při realizování politiky zaměstnanosti a je také řídicím orgánem pro úřady práce. Zpracovává celostátní koncepty a programy státní politiky zaměstnanosti, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, v souvislosti s tím přijímá opatření, spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich použití. Také zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti. Zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením. Vede centrální evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o

zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, volných pracovních míst pro držitele zelené karty a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí. MPSV je také oprávněno udělovat i odnímat fyzickým a právnickým osobám povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce. V rozsahu stanoveném zákonem vykonává kontrolní činnost, která zahrnuje i ukládání pokut (26).

Pro zabezpečení oblasti zaměstnanosti zřizuje MPSV Správu služeb zaměstnanosti. V jejím čele stojí ředitel a je rozdělena do 3 odborů.

- Odbor politiky zaměstnanosti – zabývá se koncepcí a strategií politiky zaměstnanosti, řízením služeb zaměstnanosti, statistikou, analýzami, prognózou a právní podporou služeb zaměstnanosti.
- Odbor realizace služeb zaměstnanosti – zabývá se zejména oblastí profesního vzdělávání, volby povolání, zahraniční zaměstnanosti a správního řízení.
- Odbor implementace programů ESF – zabývá se řízením projektů ESF, realizací projektů a jejich kontrolou (42).

1.1.2 Úřady práce a jejich působnost

Úřady práce (dále jen ÚP) jsou správními úřady. V čele každého z nich stojí ředitel. Správní obvod ÚP je shodný s územním obvodem okresu, správním obvodem ÚP hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy. Místní příslušnost ÚP je řízena místem, kde je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon nestanoví jinak (26). V rámci své působnosti zpracovává ÚP koncepci vývoje zaměstnanosti, analyzuje situaci na trhu práce a přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce (32).

Pro zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí ÚP poradní sbory. Ty jsou složeny ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, organizací zdravotně postižených, družstevních orgánů a územních samosprávných celků. Účelem těchto poradních sborů je spoluúčast a spolupráce při realizaci státní politiky zaměstnanosti a podpora rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Vyjadřují se především k poskytování příspěvků zaměstnavatelům, k programům

rekvalifikace, k organizaci poradenské činnosti, k hromadnému propouštění a k opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání (26).

ÚP poskytuje informace o volných pracovních místech a situaci na trhu práce v ČR a v zemích Evropské unie (dále jen EU), o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a o možnostech dalšího vzdělávání. ÚP také poskytuje poradenství ohledně volby povolání, volby rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání. *Osobám se zdravotním postižením* zabezpečuje pracovní rehabilitaci, poskytuje poradenství pro volbu vhodné přípravy k práci osob se zdravotním postižením a může jim poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, rozhodnou-li se tyto osoby vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. *Uchazečům a zájemcům o zaměstnání* poskytuje služby v rámci zprostředkování vhodného zaměstnání a může jim zabezpečit rekvalifikaci, je-li to nutné pro uplatnění na trhu práce. Uchazečům ještě navíc vyplácí podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, může jim také poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, chce-li uchazeč vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Na volná pracovní místa vyhledává *zaměstnavatelům* vhodné uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti může zaměstnavateli poskytnout další příspěvky (32). ÚP také povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte, zabezpečuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, rozhoduje, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, či nikoliv, a vykonává kontrolní činnost ve stanoveném rozsahu. V souvislosti s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce zabezpečuje a podporuje projekty a opatření, včetně účasti na projektech mezinárodních (26).

1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Je zaměřena jak na uchazeče o zaměstnání, tak i na zaměstnance, kterým ztráta zaměstnání hrozí. Podstata aktivní politiky zaměstnanosti spočívá zejména v podpoře zřizování nových pracovních míst prostřednictvím příspěvků jak zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají

uchazeče o zaměstnání, tak i uchazečům samotným (15). Aktivní politiku zaměstnanosti je možné chápat i jako určitou formu prevence před nadměrnou zátěží dalších systémů sociálního zabezpečení (18). Má-li však být aktivní politika zaměstnanosti skutečně „aktivní“, pak musí být aktivní všechny strany, ne pouze stát, ale i druhá strana, kterou je uchazeč o zaměstnání. Aktivní politika musí jedince dostatečně stimulovat, aby nemohl odmítnout odpovídající práci. K této stimulaci slouží některé „sankce“, jako např. vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (38).

1.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti cíleně směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Její zabezpečení má na starost MPSV a ÚP. Podle situace na trhu práce spolupracují na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti i s dalšími subjekty. K realizaci aktivní politiky zaměstnanosti slouží zejména tyto nástroje:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (26).

Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Patří sem i její udržování nebo obnovování. Rekvalifikací je myšleno i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která zatím žádnou kvalifikaci nezískala (26). Cílem rekvalifikace je změnit kvalifikaci fyzických osob tak, aby se zvýšily jejich šance uspět na trhu práce a snadněji našly nové zaměstnání nebo si udržely zaměstnání stávající (15). Pro určování rozsahu a obsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace fyzické osoby, dále ze schopností, zkušeností a ze zdravotního stavu (26).

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, škola v rámci oboru vzdělávání, který je zapsán v rejstříku škol a školských zařízení, vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu a zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (dále jen „rekvalifikační zařízení“). Akreditaci uděluje svým rozhodnutím Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Na základě dohody mezi ÚP a rekvalifikačním zařízením může ÚP tomuto zařízení hradit náklady spojené s rekvalifikací (50).

Rekvalifikace *uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání* probíhá na základě dohody mezi ÚP a fyzickou osobou. Náklady na rekvalifikaci hradí za účastníka rekvalifikace ÚP a může mu také poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikace *zaměstnanců* probíhá na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem. ÚP může částečně nebo i plně uhradit zaměstnavateli náklady rekvalifikace a náklady s ní spojené. Rekvalifikace zaměstnanců se uskutečňuje v pracovní době a za tu dobu náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. (26)

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a slouží k hmotné podpoře zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Zaměstnavateli musí být vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona o investičních pobídkách (36). Tuto hmotnou podporu poskytuje MPSV. Investiční pobídky jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uveden v dohodě (26).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, vytvořené za účelem nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce (15). Veřejně prospěšné práce jsou jedním z nejfrekventovanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a mnohdy jde o jedinou možnost, jak zapojit již zmíněné kategorie

uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu a tím napomoci jejich integraci do společnosti (1). (více viz samostatná kapitola *Veřejně prospěšné práce*)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zaměstnavatel na základě dohody s ÚP zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pracovní uplatnění zajistit jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je míněno i pracovní místo, které uchazeč o zaměstnání po dohodě s ÚP zřídil za účelem samostatné výdělečné činnosti. ÚP na takto zřízená pracovní místa poskytuje příspěvek (26). Předpokladem pro vytvoření společensky účelných pracovních míst a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska územního nebo profesního (15). Má-li být zřízeno více jak 5 pracovních míst, musí si ÚP vyžádat vypracování odborného posudku (26).

Výše příspěvku se odvíjí od aktuální míry nezaměstnanosti v daném okrese, kde mají být společensky účelná pracovní místa zřízena (36). Je-li míra nezaměstnanosti v daném okrese nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, může maximální výše příspěvku na jedno místo činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Je-li zřizováno více jak 10 míst, může příspěvek činit až šestinásobek. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR a nebo je vyšší, může příspěvek na jedno zřízené místo činit až šestinásobek průměrné mzdy, u více než 10 pracovních míst je to až osminásobek (26).

Příspěvek na zapracování

Na základě dohody uzavřené mezi ÚP a zaměstnavatelem může ÚP poskytnout příspěvek na zapracování, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči (26). Tento příspěvek lze poskytnout maximálně na dobu 3 měsíců. Na jednoho zaměstnance, který se zapracovává, může měsíční příspěvek činit maximálně polovinu minimální mzdy (36).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a na základě toho nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může mu ÚP poskytnout příspěvek. Ten se poskytuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP. Příspěvek je určen na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům na základě pracovněprávních předpisů náleží. Příspěvek je poskytován maximálně na dobu 6 měsíců a měsíčně může činit maximálně polovinu minimální mzdy (26).

1.2.2 Další opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou i další opatření, jako např. poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

- *Poradenství* zabezpečují a provádějí ÚP. Účelem poradenství je zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro přípravu k práci osob se zdravotním postižením a také při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- *Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením* zahrnuje např. pracovní rehabilitaci, chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.
- *Cílené programy k řešení zaměstnanosti* jsou určeny k řešení problémů obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Zahrnují i programy mezinárodní, financované v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství. Jde o soubor opatření, která jsou zaměřena na zvyšování možností fyzických osob nebo jejich skupin na trhu práce. Cíleným programem je i ten, který je zaměřen na obnovu nebo technické zhodnocení investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením (26).

1.2.3 Poskytování příspěvků

O příspěvky na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti žádá zaměstnavatel nebo fyzická osoba. Žádost musí obsahovat identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby, místo a předmět podnikání a druh příspěvku, o který se žádá. K žádosti o příspěvek je nutné doložit doklady osvědčující skutečnosti, které jsou uvedeny v žádosti, doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu, dále potvrzení, že žadatel nemá v evidenci daní daňové nedoplatky, nemá nedoplatek a penále na pojistném na sociální zabezpečení, na státní politiku zaměstnanosti a na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy byly povoleny splátky a nedochází k prodlení ve splácení. ÚP může požadovat i jiné doklady a dokumenty, které jsou potřebné k posouzení žádosti. O poskytnutí příspěvku na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá ÚP se zaměstnavateli, fyzickými osobami a dalšími subjekty písemnou dohodu. Formy a způsob poskytování příspěvků stanoví MPSV prováděcím právním předpisem (26).

1.2.4 Pozitivní a negativní účinky aktivní politiky zaměstnanosti

Za pozitivní přínosy aktivní politiky zaměstnanosti jsou považovány především pozitivní dopady na nezaměstnanost, resp. na její snižování. Lze je rozdělit na přímé a nepřímé. Mezi přímé dopady patří např. získání zaměstnání v souvislosti a návaznosti na absolvovaný program aktivní politiky zaměstnanosti. Nepřímé dopady jsou pak v důsledku zlepšení některých předpokladů na straně pracovní síly, např. motivace hledat zaměstnání, ke studiu, k rekvalifikaci, získání sociálních kontaktů, získání podpory sociálního okolí při hledání zaměstnání, zvýšení sebedůvěry apod. Nalezneme i celou řadu dalších pozitivních efektů, které doprovázejí programy aktivní politiky zaměstnanosti. Účast v těchto programech aktivuje nezaměstnané a zapojuje je do pracovního procesu, přispívá tak ke zvýšení obratu nezaměstnaných na trhu práce, čímž jsou snižovány dopady dlouhodobé nezaměstnanosti. Hlavním účinkem účasti v těchto programech je snížení rizika sociálního vyloučení, možnost nezaměstnaných zvýšit si příjmy, obnova pracovních návyků, strukturace času nezaměstnaných a rozšíření sociálních kontaktů (11).

Vedle pozitivních účinků existuje i celá řada faktorů, které tyto pozitivní účinky snižují. Jeden z těchto faktorů popisuje pojem „mrtvá váha“, čímž jsou myšlena místa, jež by vznikla, nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů. Dalším pojmem je „substituce“, což znamená omezení přijímání jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů. Pojem „vytlačení“ je užíván pro nahrazení již zaměstnaných pracovníků účastníky programů. Nezaměstnaní účastníci programů aktivní politiky zaměstnanosti často odkládají hledání zaměstnání na pozdější dobu. Tento jev je možné vidět např. u programu veřejně prospěšné práce, kdy dochází k vytváření tzv. „třetího trhu práce“. Nezaměstnaní jsou umístěni na dotovaných místech, přestávají soutěžit na otevřeném trhu, ztrácejí motivaci a sebedůvěru (11).

1.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Jedná se o činnost státu, která řeší situaci, kdy jedinec chce pracovat, ale z různých důvodů nemůže. Jde o zabezpečení lidí bez práce prostřednictvím zprostředkování *vhodného zaměstnání* nebo peněžitými dávkami. Jinými slovy se dá také říci, že pasivní politika zaměstnanosti hmotně zabezpečuje uchazeče o zaměstnání (18).

Srovnáme-li aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti z hlediska vynakládaných finančních prostředků na tyto dvě složky státní politiky zaměstnanosti, pak je aktivní politika zaměstnanosti jednoznačně výhodnější než pasivní. Zvyšuje-li se míra nezaměstnanosti, stoupají i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti pak klesá (18).

1.3.1 Základní pojmy z oblasti pasivní politiky zaměstnanosti

V následující části diplomové práce vysvětlují základní pojmy vztahující se k pasivní politice zaměstnanosti. Znalost těchto pojmů je nezbytná k pochopení podstaty pasivní politiky zaměstnanosti. Jde především o tyto termíny: zprostředkování zaměstnání, vhodné zaměstnání, zájemce o zaměstnání, uchazeč o zaměstnání, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, individuální akční plán, podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání zahrnuje vyhledání zaměstnání pro fyzické osoby, které se o zaměstnání ucházejí, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele. Dále se zprostředkováním zaměstnání rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přerozděluje a nad jejím provedením dohlíží. Do zprostředkování zaměstnání patří i poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání zprostředkovávají ÚP a agentury práce (26). Cílem zprostředkování je návrat nezaměstnaného do pracovně právních vztahů, které jedinci přinášejí existenční obživu a naplnění dalších psychosociálních potřeb (15).

Vhodné zaměstnání

Vhodné zaměstnání je takové, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, je dlouhodobější a stabilnější. Délka pracovní doby vhodného zaměstnání je alespoň 80% stanovené týdenní pracovní doby. Je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, která je delší než 3 měsíce. Vhodné zaměstnání by mělo odpovídat zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno i její kvalifikaci, schopnostem, možnostem ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Pro osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové, kdy délka pracovní doby činí alespoň 50% stanovené týdenní pracovní doby (26).

Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a je vedena v evidenci zájemců o zaměstnání. Zájemci o zaměstnání se mohou zaevidovat u kteréhokoliv ÚP na území ČR (36). ÚP zprostředkovává pro zájemce vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit také rekvalifikaci (26).

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem osobně požádá ÚP, v jehož správním obvodu má trvalé bydliště, o zprostředkování vhodného zaměstnání. Splňuje-li tato fyzická osoba zákonem stanovené podmínky, je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání **(36)**.

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát osoba, která je uznána dočasně pracovně neschopnou, vykonává trest odnětí svobody, je ve vazbě nebo vykonává ochranné opatření, pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo je invalidní ve třetím stupni **(26)**. Další podmínky, kdo může být uchazečem o zaměstnání, stanovuje § 25 zákona o zaměstnanosti.

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují pro svůj věk, zdravotní stav, péči o dítě nebo z jiných důvodů. Převážně jde o osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, těhotné a kojící ženy, matky do 9. měsíce po porodu, osoby, které pečují o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku, osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců a osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení trestu odnětí svobody, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, atd.) **(26)**. Ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce může ÚP vypracovat s touto specifickou skupinou klientů individuální akční plán **(20)**.

Individuální akční plán

Individuální akční plán slouží ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na pracovním trhu. Je to dokument, který je vypracován za součinnosti ÚP a uchazeče o zaměstnání **(26)**. Individuální akční plán je specifický intervenční poradenský nástroj založený na filozofii aktivace klienta. Obsahuje zejména informace, které analyzují a hodnotí klientovu situaci na trhu práce, dále obsahuje postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření a dohodnutých dílčích cílů, které mají vést ke zvyšování

možnosti uplatnění na trhu práce (14). Individuální akční plán je vypracován vždy, když je uchazeč o zaměstnání v evidenci nepřetržitě déle jak 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen aktivně spolupracovat na vytváření individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené (26).

ÚP je povinen tento plán nabídnout osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol. Uchazeč může individuální akční plán odmítnout. Pokud ho ale přijme, je s ním sepsán písemně a jeho neplnění by mohlo vést i k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (20).

Podpora v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč o zaměstnání, který v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával alespoň 12 měsíců výdělečnou činnost, ze které plynula povinnost odvádět sociální pojistné (36). Tento uchazeč také požádal ÚP o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž mu má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Doba, po kterou náleží uchazeči podpora v nezaměstnanosti, se nazývá podpůrčí doba. U uchazeče o zaměstnání do 50 let věku činí 5 měsíců, od 50 do 55 činí 8 měsíců, nad 55 let věku činí 11 měsíců. Rozhodující je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni, v němž byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti (26).

Podpora při rekvalifikaci

Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované ÚP a který není poživitelem starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora přiznána, má nárok na podporu při rekvalifikaci (36). Výplata podpory probíhá po celou dobu rekvalifikace. O podpoře při rekvalifikaci, stejně jako o podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje ÚP. Po dobu, kdy je uchazeči o zaměstnání vyplácena podpora při rekvalifikaci, se mu neposkytuje podpora v nezaměstnanosti. Ani jedna z těchto podpor se nevyplácí uchazeči o zaměstnání po tu dobu, kdy je mu vyplácen starobní důchod, dávky nemocenského pojištění nebo po dobu vazby (26).

1. 4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou nové pracovní příležitosti, vytvořené za účelem nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP (15). Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, jejichž náplní je zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel na základě dohody s ÚP, který může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na takto vytvořená pracovní místa (26). Dohoda o vytvoření VPP nemůže být uzavřena s organizačními jednotkami státu a se státními příspěvkovými institucemi (21). Pracovní příležitosti mohou být vytvořeny nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně (26).

Příspěvek může být poskytnut až do výše skutečných mzdových nákladů vyplacených na zaměstnance, který je umístěn v rámci VPP. Příspěvek zahrnuje i pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance (26). Maximální měsíční částka, která je sjednána v dohodě, není krácena za dobu nemoci ani při ošetřování člena rodiny (21). Příspěvek na místa vytvořená v rámci VPP je poskytován měsíčně, popřípadě v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů (46).

Uchazeč zařazený na VPP je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a v souvislosti s tím se mu zastaví i výplata podpory v nezaměstnanosti, pokud ji pobíral. Zaměstnavatel s touto osobou uzavře řádný pracovní poměr (21).

1.4.1 Zaměření veřejně prospěšných prací a zaměstnavatelé

VPP jsou práce především sezónního charakteru, které jsou zaměřené hlavně na úklid v obcích, údržbu komunikací a zeleně, údržbu sportovních zařízení v obci, stavební práce, zlepšování životního prostředí, práce sociálního charakteru apod. (30).

Ze zaměření VPP je možné odvodit, kdo bývá nejčastěji zaměstnavatelem. Pracovní místa v rámci VPP vytvářejí většinou obce, jejich příspěvkové organizace,

soukromé firmy zaměřené na úklidové práce a neziskové organizace. Jak již bylo zmíněno výše, dohody o vytvoření VPP nemohou být uzavírány s organizačními jednotkami státu a se státními příspěvkovými institucemi (21).

1.4.2 Postup při zřizování veřejně prospěšných prací

Zaměstnavatel podá na ÚP písemnou žádost. Formulář žádosti je možné získat na oddělení aktivní politiky zaměstnanosti ÚP nebo na internetových stránkách. Zaměstnavatel musí k žádosti doložit potvrzení o bezdlužnosti, doklad prokazující právní subjektivitu zaměstnavatele, např. úředně ověřený výpis z obchodního rejstříku nebo živnostenský list, doklad o vedení účtu u peněžního ústavu a charakteristiku VPP (počet pracovních míst, jejich druh a zaměření). ÚP může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti (31). V případě kladného posouzení žádosti je uzavřena mezi zaměstnavatelem a ÚP dohoda o vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP, kde je mimo jiné uvedena doba, na jakou jsou pracovní příležitosti vytvořené, druh práce, počet pracovních míst a výše příspěvku poskytovaného ÚP. Po podpisu dohody jsou pracovní místa obsazena uchazeči, kteří byli ÚP doporučení. První příspěvek je pak vyplacen až po doložení pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem umístěným na VPP (30).

1.4.3 Povinnost uchazeče přijmout veřejně prospěšné práce

Podle zákona č. 482/1991 Sb., o státní sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů, není za sociálně potřebného považován občan, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání delší dobu než 1 rok a bez vážných důvodů odmítne vykonávat VPP, které odpovídají jeho zdravotnímu stavu i dopravní dosažitelnosti. (51).

Z toho vyplývá, že část občanů, která je závislá jen na sociálních dávkách, může po odmítnutí VPP zůstat úplně bez prostředků. Podmínkou ale je, že ÚP bude mít taková místa nasmlouvaná a vytvořená (s obcemi, městskými částmi nebo zaměstnavateli, kteří se starají např. o údržbu veřejné zeleně). Tam, kde tato místa nejsou vytvořena, bude i nadále sociální situace těchto občanů řešena ze státního rozpočtu státními dávkami. (20).

1.4.4 Veřejně prospěšné práce v rámci ESF

Od 1. května 2008 do 31. 12. 2010 je v ČR realizován projekt *Veřejně prospěšné práce*. Realizátorem tohoto projektu je MPSV – odbor implementace programů ESF. Hlavní aktivitou projektu jsou již zmíněné VPP (časově omezené pracovní příležitosti, např. údržba veřejného prostranství, údržba a úklid veřejných budov, komunikací, charitativní práce, práce sociálního charakteru, práce na veřejných sportovištích nebo jiné obdobné činnosti) a doplňkovou aktivitou jsou rekvalifikace. Jde o rekvalifikace, které jsou nezbytné pro uchazeče a pro jeho umístění na veřejně prospěšné práce. Tento projekt je realizován za účelem podpory zaměstnání a zvýšení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kteří mají z určitých důvodů problémy s pracovním uplatněním a je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Pomocí projektu se uchazečům o zaměstnání umožňuje získat nebo obnovit pracovní návyky a tím předcházet sociálně nežádoucím jevům, které provázejí dlouhodobou nezaměstnanost. Projekt podporuje formou finančních příspěvků na mzdové náklady při vytváření VPP. Dohody o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací uzavírají úřady práce se zaměstnavateli. Při realizaci je postupováno v souladu s pravidly ESF a v souladu se zákonem o zaměstnanosti (27).

Cílem a zároveň hlavním přínosem tohoto projektu je udržení, obnovení nebo získání pracovních návyků u uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče, a motivace této skupiny k práci pomocí možnosti získání finančních prostředků vlastní činností, nikoliv ze státních dávek (29).

1.4.4.1 ESF v ČR

Fondy EU jsou realizačním nástrojem hospodářské politiky a sociální soudržnosti EU. Tyto fondy slouží ke snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje regionů a členských států EU. Jedním z nich je i ESF. Jde o fond strukturální, tzn. že je určen pro chudší nebo jinak znevýhodněné regiony (12). Jeho hlavním posláním je rozvoj zaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a podpora rovných příležitostí se zaměřením na trh práce a rozvoj lidských zdrojů (28). Podporuje sociální programy členských států EU,

projekty napomáhající rizikovým skupinám obyvatel a zlepšování mobility pracovních sil v rámci EU (13).

Hlavní cíle ESF jsou: pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, rovné příležitosti při vstupu na trh práce pro všechny, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných skupin, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované pracovní síly, zavádění nových trendů a modelů organizace práce a podnikání, boj se všemi formami diskriminace souvisejícími s trhem práce (28).

Základní programy ESF pro období 2007 – 2013 umožňují ČR čerpání prostředků z ESF v tomto období. Konkrétně se jedná o operační program *Lidské zdroje a zaměstnanost*, operační program *Vzdělávání pro konkurenceschopnost* a operační program *Praha – Adaptabilita* (28).

1.4.5 Veřejně prospěšné práce a krátkodobé zaměstnání

Krátkodobé zaměstnání je jednou z možných variant zprostředkování zaměstnání, což může přispět k udržení pracovních návyků. Je určeno pro uchazeče o zaměstnání, ale pouze na omezenou dobu. ÚP může pro evidované uchazeče zprostředkovat nárazové, časově omezené práce. Jde např. o sklizeň ovoce, zeleniny, odstraňování následků živelných událostí apod. Krátkodobé zaměstnání může trvat maximálně 3 měsíce a po tuto dobu může být uchazeč i nadále v evidenci ÚP a může pobírat podporu v nezaměstnanosti. Nemělo by být určeno pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, pro ně jsou vhodnější již zmíněné VPP. Z těch jim totiž může vzniknout opětovný nárok na podporu v nezaměstnanosti, z krátkodobého zaměstnání ne. Krátkodobé zaměstnání může uchazeč bez následků odmítnout, z odmítnutí vykonávat VPP mohou vyplynout sankce (např. vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání). Důležité je zdůraznit, že krátkodobé zaměstnání nepatří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (21).

1.4.6 Veřejně prospěšné práce a obecně prospěšné práce

Je velmi častým jevem, že veřejnost zaměňuje pojmy VPP a obecně prospěšné práce, i když jde o dva naprosto rozdílné instituty. Věnuji proto pár řádků k vymezení obou pojmů.

VPP jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a slouží k dočasnému zaměstnání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou obtížně umístitelní a dlouhodobě nezaměstnaní. VPP by měly pomoci těmto osobám získat nebo obnovit pracovní návyky a předcházet tak sociálně nežádoucím jevům provázejícím nezaměstnanost. VPP jsou právně ukotveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (1).

Obecně prospěšné práce jsou jedním z alternativních trestů. Tento trest může soud uložit pachateli trestného činu, za který by trest odnětí svobody nepřevyšoval 5 let. Obecně prospěšné práce se ukládají v rozsahu 50 – 300 hodin. Tento trest musí odsouzený odpracovat ve lhůtě 1 roku a za každou 1 neodpracovanou hodinu mu soud může vyměřit 1 den trestu odnětí svobody. Obecně prospěšné práce nesmí sloužit k výdělečným účelům a odsouzený je musí vykonat ve svém volném čase. Obecně prospěšné práce jsou právně ukotveny v trestním zákoníku (44).

Určitá podobnost mezi VPP a obecně prospěšné práce je v jejich zaměření. Jak VPP tak i obecně prospěšné práce spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov, komunikací nebo ve prospěch státních a jiných obecně prospěšných institucí (se zaměřením na školství, vzdělání a vědu, ochranu zdraví a životního prostředí, humanitární, sociální, charitativní, sportovní činnost, atd.) (49).

Společným pro tyto 2 instituty může být i fakt, že někteří lidé vykonávající VPP a obecně prospěšné práce je vnímají jako „*nucené práce*“.

1.4.7 Veřejně prospěšné práce a veřejná služba

Veřejná služba byla nově zavedena novelou zákona o pomoci v hmotné nouzi. Spolu s VPP, krátkodobým zaměstnáním a dobrovolnickou službou má napomoci k zachování pracovních dovedností u lidí v dlouhodobém stavu hmotné nouze. Možnost zřízení veřejné služby je v režii jednotlivé obce, ÚP je jí při tom nápomocný. Veřejnou službou

se rozumí činnost v zájmu obce, která je zaměřena na zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a dalších veřejných prostranství nebo pomoc v oblasti sociální a kulturní. Osoby, které vykonávají veřejnou službu nejsou v pracovně právním vztahu a nedostávají za práci odměnu. Tato činnost se jim však zohledňuje při poskytování dávek hmotné nouze. Osoby, které pobírají dávky hmotné nouze déle než 6 měsíců, mají nárok jen na existenční minimum. Pokud vykonají veřejnou službu v rozsahu 20 hodin měsíčně, mají nárok na životní minimum. Je ale nutné zmínit informaci, že záleží pouze na obci, zda podle svých možností institut veřejné služby organizuje. Na místech koordinátorů veřejné služby se mohou uplatnit uchazeči o zaměstnání, kteří budou zaměstnání v rámci VPP (45).

1.5 Význam práce pro člověka

Práce má v životě člověka velmi důležité a zásadní postavení. Pro jeho důstojnou existenci je neodmyslitelnou podmínkou. Není přínosem pouze v oblasti materiální, ale má pro člověka mnohem hlubší význam. Díky práci se člověk dostává do celé řady sociálních vztahů a osvojuje si i nové sociální role. Dáme-li do kontextu práci a životní dráhu člověka, tak vidíme, že práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity jedince (5). Je tedy zjevné, že práce a vztahy s ní spojené jsou zdrojem identity člověka, stejně tak i jeho sociálního statusu (23). Pro člověka jsou velmi důležité i pocity, které s sebou práce přináší: pocit společenské prospěšnosti, seberealizace a sebeúcty. Práce může být i jistou formou odpočinku od soukromých osobních starostí. Prací si člověk upevňuje nebo i získává nové znalosti, schopnosti a dovednosti. Člověk prací také ukazuje a předává platné společenské hodnoty svým dětem. Může jim tak dát dobrý příklad do budoucího života. V opačném případě vidí příklad negativní, který je stejně tak může ovlivnit (5).

Jahodová (1979; in Mareš, 2002) popsala pět základních potřeb, které jsou uspokojovány prostřednictvím zaměstnání, naopak nezaměstnanost jejich uspokojování blokuje. Podle ní *práce v zaměstnání* svým strukturovaným charakterem:

- vytváří pro zaměstnaného reálnou strukturu času;
- umožňuje pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;

- umožňuje zaměstnanému podílet se na cílech a účelech , které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a identitu;
- vynucuje si řadu aktivit , k nimž není člověk bez zaměstnání motivován (23).

Důležité je zmínit, že v kultuře, jako je ta naše, není nejdůležitější práce jako taková, ale práce placená, tedy zaměstnání. Giddens (1989; in Mareš, 2002) shrnul šest charakteristik placené práce mající pro člověka a jeho život klíčový význam:

1. *Peníze* – mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. *Úroveň činnosti* – zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
3. *Rozmanitost žití* – zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. *Struktura času* – pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání aktivit.
5. *Sociální kontakt* – pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. *Osobní identita* – zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí (23).

Člověk, který se ocitne dlouhodobě bez práce, ztrácí silné pojítka s realitou a objevuje se u něho strach a nejistota z budoucnosti. Ve společnosti, kde má placená práce společenskou i osobní hodnotu, je ztráta práce stresující životní událostí. Tento sám o sobě stresující zážitek může být i okolní společností vnímán jako životní selhání jedince, což nezaměstnaného vede k pochybnostem o vlastních schopnostech (5). Aby se člověk dokázal vyrovnat s nezaměstnaností, musí se naučit uspokojovat své potřeby i prostřednictvím volného času. Jde především o potřebu řádu, potřebu cíle a potřebu mít společnost (52).

1.6 Nezaměstnanost

„Jsme nesmírně pyšní na to, že se nám daří produkovat stále více a více, za méně času a s menším počtem pracovních sil. Jsme nesmírně pyšní na to, že můžeme stále větší počet pracovních sil nahrazovat roboty. To však současně znamená, že máme stále více a více nezaměstnaných“ (Smidak, 1996, str. 62).

Nezaměstnanost je nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, kdy nabídka převyšuje poptávku. Jde o přirozený jev ve společnosti, kde je uplatňován tržní mechanismus a demokracie. Její existence souvisí s pohybem ekonomiky, který s sebou nese i odpovídající pohyb pracovních sil. Nezaměstnanost můžeme primárně přisoudit i té skutečnosti, že osoby mají právo svobodně se rozhodnout, zda zaměstnání přijmou, a nebo budou závislé na jiných příjmech, např. na různých dávkách sociálního státu, na příjmech rodiny, na podpoře od charitativních organizací, atd. (23).

Pod pojmem nezaměstnaný se rozumí osoba, která je v produktivním věku a splňuje další podmínky. Nemá placené zaměstnání, tzn. není v pracovním poměru, nevykonává samostatně výdělečnou činnost a soustavně se nepřipravuje na budoucí povolání, tedy není studentem. Dále tato osoba aktivně hledá práci a je ochotna do zaměstnání v brzké době nastoupit. Spolu se zaměstnanými tvoří skupina nezaměstnaných ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Pojem zaměstnání označuje osoby, které mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání včetně osob, které momentálně nejsou přítomné v práci, ale mají k zaměstnání vazbu – např. osoby pobírající nemocenské dávky. Ekonomicky neaktivním obyvatelstvem jsou např. děti, studenti, lidé v důchodovém věku, atd (11).

Při měření nezaměstnanosti se nejčastěji používá ukazatel *míra nezaměstnanosti*. Tu zjistíme, když počet nezaměstnaných vydělíme počtem pracovních sil (ekonomicky aktivním obyvatelstvem), výsledné číslo se ještě vynásobí 100, jelikož se míra nezaměstnanosti udává v procentech (19).

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

u je míra nezaměstnanosti
U počet nezaměstnaných
L počet pracovních sil

Není pravidlem, že by nezaměstnanost byla pro společnost vždy a za každou cenu zlem (19). Vedle negativních (disfunkčních) stránek, kterými jsou např. zatížení státního rozpočtu (sociální dávky, podpora v nezaměstnanosti), nevyužití existujících pracovních zdrojů, ztráta kvalifikace i motivace nezaměstnaného jedince a další negativní důsledky jak na jedince, tak na jeho rodinu, tak i na celou společnost (6), má i své pozitivní (funkční) stránky. Patří sem např. pohotová rezerva pracovních sil na trhu práce, podněcování zájmu a zvyšování kvalifikace, upevňování pracovní kázně a morálky u zaměstnanců (23).

Nezaměstnanost se nepovažuje za vážný ekonomický ani sociální problém do té doby, než se stane masovou. Bohužel, v dnešní době se masová nezaměstnanost stala běžnou součástí života (23). V posledních letech, hlavně důsledkem ekonomické krize, nezaměstnanost začala vzrůstat. Např. na konci roku 2008 byla míra nezaměstnanosti v ČR 6 %, na konci roku 2009 byla míra nezaměstnanosti v ČR 9,2 % (25). Další příčiny vzestupného trendu nezaměstnanosti jsou spatřovány i v relativně dobrém sociálním zajištění nezaměstnaných, což může některé nezaměstnané osoby demotivovat k hledání zaměstnání. Do jisté míry přispívá k rostoucí nezaměstnanosti i dynamika technologického pokroku a demografické změny, které souvisejí zejména s věkovým složením obyvatelstva a s růstem míry ekonomické aktivity (19).

1.6.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Z určení typu nezaměstnanosti lze odvozovat její příčiny, závažnost i možnosti jejího řešení. Jsou rozlišovány následující typy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklická (19).

Frikční nezaměstnanost je též označována jako fluktuační nebo normální. Je spojena s životním cyklem a s hledáním nového pracovního místa (15). Zda byla důvodem k odchodu ze stávajícího pracovního místa vidina vyšší mzdy, uspokojivější pracovní podmínky, větší šance na kariérový postup, lepší bytové nebo životní podmínky nebo jiný důvod, není důležité. Tento typ nezaměstnanosti se považuje za nezaměstnanost dobrovolnou a nemá dlouhodobější charakter (obvykle do 3 měsíců).

Bývá to doba potřebná k získání informací a k vyhledání nových pracovních míst, k porovnání možných alternativ, k rozhodování o nástupu apod. (11).

Sezónní nezaměstnanost je způsobena výkyvy v odvětvích, kde výroba závisí na počasí, resp. na pravidelně se střídajícím přírodním cyklu. Např. v zimním období se jedná především o odvětví zemědělství, stavebnictví, ale i o některé služby (např. služby spojené s turistikou). Jde o nezaměstnanost krátkodobějšího charakteru (15).

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, převyšuje-li nabídka práce určitého druhu, resp. nabídka pracovních sil, poptávku po této práci. Osoby hledající práci nejsou schopny nebo se nechtějí rychle přizpůsobit skutečným požadavkům poptávky na trhu práce a stávají se tak nezaměstnanými (11). Jinými slovy řečeno věk, pohlaví, kvalifikace, schopnosti či místo bydliště těchto osob neodpovídají požadavkům struktury volných pracovních míst. Na strukturální nezaměstnanost ukazuje stav, kdy je vysoký počet volných pracovních míst i vysoký počet nezaměstnaných (15). Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženi především rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním handicapem, protože lidé mladí, nevázaní na rodinu, zdraví, s širokým záběrem vědomostí a technicky mnohostranní jsou na trhu práce mnohem flexibilnější a adaptabilnější (11).

Cyklická nezaměstnanost, označována též jako konjunkturální, je vyvolána cyklickými změnami dynamiky hospodaření v makroekonomickém rozměru. Jde o situaci, kdy makroekonomická poptávka po zboží a službách nepostačuje na zaměstnání osob, které mohou a chtějí pracovat (15).

Strukturální nezaměstnanost postihuje specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky, sezónní pak určité profese. Makroekonomická poptávka, resp. její pokles a s ním související cyklická nezaměstnanost, má plošný dopad a určitou měrou ovlivňuje všechny sektory hospodářství (11).

V souvislosti s nezaměstnaností nejdeme v literatuře i pojmy *work reduction* a *job reduction*. *Work reduction* se užívá v případě, kdy nezaměstnanost vzniká především v důsledku odbytových potíží firem, případně i ekonomiky. *Job reduction* pak označuje situaci, kdy nezaměstnanost vzniká v důsledku zavádění nových technologií, změn v obsahu práce a ve struktuře ekonomiky. V tomto případě mohou

z trhu práce mizet celé kategorie profesí a jsou vyžadováni pracovníci s naprosto jinými pracovními předpoklady a to celé se děje zpravidla při stejné, resp. i při rostoucí produkční schopnosti firem i ekonomiky. Jinými slovy jde o změny struktury nabídky i poptávky na trhu práce **(19)**.

1.6.1.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolnou nezaměstnanost se jedná v případě, že počet volných pracovních míst je roven nebo je vyšší než počet nezaměstnaných osob **(5)**, ale část pracovních sil nechce z nějakých důvodů pracovat. Mezi tyto důvody patří např. upřednostňování volného času před zaměstnáním nebo nespokojenost s finančním ohodnocením v zaměstnání a hledání lépe placeného pracovního místa **(19)**. O nedobrovolnou nezaměstnanost se jedná ve chvíli, kdy počet nezaměstnaných převyšuje počet volných pracovních míst **(5)**, tzn. že poptávka po práci je převyšována nabídkou **(19)**.

1.6.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopady

Dopady nezaměstnanosti jsou tím závažnější, čím je nezaměstnanost delší. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje vážný ekonomický a sociální problém, který s sebou přináší negativní dopady jak na jedince, tak i na celou společnost **(5)**. Podle Mezinárodní organizace práce je za dlouhodobou nezaměstnanost považována ta, která trvá déle než 12 měsíců, ale lze ji sledovat i diferencovaněji, např. v rozsahu 6, 12 a 24 měsíců. Integrovaný portál MPSV v ČR zveřejňuje statistiky, které jsou rozděleny právě podle této délky, tzn. že za dlouhodobou nezaměstnanost je považována i ta, která trvá déle než 6 měsíců **(35)**. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje nejčastěji následující skupiny: osoby s nízkou kvalitací, příslušníky etnických menšin, imigranty, osoby se zdravotním postižením, absolventy škol a osoby starší 50 let **(4)**. Na dlouhodobou nezaměstnanost je možné pohlížet i jako na sociální událost, neboť nezaměstnaná osoba po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnána z důvodu: ztráty kvalifikace, ztráty pracovních návyků a z důvodu upadnutí do sociální pasti. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou přiřazováni do systému sociální pomoci **(43)**.

1.6.2.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické dopady nezaměstnanosti souvisejí s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je ve skutečnosti schopna. Tím, že je vytvářen menší produkt, než je produkt potenciální, dochází k poklesu HDP (19). Tento jev vyjadřuje Okunův zákon. Ten říká, že na každá 2 %, o něž poklesne HDP vzhledem k potenciálnímu produktu, vzroste míra nezaměstnanosti o 1 % (22).

Ekonomickým dopadem je i snížení nebo ztráta kvalifikace nezaměstnaného, výplata podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek, které zatěžují státní rozpočet (6).

1.6.2.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít závažné dopady na sociální situaci nezaměstnaného, na jeho chování, postoje, rodinu i společenský život. Odráží se i na strukturaci a vnímání času. Při snaze nějak zaplnit přebytek volného času se může nezaměstnaný snadno uchýlit k sociálně nežádoucím jevům. Samozřejmě toto nelze přisuzovat všem případům nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se nevyklučuje ani se zdravým, aktivním a pozitivním životním stylem. Jaké dopady nezaměstnanost na jedince bude mít, závisí na mnoha faktorech (např. na jeho individuálních postojích, ekonomickém zázemí, mravní síle, podpoře rodiny, atd.). Obecně ale platí, že s nezaměstnaností se lépe vyrovnávají osoby, které jsou nezaměstnané kratší dobu, mají určité zázemí, úspory a jsou adaptabilnější (19). Schopnost nezaměstnaného vyrovnat se s nezaměstnaností pozitivně ovlivňují i některé rysy sociálního prostředí, např. míra emocionální podpory okolí, četnost mezilidských kontaktů i možnost participace na kolektivní práci (5).

1.6.2.3 Vliv nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví

Pro mnoho lidí představuje nezaměstnanost traumatizující a stresující zážitek. Oslabuje se sociální status a prestiž jedince. Nezaměstnanost vyvolává pocity úzkosti z budoucnosti, neužitečnosti a neschopnosti (19). Podle Eisenberga a Lazarsfelda (1938;

in Mareš, 2002) je nezaměstnanost spojená i s větší emoční nestabilitou. Je ohrožen hodnotový systém jedince, přicházejí pocity méněcennosti a člověk vnímá i to, že klesl v očích ostatních. Ztrácí důvěru sám v sebe, je nespokojený a podrážděný. Ve srovnání se zaměstnanou populací mají nezaměstnaní větší tendenci být úzkostní a je mezi nimi větší výskyt depresí (23).

Warr (1985; in Mareš, 2002) popsal následující způsoby, kterými může nezaměstnanost ovlivňovat psychické zdraví jedince: finanční obtíže a obavy, omezení kontaktu se společností, zužování sociálního prostředí jedince, celková změna společenského chování, redukce kvality interpersonálních kontaktů a vztahů, nedostatek příležitostí pro rozvoj nových dovedností a zkušeností, nedostatek příležitostí pro využívání a procvičování již dříve získaných, pocit nejistoty a úzkosti z budoucnosti, nárůst ponižujících situací (žádost o práci s odmítnutím, neosobní byrokratický přístup některých úředníků, být považován za někoho, kdo selhal, atd.) (23).

Z důvodu úzké provázanosti psychických a fyzických funkcí je zhoršení fyzického zdraví v důsledku nezaměstnanosti očekávaným jevem (35). Jak již bylo zmíněno výše, nezaměstnanost s sebou přináší stres, ten se pak negativně odráží na zdravotním stavu jedince. Dlouhodobý stres snižuje imunitu a zvyšuje riziko vzniku kardiovaskulárních onemocnění (23). Zdravotní riziko plyne i z nadměrného užívání nikotinu, alkoholu nebo jiných návykových látek, což bývá také častým doprovodným jevem nezaměstnanosti (5).

K předcházení negativních důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti slouží právě veřejně prospěšné práce. Ty mohou pomoci dlouhodobě nezaměstnaným vylepšit si finanční situaci, udržet si pracovní návyky, sociální kontakty, čímž se předchází i sociálně nežádoucím jevům (27).

2. Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Cíl práce spočívá ve zmapování postojů a názorů zaměstnavatelů na VPP jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Chtěla bych poukázat na pozitivní i negativní stránky, které s sebou vytváření pracovních míst v rámci VPP přináší. U nalezených problémů a nedostatků se pokusím navrhnout možná řešení. Ráda bych poukázala i na to, proč někteří zaměstnavatelé pracovní místa v rámci VPP vytvářejí a někteří ne. Dalším cílem práce je porovnání dvou regionů s různou mírou nezaměstnanosti.

2.2 Hypotézy

H1: Prostřednictvím veřejně prospěšných prací mohou problémové kategorie uchazečů o zaměstnání nalézt perspektivní zaměstnání.

H2: Veřejně prospěšné práce jsou více využívány v regionech s horší situací na trhu práce.

3. Metodika

3.1 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkum byl proveden u vybraných zaměstnavatelů v regionech České Budějovice a Havlíčkův Brod. Vybranými zaměstnavateli se rozumí především organizace vytvářející pracovní místa v rámci VPP (v posledních 5 letech, tzn. rok 2005 – 2009), obce vytvářející pracovní místa v rámci VPP (v posledních 5 letech, tzn. rok 2005 – 2009) i obce, které pracovní místa v rámci VPP nevytvářejí. Celkem byl dotazník poslán 289 zaměstnavatelům, z toho 148 v Českých Budějovicích a 141 v Havlíčkově Brodě. Z celkového počtu rozeslaných dotazníků se navrátilo 70 dotazníků, tzn. že byla 24,2 % návratnost. Konečný výzkumný soubor tvořilo 70 zaměstnavatelů, z toho 52 zaměstnavatelů, kteří vytvářejí nebo v posledních 5 letech vytvářeli pracovní místa v rámci VPP a 18 zaměstnavatelů, kteří pracovní místa v rámci VPP nevytvářejí.

3.1.1 Region České Budějovice

Region České Budějovice spadá pod Jihočeský kraj a je rozdělen do 4 mikroregionů – České Budějovice, Nové Hradky, Trhové Sviny a Týn nad Vltavou. Celkový počet obcí v tomto regionu je 109. Z toho plyne, že jsem rozeslala 109 dotazníků obcím, resp. statutárním zástupcům obcí. Dále jsem rozeslala 39 dotazníků neziskovým organizacím a dalším právnickým osobám, které v posledních 5 letech spolupracovaly s ÚP v Českých Budějovicích v rámci VPP. Konečný výzkumný soubor tvořilo 36 zaměstnavatelů z tohoto regionu.

3.1.2 Region Havlíčkův Brod

Region Havlíčkův Brod spadá pod kraj Vysočina a je rozdělen do 6 mikroregionů – Havlíčkův Brod, Chotěboř, Ledec nad Sázavou, Světlá nad Sázavou, Golčův Jeníkov a Přebyslav. Celkový počet obcí v tomto regionu je 120. Z toho plyne, že jsem rozeslala 120 dotazníků obcím, resp. statutárním zástupcům obcí. Dále jsem rozeslala 21 dotazníků neziskovým organizacím a dalším právnickým osobám, které v posledních 5

letech spolupracovaly s ÚP v Havlíčkově Brodě v rámci VPP. Konečný výzkumný soubor tvořilo 34 zaměstnavatelů z tohoto regionu.

3.2 Použitá metoda

V práci jsem zvolila výzkum kvantitativní. K realizaci byl použit dotazník, který obsahoval uzavřené, polouzavřené i otevřené otázky (39). Ve své podstatě šlo o dva částečně se lišící dotazníky, jeden pro obce a druhý pro organizace. Dva dotazníky byly vytvořeny z toho důvodu, že obce a organizace mají jiný přístup k VPP a jiná očekávání. Bylo by proto velice obtížné formulovat otázky pro tyto dva subjekty zároveň.

Pro distribuci dotazníků jsem zvolila e-mailovou poštu. Potřebné informace, především seznam obcí a organizací vytvářejících VPP a jejich e-mailové kontakty, jsem měla k dispozici díky ÚP v Českých Budějovicích a ÚP v Havlíčkově Brodě. „Follow-up“ – abych zvýšila návratnost rozeslaných dotazníků, tak jsem po 14 dnech znovu urgovala respondenty, od kterých se mi vyplněný dotazník nevrátil (10).

Dotazník pro obce byl rozdělen na dvě části. Úvodní část obsahovala 5 otázek. První dvě byly zaměřeny na počet obyvatel a mikroregion, do něhož obec spadá. Šlo o otázky uzavřené. Následující 3 otázky byly zaměřeny na skutečnost, zda daná obec vytváří některý z následujících institutů: *VPP, obecně prospěšné práce nebo veřejnou službu*. Každý z těchto institutů jsem v dotazníku stručně definovala, aby nedocházelo k jejich záměně. Jednalo se o otázky polouzavřené a svým způsobem i filtrační, jelikož následující část dotazníku byla určena pouze obcím, které vytvářejí a nebo v posledních 5 letech vytvářely pracovní místa v rámci VPP. Několik dalších otázek se vztahovalo ke spolupráci mezi zaměstnavateli a ÚP: délka spolupráce, hodnocení spolupráce, výše příspěvků od ÚP a vyplácení mzdy zaměstnaným v rámci VPP. Další otázky už se týkaly samotného hodnocení VPP. Dotazovala jsem se na motivaci a přínos pro obě zúčastněné strany (pro zaměstnavatele i pro zaměstnané), na problémy, se kterými se zaměstnavatelé setkali, na míru důležitosti VPP při řešení nezaměstnanosti, na celkové hodnocení programu VPP a na navrhované změny ze strany zaměstnavatelů. Celkově dotazník pro obce obsahoval 23 otázek.

Dotazník pro organizace se nepatrně lišil. Neobsahoval úvodní otázky vztahující se k regionu a i otázky týkající se přímo hodnocení VPP, resp. možnosti odpovědí byly částečně poupraveny právě pro odlišnosti mezi obcemi a organizacemi při vytváření VPP. Dotazník pro organizace obsahoval celkem 18 otázek. Vzory obou dotazníků je možné najít v příloze.

Sekundární analýza dat

Jako doplňková metoda byla provedena sekundární analýza dat. Zdrojem pro sekundární analýzu byly zprávy o vývoji situace na trhu práce v regionu České Budějovice a Havlíčkův Brod za rok 2005 – 2009. Zprávy o vývoji situace na trhu práce byly ke stažení na integrovaném portálu MPSV České Budějovice a na integrovaném portálu MPSV Havlíčkův Brod.

4. Výsledky

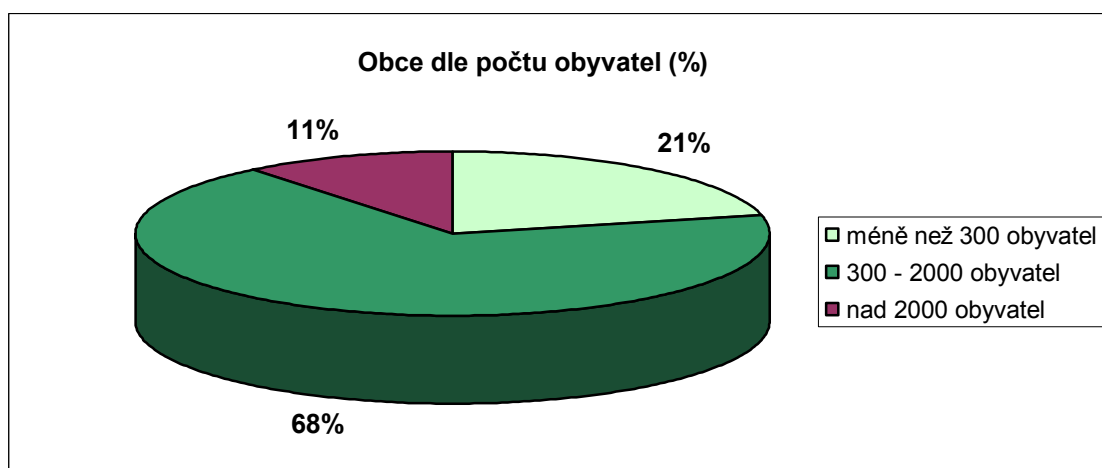
4.1 Dotazníkové šetření – obce nevytvářející VPP

V této části výzkumu se věnuji obcím, které nevytvářejí pracovní místa v rámci VPP, v rámci obecně prospěšných prací a obcím, které neorganizují veřejnou službu. Zabývám se především důvody, proč tomu tak je.

4.1.1 Region Havlíčkův Brod

Z tohoto regionu se mi od obcí navrátilo 28 vyplněných dotazníků. 6 dotazníků bylo od obcí s menším počtem obyvatel než 300, 19 dotazníků od obcí, které mají 300 – 2000 obyvatel a od obcí nad 2000 obyvatel 3 dotazníky.

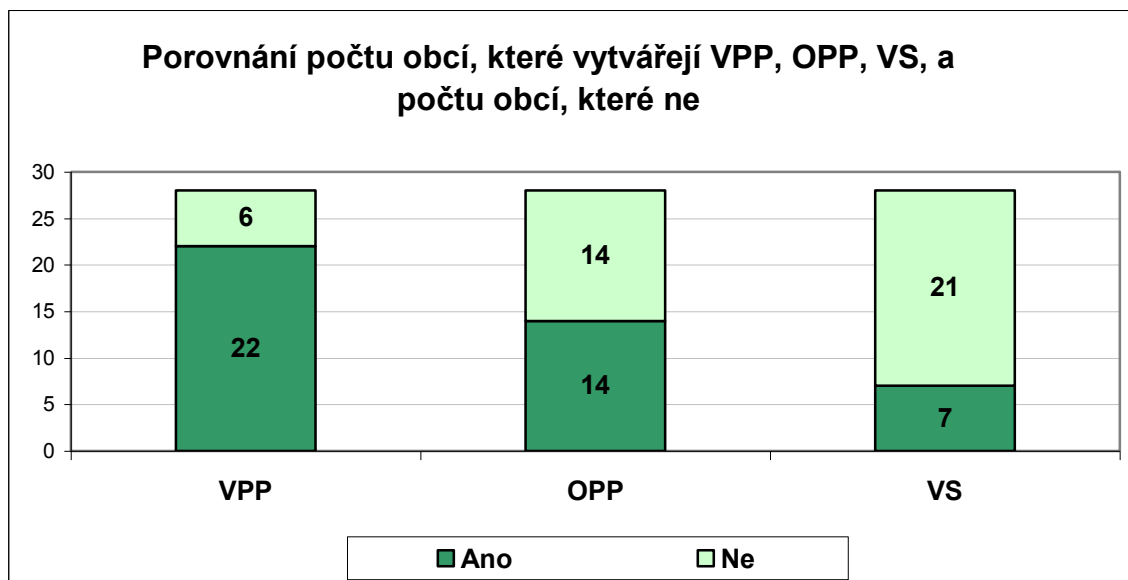
Graf 1: Podíl navrácených dotazníků dle počtu obyvatel jednotlivých obcí (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 28 obcí 13 spadá do mikroregionu Havlíčkův Brod, 5 do mikroregionu Chotěboř, 6 do mikroregionu Ledec nad Sázavou, 3 do mikroregionu Světlá nad Sázavou, 1 obec do mikroregionu Golčův Jeníkov a 0 do mikroregionu Přibyslav.

Graf 2: Porovnání počtu dotázaných obcí, které vytvářejí VPP, obecně prospěšné práce a veřejnou službu, a počtu dotázaných obcí, které tyto instituty neorganizují (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 28 obcí, od kterých se navrátil vyplněný dotazník, zaměstnává 22 obcí nezaměstnané v rámci VPP, 14 obcí zaměstnává občany v rámci obecně prospěšných prací (v grafu OPP) a pouze 7 obcí organizuje veřejnou službu (v grafu označení VS).

Proč některé obce nezaměstnávají své nezaměstnané občany v rámci VPP?

Z vyplněných dotazníků vyplývá hned několik důvodů, proč některé dotázané obce VPP nevytvářejí:

- nezájem ze strany nezaměstnaných;
- špatné zkušenosti s VPP;
- v obci není nikdo nezaměstnaný;
- práce v obci jsou nárazové a jsou řešeny brigádně se studenty;
- není nikdo, kdo by VPP v obci organizoval;
- příliš vysoká administrativa;

- nízké dotace ze strany ÚP.

Proč některé obce nezaměstnávají své občany v rámci obecně prospěšných prací?

Z vyplněných dotazníků vyplývá hned několik důvodů, proč některé dotázané obce nezaměstnávají občany v rámci obecně prospěšných prací:

- špatné zkušenosti se zaměstnáváním občanů v rámci obecně prospěšných prací (vázla dobrá vůle ze strany odsouzených; jde spíše o trest pro starostu; nepravidelná docházka a špatná morálka ze strany odsouzeného);
- není nikdo, kdo by obecně prospěšné práce v obci organizoval;
- ze strany obce zájem je, má však vysoké požadavky a vzhledem k nim nebyl této obci nikdo na obecně prospěšné práce přidělen;
- obec nemá koho v rámci obecně prospěšných prací zaměstnat;
- odsouzený si musí obecně prospěšné práce odpracovat ve svém volném čase, tzn. třeba o víkendu a je otázka, kdo by na něj dohlížel;
- špatná spolupráce s probační a mediační službou.

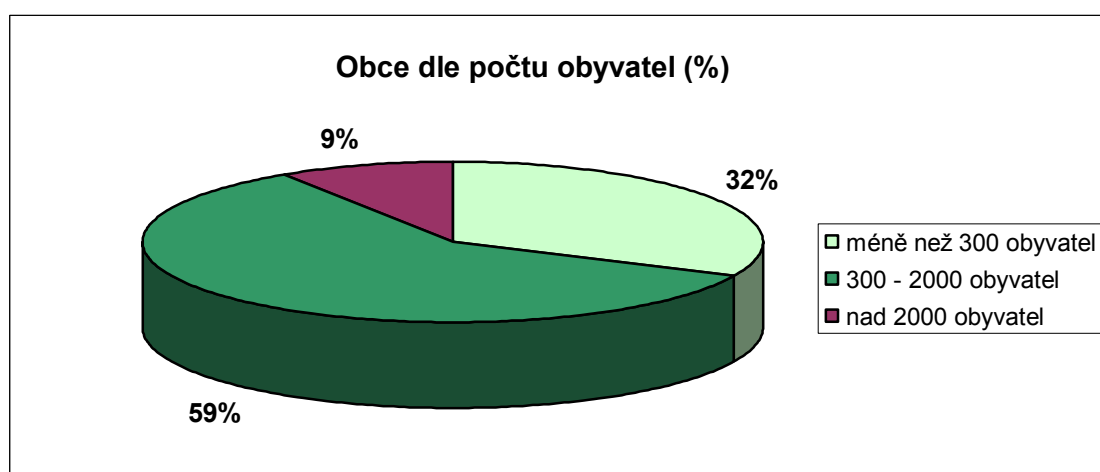
Proč některé obce neorganizují veřejnou službu? Z vyplněných dotazníků vyplývá hned několik důvodů, proč některé dotázané obce neorganizují veřejnou službu:

- nikdo o tuto službu neprojevil zájem;
- zatím to nebylo potřebné, na malé obci není pro koho veřejnou službu organizovat;
- nezájem ze strany obce, další práce pro starostu navíc;
- služba není známá veřejnosti;
- služba nebyla doposud obci nabídnuta ani ÚP ani jinou institucí, obec nemá o této službě žádné informace;
- pro malé obce zabezpečuje tuto službu obec s rozšířenou působností.

4.1.2 Region České Budějovice

Z tohoto regionu se mi od obcí navrátilo 22 vyplněných dotazníků. 7 dotazníků bylo od obcí s menším počtem obyvatel než 300, 13 dotazníků od obcí, které mají 300 – 2000 obyvatel a od obcí nad 2000 obyvatel 2 dotazníky.

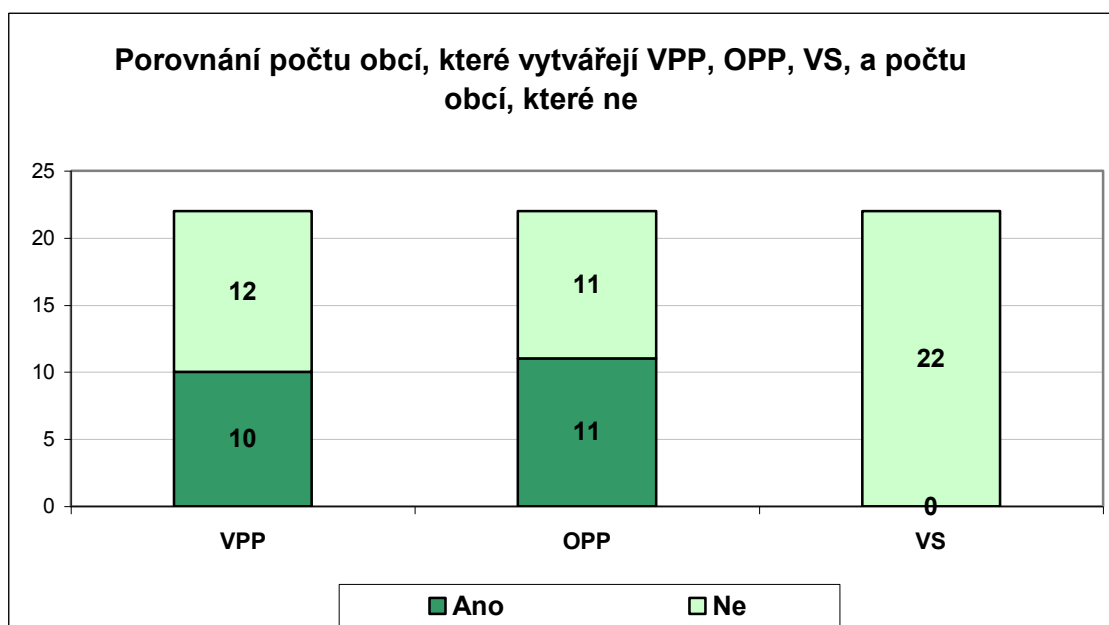
Graf 3: Podíl navrácených dotazníků dle počtu obyvatel jednotlivých obcí (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 22 obcí, od kterých se navrátil vyplněný dotazník, spadá 16 obcí do mikroregionu České Budějovice, 1 obec do mikroregionu Nové Hrady, 2 obce do mikroregionu Trhové Sviny a 3 obce do mikroregionu Týn nad Vltavou.

Graf 4: Porovnání počtu dotázaných obcí, které vytvářejí VPP, obecně prospěšné práce a veřejnou službu, a počtu dotázaných obcí, které tyto instituty neorganizují (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 22 obcí, od kterých se navrátil vyplněný dotazník, zaměstnává 10 obcí nezaměstnané v rámci VPP, 11 obcí zaměstnává občany v rámci obecně prospěšných prací (v grafu OPP) a žádná z těchto obcí neorganizuje veřejnou službu (v grafu označení VS).

Proč některé obce nezaměstnávají své nezaměstnané občany v rámci VPP?

Z vyplněných dotazníků vyplývá hned několik důvodů, proč některé dotázané obce VPP nevytvářejí:

- problematická morálka dlouhodobě nezaměstnaných, nízká produktivita a kvalita práce ze strany nezaměstnaných;
- není zájem a motivace ze strany nezaměstnaných;
- náročná administrativa;

- malé obce nemají dostatek příležitostí pro jakékoliv VPP, jde o práce nárazové, pouze na krátký časový interval;
- upřednostňování práce na dohodu o provedení práce před VPP;
- v obci jsou nezaměstnané převážně ženy nebo muži se sníženou pracovní schopností a práce, které obec potřebuje, jsou poměrně fyzicky náročné;
- není nikdo, kdo by VPP v obci organizoval;
- nikdo obec v tomto směru neoslavil (ani nezaměstnaní ani ÚP) a není na to čas ani finanční prostředky.

Proč některé obce nezaměstnávají své občany v rámci obecně prospěšných prací?

Z vyplněných dotazníků vyplývá hned několik důvodů, proč některé dotázané obce nezaměstnávají občany v rámci obecně prospěšných prací:

- není koho zaměstnat na obecně prospěšné práce;
- problematická pracovní morálka na straně odsouzených;
- komplikovaná organizace práce, v obci není nikdo, kdo by obecně prospěšné práce organizoval, není na to čas;
- upřednostňování práce na dohodu o provedení práce před obecně prospěšnými pracemi;
- malá obec nemá dostatek možností, jak zaměstnat na obecně prospěšné práce;
- finanční důvody, nízký rozpočet obce;
- neznalost a neinformovanost v této oblasti.

Proč některé obce neorganizují veřejnou službu? Z vyplněných dotazníků vyplývá hned několik důvodů, proč některé dotázané obce neorganizují veřejnou službu:

- nejde o obec s rozšířenou působností (malé obce);
- nedostatek finančních prostředků;
- složitá administrativa;
- nikdo o tuto službu neprojevil zájem; v sociální oblasti zatím nikdo pomoc ze strany obce nepotřeboval;
- obec má dostatek pracovníků na VPP;

- nezájem ze strany obce;
- neznalost a neinformovanost v této oblasti.

Při srovnání obou regionů je patrné, že přístup k těmto 3 institutům (VPP, obecně prospěšné práce a veřejná služba) se nijak výrazně neliší. Zde jsem pouze nastínila, s jakými odpověďmi a přístupem jsem se setkala ze strany obcí. Více se tomuto tématu věnuji v diskusi.

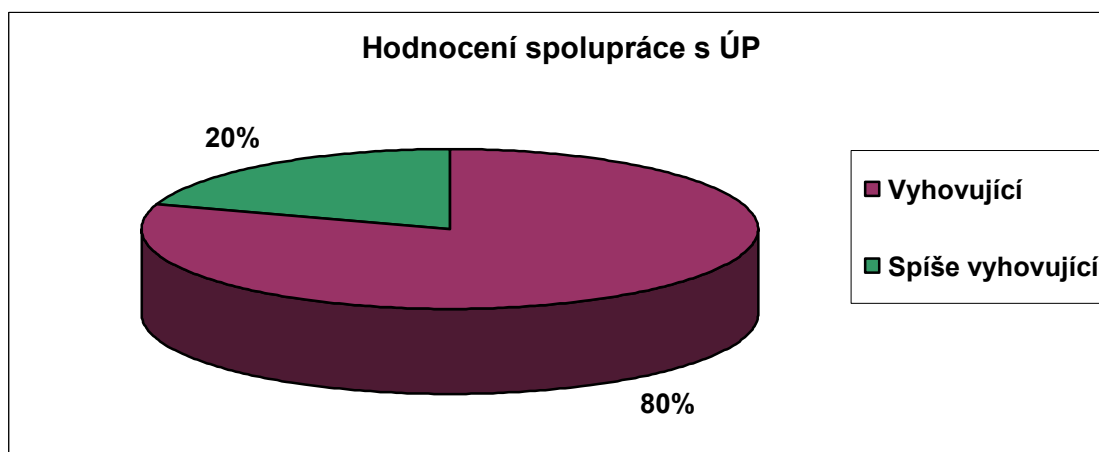
4.2 Dotazníkové šetření – obce vytvářející VPP

V následující výzkumné části se věnuji obcím vytvářejícím pracovní místa v rámci VPP v regionu České Budějovice a v regionu Havlíčkův Brod.

4.2.1 Region České Budějovice

Výzkumný soubor tohoto regionu tvoří 10 obcí. 2 obce spolupracují s ÚP v rámci VPP méně než 3 roky, 2 obce 3 – 5 let a 6 obcí spolupracuje s ÚP v rámci VPP více než 6 let.

Graf 5: Hodnocení spolupráce s ÚP ze strany obcí (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti hodnotili spolupráci s ÚP pomocí škály: vyhovující – spíše vyhovující – spíše nevyhovující – nevyhovující. Z celkového počtu 10 obcí 8 (80 %) hodnotilo spolupráci s ÚP jako vyhovující a 2 obce (20 % z celkového počtu) hodnotily

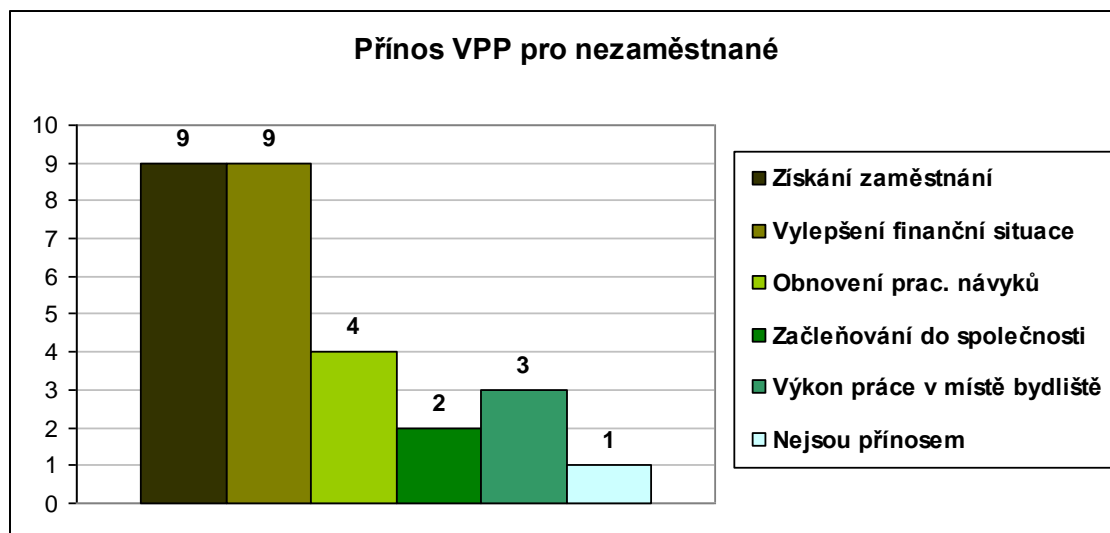
spolupráci s ÚP jako spíše vyhovující. Možnosti hodnocení spíše nevyhovující a nevyhovující nikdo nevyužil.

4 z dotázaných obcí odpověděly, že jim ÚP přispívá na VPP částkou ve výši skutečných mzdových nákladů na zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tyto obce nepřispívají na mzdu v rámci VPP z vlastních zdrojů, ale vyplácejí mzdu pouze z příspěvků na VPP od ÚP. 6 obcí odpovědělo, že jim ÚP přispívá částkou nižší, než jsou skutečné mzdové náklady (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tyto obce přispívají na mzdu v rámci VPP i z vlastních zdrojů.

Motivace zaměstnavatelů (motivace obcí) k vytváření pracovních míst v rámci VPP (u této otázky mohli zaměstnavatelé označit i více odpovědí, proto součet možných odpovědí může být vyšší než je počet tázaných zaměstnavatelů)

K vytváření VPP obce nejvíce motivuje poskytování finančních příspěvků od ÚP (7 odpovědí) a možnost vytvářet pracovní příležitosti pro nezaměstnané občany v obci (také 7 odpovědí). Další motivací je i snaha o vytvoření příjemného prostředí pro život v obci (4 odpovědi). Ani jeden z dotázaných zaměstnavatelů neodpověděl, že by motivací byla stoupající míra nezaměstnanosti v obci. Největším přínosem VPP pro obce v tomto regionu je výsledek vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP. Důležitým přínosem je i finanční příspěvek od ÚP.

Graf 6: Přínos VPP pro občany, kteří je vykonávají (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

I u této otázky mohli zaměstnavatelé označit více odpovědí. Zaměstnavatelé vidí největší přínos VPP pro nezaměstnané v tom, že jim pomohou získat zaměstnání (9 odpovědí) a vylepšit finanční situaci (9 odpovědí). Další přínos vidí i v tom, že VPP pomohou nezaměstnaným obnovit a udržet pracovní návyky (4 odpovědi), dále že mohou vykonávat práci v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obslužností (3 odpovědi) a pomohou nezaměstnaným začlenit se do společnosti a rozšířit si sociální kontakty (2 odpovědi). Podle 1 zaměstnavatele VPP nejsou pro nezaměstnané, kteří je vykonávají, přínosem.

8 z 10 zaměstnavatelů (obcí) si myslí, že VPP nemají pro nezaměstnané, kteří je vykonávají, žádné negativní stránky. 2 zaměstnavatelé odpověděli, že opakované zaměstnání v rámci VPP, může lidi demotivovat k hledání stálého zaměstnání.

Problémy při vytváření VPP

7 z 10 zaměstnavatelů odpovědělo, že se při vytváření VPP nesetkalo s nějakými problémy. 3 zaměstnavatelé vidí jako problém složitou administrativu.

Přispívají VPP k řešení nezaměstnanosti?

Podle poloviny respondentů jsou VPP důležitým nástrojem při řešení nezaměstnanosti. Druhá polovina respondentů odpověděla, že VPP mají pouze malý význam při řešení nezaměstnanosti. U této otázky byla možná i odpověď, že VPP nijak nepřispívají k řešení nezaměstnanosti. Tuto variantu však nikdo nezvolil.

Odcházejí účastníci programu VPP po jeho skončení do stálého zaměstnání?

6 zaměstnavatelů uvedlo, že ne, ale dle potřeby je zaměstnají opakovaně na VPP. 2 zaměstnavatelé uvedli, že nemají zpětnou vazbu, 1 zaměstnavatel uvedl, že se účastníci programu VPP vrací zpět na ÚP do evidence uchazečů o zaměstnání a 1 uvedl, že většina účastníků programu VPP pak odchází do stálého zaměstnání.

Zaměstnali jste někdy některého z účastníků VPP po ukončení této dohody nastálo jako svého zaměstnance?

2 zaměstnavatelé odpověděli, že ano, že je to u nich v obci běžná praxe. 4 zaměstnavatelé odpověděli, že ano, ale velmi ojediněle. 4 zaměstnavatelé odpověděli, že ne, ale do budoucna tuto variantu nevylučují.

Motivace nezaměstnaných vykonávat VPP

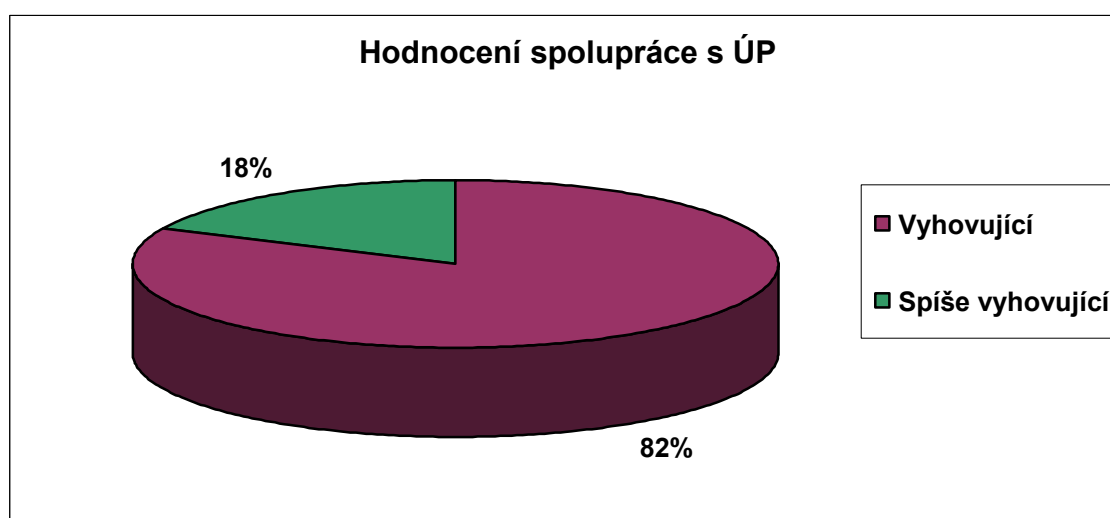
Podle odpovědí 9 zaměstnavatelů jsou lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni. Jejich motivací je především vylepšení finanční situace. Podle 1 zaměstnavatele nejsou lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni.

Volné vyjádření k dané problematice ze strany zaměstnavatelů a navrhované změny z jejich strany si ponechám do diskuse.

4.2.2 Region Havlíčkův Brod

Výzkumný soubor tohoto regionu tvoří 22 obcí. 8 obcí spolupracuje s ÚP v rámci VPP méně než 3 roky, 2 obce 3 – 5 let a 12 obcí spolupracuje s ÚP v rámci VPP více než 5 let.

Graf 7: Hodnocení spolupráce s ÚP ze strany obcí (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

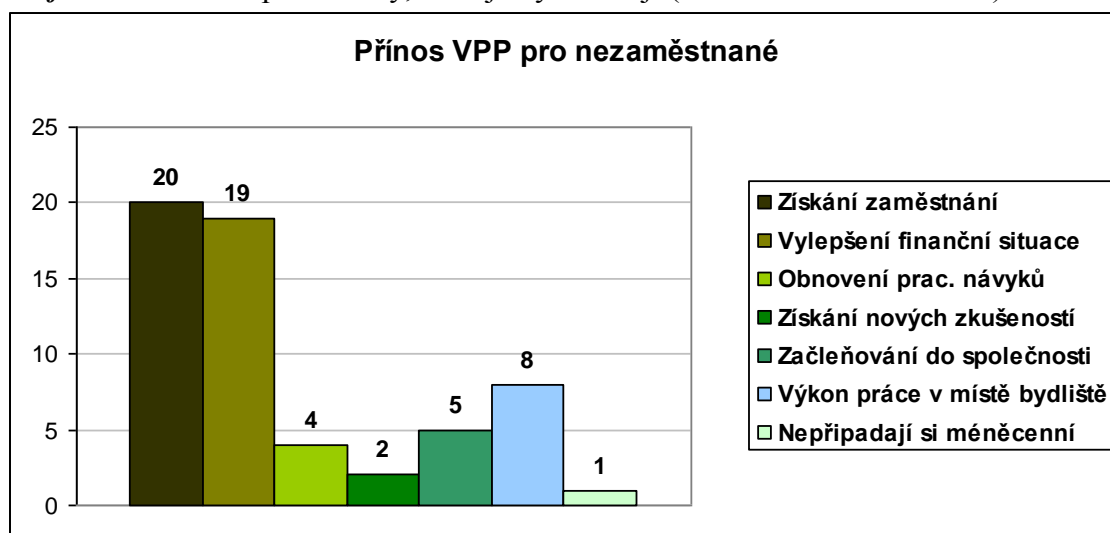
Respondenti hodnotili spolupráci s ÚP pomocí škály: vyhovující – spíše vyhovující – spíše nevyhovující – nevyhovující. 18 obcí (82 % z celkového počtu 22 obcí) hodnotilo spolupráci s ÚP jako vyhovující a 4 obce (18 %) jako spíše vyhovující. Nikdo z respondentů nehodnotil spolupráci s ÚP jako spíše nevyhovující nebo nevyhovující.

3 z dotázaných obcí odpověděly, že jim ÚP přispívá na VPP částkou ve výši skutečných mzdových nákladů na zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tyto obce nepřispívají na mzdu v rámci VPP z vlastních zdrojů, ale vyplácejí mzdu pouze z příspěvků na VPP od ÚP. 19 obcí odpovědělo, že jim ÚP přispívá částkou nižší, než jsou skutečné mzdové náklady (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tyto obce přispívají na mzdu v rámci VPP i z vlastních zdrojů.

Motivace zaměstnavatelů (motivace obcí) k vytváření pracovních míst v rámci VPP
(opět možnost označit více odpovědí)

V tomto regionu jsou zaměstnavatelé nejvíce motivováni možností vytvářet pracovní místa pro nezaměstnané občany v obci (16 odpovědí) a finanční příspěvek od ÚP je až na druhém místě (14 odpovědí). Dalším motivačním faktorem je snaha o vytvoření příjemného prostředí pro život v obci (12 odpovědí) a také stoupající míra nezaměstnanosti v obci (10 odpovědí). Největší přínos VPP vidí obce ve výsledku vykonané práce lidmi zaměstnanými na VPP. Podstatný přínos pro ně má ale i finanční příspěvek od ÚP.

Graf 8: Přínos VPP pro občany, kteří je vykonávají (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

I u této otázky mohli zaměstnavatelé označit více odpovědí. Zaměstnavatelé vidí největší přínos VPP pro nezaměstnané v tom, že prostřednictvím VPP získají zaměstnání (20 odpovědí) a vylepší si finanční situaci (19 odpovědí). Další důležitý přínos vidí v tom, že lidé zaměstnaní na VPP mohou vykonávat práci v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhností (8 odpovědí). Podstatným přínosem je podle zaměstnavatelů i začleňování nezaměstnaných do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů (5 odpovědí). Na dalším místě je i obnovení a udržení pracovních návyků (4 odpovědí). 2 zaměstnavatelé vidí plus také v získávání nových zkušeností a dovedností a 1

zaměstnavatel uvedl, že podle něj je přínosem i to, že si lidé vykonávající VPP nepřipadají méněcenní. Ani jeden z dotázaných zaměstnavatelů si nemyslí, že by VPP nebyly pro nezaměstnané přínosem.

Podle 12 dotázaných nemají VPP negativní stránky pro lidi, kteří je vykonávají. 8 dotázaných vidí negativa v tom, že opakované zaměstnání v rámci VPP může demotivovat k hledání stálého zaměstnání. 2 dotázaní zaměstnavatelé uvádí i další negativní stránky: ponížení pro lidi, kteří musí pracovat třeba na veřejnosti (např. úklid odpadků, odklizení sněhu). Tito lidé se za to mohou stydět, přitom jde často o ty, kteří se do této nepříznivé situace nedostali vlastní vinou.

Problémy při vytváření VPP

18 z 22 zaměstnavatelů odpovědělo, že se při vytváření VPP nesetkalo s nějakými problémy. 4 zaměstnavatelé uvádí následující problémy: náročná administrativa, odmítnutí nabídky VPP ze strany nezaměstnaného a špatná pracovní morálka některých nezaměstnaných umístěných na VPP.

Přispívají VPP k řešení nezaměstnanosti?

Podle 13 respondentů jsou VPP důležitým nástrojem při řešení nezaměstnanosti. 8 respondentů odpovědělo, že VPP mají pouze malý význam při řešení nezaměstnanosti. U této otázky byla možná i odpověď, že VPP nijak nepřispívají k řešení nezaměstnanosti. Tuto variantu uvedl pouze 1 zaměstnavatel. Jako důvod, proč si toto myslí, uvedl, že jde pouze o krátkodobé zaměstnání.

Odcházejí účastníci programu VPP po jeho skončení do stálého zaměstnání?

8 zaměstnavatelů uvedlo, že ne, ale dle potřeby je zaměstnají opakovaně na VPP. 4 zaměstnavatelé uvedli, že nemají zpětnou vazbu, 3 zaměstnavatelé uvedli, že se účastníci programu VPP vrací zpět na ÚP do evidence uchazečů o zaměstnání a 5 uvedlo, že většina účastníků programu VPP pak odchází do stálého zaměstnání. 2 zaměstnavatelé uvedli, že je to různé a záleží to na více okolnostech, především na možnostech zaměstnavatele a na snaze zaměstnaného v rámci VPP.

Zaměstnali jste někdy některého z účastníků VPP po ukončení této dohody nastálo jako svého zaměstnance?

3 zaměstnavatelé odpověděli, že ano, ale velmi ojediněle. 14 zaměstnavatelů odpovědělo, že ne, ale do budoucna tuto variantu nevylučují. 5 zaměstnavatelů odpovědělo, že ne ani se do budoucna nechystají. Nikdo neuvedl, že by se jednalo o běžnou praxi v jejich obci.

Motivace nezaměstnaných vykonávat VPP

Podle odpovědí 14 zaměstnavatelů jsou lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni. Jejich motivací je především vylepšení finanční situace a získání zaměstnání. Podle 8 zaměstnavatelů lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni nejsou.

Volné vyjádření k dané problematice ze strany zaměstnavatelů a navrhované změny z jejich strany si ponechám do diskuse.

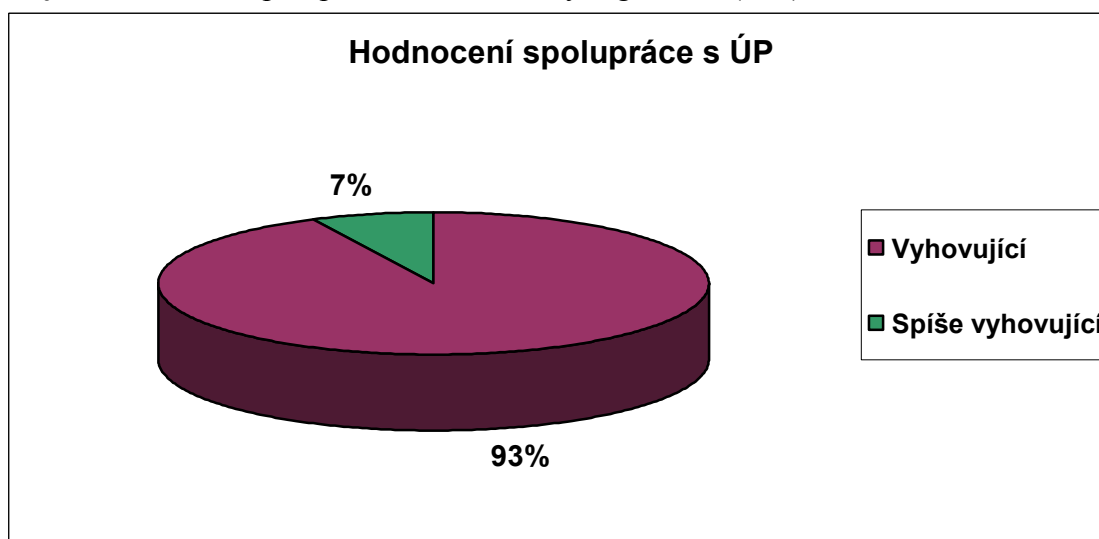
4.3 Dotazníkové šetření – organizace vytvářející VPP

V následující výzkumné části se věnuji organizacím vytvářejícím pracovní místa v rámci VPP v regionu České Budějovice a v regionu Havlíčkův Brod.

4.3.1 Region České Budějovice

V regionu České Budějovice činí konečný výzkumný soubor 14 organizací. Z toho 9 spolupracuje s ÚP v rámci VPP dobu kratší než 3 roky, 2 organizace spolupracují s ÚP 3 – 5 let a 3 organizace více než 5 let.

Graf 9: Hodnocení spolupráce s ÚP ze strany organizací (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Převážná většina organizací hodnotí spolupráci s ÚP jako vyhovující a pouze 1 organizace jako spíše vyhovující (graf tento poměr ukazuje v %). Nikdo z dotázaných nehodnotí spolupráci s ÚP jako spíše nevyhovující nebo nevyhovující (respondenti opět hodnotili spolupráci s ÚP pomocí škály: vyhovující – spíše vyhovující – spíše nevyhovující – nevyhovující). I z dalšího volného vyjádření některých organizací ke spolupráci s ÚP je patrné, že spolupráce probíhá na velmi dobré úrovni a organizace ji hodnotí velice kladně. Určitý problém vidí zaměstnavatelé (organizace) ve složitě

administrativě. 1 organizace vidí jako negativum to, že příspěvek od ÚP chodí pozdě a oni jako nezisková organizace se potýkají s nedostatkem finančních prostředků.

6 organizací odpovědělo, že jim ÚP přispívá na VPP částkou ve výši skutečných mzdových nákladů na zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tyto organizace nepřispívají na mzdu v rámci VPP z vlastních zdrojů, ale vyplácejí mzdu pouze z příspěvků na VPP od ÚP. 8 organizací odpovědělo, že jim ÚP přispívá částkou nižší, než jsou skutečné mzdové náklady (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tyto organizace přispívají na mzdu v rámci VPP i z vlastních zdrojů.

Motivace zaměstnavatelů (organizací) k vytváření pracovních míst v rámci VPP (opět možnost označit více odpovědí)

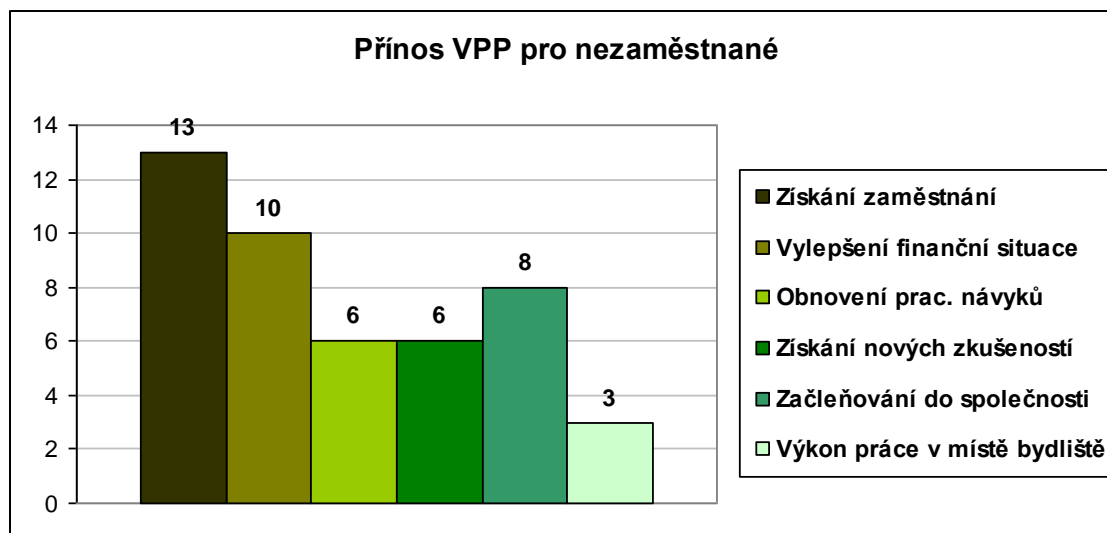
Organizace nejvíce motivuje k vytváření VPP potřeba nových pracovních sil (12 odpovědí) a také příspěvek od ÚP (8 odpovědí). Možnost i opakovaně zaměstnávat nezaměstnané v organizaci je motivující pouze pro 3 zaměstnavatele. 1 zaměstnavatel uvedl následující důvod (motivaci): ekologie a zároveň vytvoření nových pracovních míst.

Největší přínos VPP pro organizaci vidí zaměstnavatelé ve výsledku vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP. Důležitým přínosem je pro ně i příspěvek od ÚP a možnost získat zaměstnance na pomocné nekvalifikované práce.

Přínos VPP pro občany, kteří je vykonávají (opět možnost označit více odpovědí)

Zaměstnavatelé vidí největší přínos VPP pro nezaměstnané v tom, že prostřednictvím VPP získají zaměstnání a vylepší si finanční situaci. Další důležitý přínos vidí v tom, že VPP pomáhají nezaměstnaným při začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů. Podstatným přínosem je podle zaměstnavatelů i obnovení a udržení pracovních návyků a získání nových zkušeností a dovedností.

Graf 10: Přínos VPP pro nezaměstnané, kteří je vykonávají (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

13 zaměstnavatelů vidí největší přínos v tom, že nezaměstnaní prostřednictvím VPP získají zaměstnání. 10 zaměstnavatelů z celku vidí přínos v tom, že si nezaměstnaní prostřednictvím VPP vylepší finanční situaci. 8 zaměstnavatelů považuje za přínos začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů. Podle 6 zaměstnavatelů VPP pomáhají obnovovat a udržovat pracovní návyky, pomáhají také získávat nové zkušenosti a dovednosti. Podle 3 zaměstnavatelů je přínosem výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhou.

9 zaměstnavatelů odpovědělo, že VPP nemají žádné negativní stránky pro lidi, kteří je vykonávají. Podle 5 zaměstnavatelů může opakované zaměstnání v rámci VPP demotivovat k hledání stálého zaměstnání.

Problémy při vytváření VPP

13 zaměstnavatelů se při vytváření VPP neseťkalo s problémy, 1 zaměstnavatel vidí jako problém přílišnou administrativu.

Přispívají VPP k řešení nezaměstnanosti?

Podle 10 zaměstnavatelů jsou VPP důležitým nástrojem při řešení nezaměstnanosti a podle 4 zaměstnavatelů mají VPP pouze malý význam při řešení nezaměstnanosti.

Odcházejí účastníci programu VPP po jeho skončení do stálého zaměstnání?

3 zaměstnavatelé odpověděli, že většina účastníků programu VPP pak odchází do stálého zaměstnání, 4 zaměstnavatelé odpověděli, že pokud je třeba, znovu tyto osoby zaměstnají na VPP a 1 zaměstnavatel odpověděl, že se účastníci programu po jeho skončení vrací na ÚP do evidence uchazečů o zaměstnání. 3 zaměstnavatelé nemají zpětnou vazbu a 3 nemohou hodnotit.

Zaměstnali jste někdy některého z účastníků VPP po ukončení této dohody nastálo jako svého zaměstnance?

U 4 organizací je toto běžná praxe, 3 zaměstnavatelé uvedli, že ano, ale pouze ojedinele, 6 zaměstnavatelů uvedlo že zatím ne, ale do budoucna tuto variantu nevyklučují a pouze 1 zaměstnavatel uvedl, že ne a ani se do budoucna nechystá.

Motivace nezaměstnaných vykonávat VPP

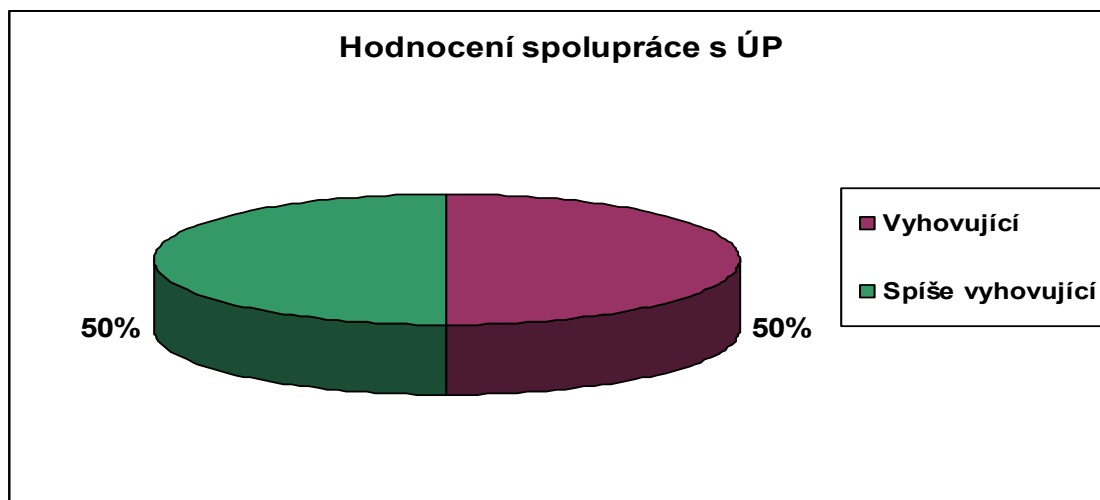
Podle odpovědí 12 zaměstnavatelů jsou lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni. Jejich motivací je především vylepšení finanční situace a získání zaměstnání. Podle 2 zaměstnavatelů lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni nejsou a VPP vykonávají pouze z povinnosti.

Volné vyjádření k dané problematice ze strany zaměstnavatelů a navrhované změny z jejich strany si ponechám do diskuse.

4.3.2 Region Havlíčkův Brod

V regionu Havlíčkův Brod činí konečný výzkumný soubor 6 organizací. Z toho 4 spolupracují s ÚP v rámci VPP dobu kratší než 3 roky, 2 organizace spolupracují s ÚP 3 – 5 let.

Graf 11: Hodnocení spolupráce s ÚP ze strany organizací (%)



Zdroj: Vlastní výzkum

Polovina respondentů hodnotila spolupráci s ÚP jako vyhovující a polovina jako spíše vyhovující (respondenti opět hodnotili spolupráci s ÚP pomocí škály: vyhovující – spíše vyhovující – spíše nevyhovující – nevyhovující). Nikdo z respondentů nehodnotil spolupráci s ÚP jako spíše nevyhovující nebo nevyhovující. I v dalším volném vyjádření ke spolupráci s ÚP hodnotili zaměstnavatelé spolupráci velmi pozitivně.

1 organizace odpověděla, že ÚP přispívá na VPP částkou ve výši skutečných mzdových nákladů na zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tato organizace nepřispívá na mzdu v rámci VPP z vlastních zdrojů, ale vyplácí mzdu pouze z příspěvků na VPP od ÚP. 5 organizací odpovědělo, že jim ÚP přispívá částkou nižší, než jsou skutečné mzdové náklady (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Tyto organizace přispívají na mzdu v rámci VPP i z vlastních zdrojů.

Motivace zaměstnavatelů (organizací) k vytváření pracovních míst v rámci VPP (opět možnost označit více odpovědí)

Organizace nejvíce motivuje k vytváření VPP příspěvek ze strany ÚP (5 odpovědí), 4 organizace odpověděly, že je k vytváření VPP vede potřeba nových pracovních sil. Pro

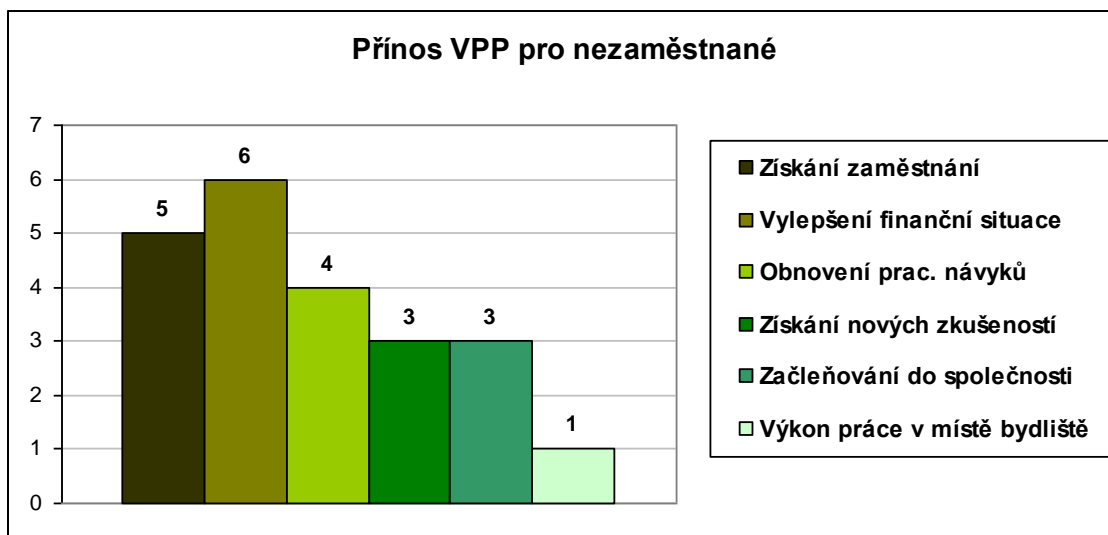
3 organizace je motivující možnost opakovaně zaměstnávat nezaměstnané občany v organizaci.

6 zaměstnavatelů opovědělo, že je pro ně přínosem finanční příspěvek od ÚP. 4 zaměstnavatelé odpověděli, že je pro ně přínosem výsledek vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP. Pouze 2 zaměstnavatelé vidí přínos VPP v možnosti získat zaměstnance na pomocné nekvalifikované práce. Od 2 zaměstnavatelů také zazněla odpověď, že pomocí VPP si zaškolí pracovníka, který se v případě uvolněného pracovního místa rychle a spolehlivě zapracuje a zapadne do pracovního týmu.

Přínos VPP pro občany, kteří je vykonávají (opět možnost označit více odpovědí)

Zaměstnavatelé vidí největší přínos VPP pro nezaměstnané v tom, že prostřednictvím VPP si nezaměstnaní vylepší finanční situaci a získají zaměstnání. Další důležitý přínos vidí v tom, že VPP pomáhají obnovit a udržet pracovní návyky, pomáhají získávat nové zkušenosti a dovednosti a pomáhají při začleňování do kolektivu. Nejmenším přínosem z pohledu zaměstnavatelů je možnost vykonávat práci v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhností.

Graf 12: Přínos VPP pro nezaměstnané, kteří je vykonávají (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

5 zaměstnavatelů odpovědělo, že přínosem je získání zaměstnání, 6 zaměstnavatelů odpovědělo, že přínosem je vylepšení finanční situace, 4 zaměstnavatelé odpověděli, že přínosem je obnovení a udržení pracovních návyků, 3 zaměstnavatelé odpověděli, že přínosem je získání nových zkušeností a dovedností, 3 zaměstnavatelé odpověděli, že přínosem je začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů a 1 odpověděl, že přínosem je výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhností. Ani jeden z dotázaných zaměstnavatelů si nemyslí, že by VPP nebyly pro nezaměstnané přínosem.

5 zaměstnavatelů odpovědělo, že VPP nemají žádné negativní stránky pro lidi, kteří je vykonávají. Podle 1 zaměstnavatele může opakované zaměstnání v rámci VPP demotivovat k hledání stálého zaměstnání.

Problémy při vytváření VPP

4 zaměstnavatelé se při vytváření VPP nasetkali s problémy, 2 zaměstnavatelé vidí jako problém přílišnou administrativu.

Přispívají VPP k řešení nezaměstnanosti?

Podle 4 zaměstnavatelů jsou VPP důležitým nástrojem při řešení nezaměstnanosti a podle 2 zaměstnavatelů mají VPP pouze malý význam při řešení nezaměstnanosti.

Odcházejí účastníci programu VPP po jeho skončení do stálého zaměstnání?

1 zaměstnavatel odpověděl, že většina účastníků programu VPP pak odchází do stálého zaměstnání, 1 zaměstnavatel odpověděl, že pokud je třeba, znovu tyto osoby zaměstnává na VPP. Nikdo nezvolil odpověď, že se účastníci programu po jeho skončení vrací na ÚP do evidence uchazečů o zaměstnání. 1 zaměstnavatel nemá zpětnou vazbu a 3 nemohou posoudit.

Zaměstnali jste někdy některého z účastníků VPP po ukončení této dohody nastálo jako svého zaměstnance?

U 1 organizace je toto běžná praxe, 2 zaměstnavatelé uvedli, že ano, ale pouze ojediněle, 3 zaměstnavatelé uvedli, že zatím ne, ale do budoucna tuto variantu nevyklučují a nikdo neuvedl, že ne a ani se do budoucna nechystá.

Motivace nezaměstnaných vykonávat VPP

Podle odpovědí 5 zaměstnavatelů jsou lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni. Jejich motivací je především vylepšení finanční situace a získání zaměstnání. Podle 1 zaměstnavatele lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni nejsou a VPP vykonávají pouze z povinnosti.

Volné vyjádření k dané problematice ze strany zaměstnavatelů a navrhované změny z jejich strany si ponechám do diskuse.

4.4 Porovnání regionů

Při porovnání je patrné, že se přístup a hodnocení VPP ze stran obcí i organizací v obou regionech nijak výrazně neliší. Několik drobných niancí je však možné nalézt.

Hodnocení spolupráce s ÚP při vytváření VPP

Z výše uvedených dat a grafů je patrné, že obce i organizace v obou regionech hodnotí spolupráci s ÚP velmi kladně. Z 52 respondentů hodnotí 42 respondentů spolupráci jako vyhovující a 10 respondentů jako spíše vyhovující. Nikdo z respondentů nehodnotí spolupráci jako spíše nevyhovující nebo nevyhovující. Jediný problém v tomto směru je pro zaměstnavatele administrativa, která je spojená s vytvářením pracovních míst v rámci VPP.

Tabulka 1: Motivace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst v rámci VPP - obce

Obce ČB	Obce HB
<ol style="list-style-type: none">1. Poskytování příspěvků od ÚP a vytvoření pracovních příležitostí pro nezaměstnané občany v obci2. Snaha o vytvoření příjemného prostředí pro život v obci	<ol style="list-style-type: none">1. Vytvoření pracovních příležitostí pro nezaměstnané občany v obci2. Poskytování příspěvků od ÚP3. Stoupající míra nezaměstnanosti v obci4. Snaha o vytvoření příjemného prostředí pro život v obci

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 1 porovnává motivaci obcí k vytváření VPP ve zkoumaných regionech. Odpovědi zaměstnavatelů jsou v tabulce seřazeny od nejfrekventovanějších, tzn. že na prvním místě je odpověď, která byla nejčastěji označována ze strany zaměstnavatelů, na posledním místě pak odpověď, kterou zvolilo nejméně zaměstnavatelů. Z tabulky je vidět, že odpovědi zaměstnavatelů v obou regionech byly velmi podobné. Pouze u obcí

v regionu České Budějovice nikdo nevnímá jako motivaci stoupající míru nezaměstnanosti v obci.

Převážná většina obcí (v obou regionech) vidí přínos VPP ve výsledku vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP. Více jak polovina obcí vidí přínos také v poskytování příspěvků od ÚP.

Tabulka 2: Motivace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst v rámci VPP - organizace

Organizace ČB	Organizace HB
<ol style="list-style-type: none"> 1. Potřeba nových pracovních sil 2. Poskytování příspěvků od ÚP 3. Možnost i opakovaně zaměstnávat nezaměstnané v naší organizaci 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poskytování příspěvků od ÚP 2. Potřeba nových pracovních sil 3. Možnost i opakovaně zaměstnávat nezaměstnané v naší organizaci

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 2 porovnává motivaci organizací k vytváření VPP ve zkoumaných regionech. Odpovědi zaměstnavatelů jsou v tabulce opět seřazeny od nejfrekventovanějších. Pro nejvíce organizací v regionu České Budějovice je motivací potřeba nových pracovních sil, pak až poskytování příspěvků od ÚP. V regionu Havlíčkův Brod je tomu naopak. Možnost i opakovaně zaměstnávat nezaměstnané v organizaci je motivující pro nejmenší počet zaměstnavatelů v obou regionech.

V regionu České Budějovice je pro organizace největším přínosem výsledek vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP, dále finanční příspěvek od ÚP a možnost získat zaměstnance na pomocné nekvalifikované práce. V regionu Havlíčkův Brod je největším přínosem pro organizace finanční příspěvek od ÚP, dále výsledek vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP a možnost získat zaměstnance na pomocné nekvalifikované práce. Od 2 zaměstnavatelů také zazněla odpověď, že pomoci

VPP si zaškolí pracovníka, který se v případě uvolněného pracovního místa rychle a spolehlivě zapracuje a zapadne do pracovního týmu.

Tabulka 3: Přínos VPP pro nezaměstnané - obce

Obce ČB	Obce HB
<ol style="list-style-type: none"> 1. Získání zaměstnání a vylepšení finanční situace 2. Obnovení a udržení pracovních návyků 3. Výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obslužností 4. Začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů 5. Nejsou přínosem 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Získání zaměstnání 2. Vylepšení finanční situace 3. Výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obslužností 4. Začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů 5. Obnovení a udržení pracovních návyků 6. Získávání nových zkušeností a dovedností 7. Nepřipadají si méněcenní

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 3 porovnává názory zaměstnavatelů (obcí) na přínos VPP pro nezaměstnané, kteří jsou v rámci VPP zaměstnání. Nejvíce zaměstnavatelů v obou regionech vidí přínos v tom, že prostřednictvím VPP mohou nezaměstnaní získat zaměstnání a vylepšit si tak finanční situaci. Je zajímavé, že nikdo ze zaměstnavatelů v regionu České Budějovice nevidí přínos v získání nových zkušeností a dovedností. Podle 1 zaměstnavatele nejsou VPP přínosem pro lidi, kteří je vykonávají.

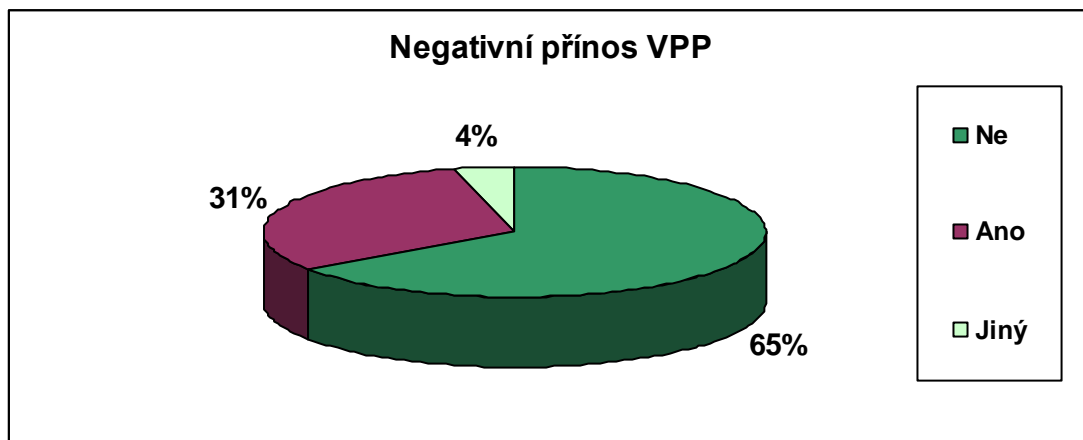
Tabulka 4: Přínos VPP pro nezaměstnané - organizace

Organizace ČB	Organizace HB
<ol style="list-style-type: none">1. Získání zaměstnání2. Vylepšení finanční situace3. Začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů4. Získávání nových zkušeností a dovedností, obnovení a udržení pracovních návyků5. Výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhností	<ol style="list-style-type: none">1. Vylepšení finanční situace2. Získání zaměstnání3. Obnovení a udržení pracovních návyků4. Získávání nových zkušeností a dovedností, začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů5. Výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhností

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 4 porovnává názory zaměstnavatelů (organizací) na přínos VPP pro nezaměstnané, kteří jsou v rámci VPP zaměstnáni. Odpovědi byly opět v obou regionech velmi podobné, pouze s nepatrnými odlišnostmi, na které ukazuje seřazení odpovědí v tabulce.

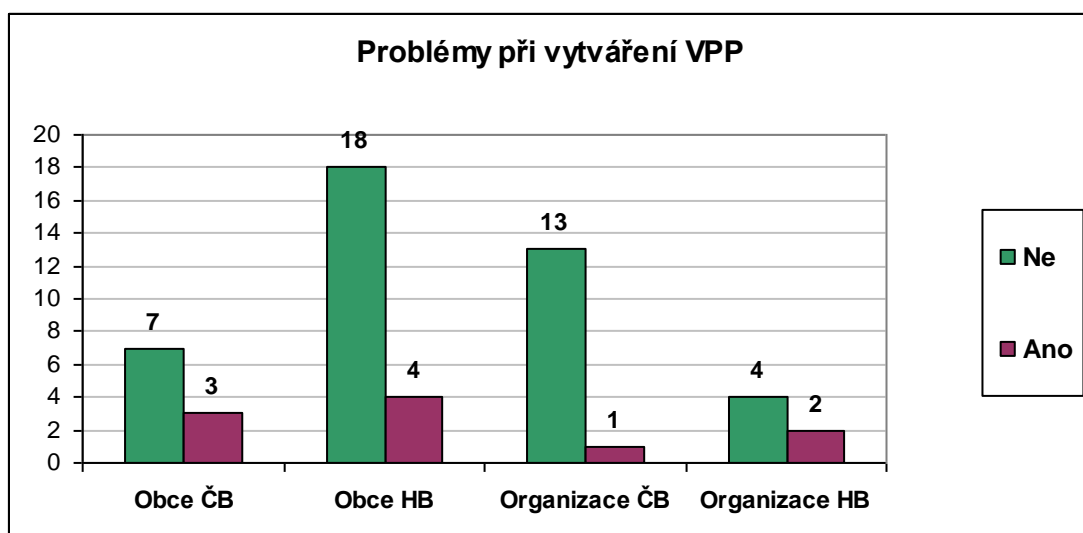
Graf 13: Negativní přínos VPP pro osoby, které jsou v rámci VPP zaměstnány (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Podle 65 % všech respondentů VPP nemají negativní přínos pro nezaměstnané, kteří je vykonávají. 31 % respondentů usuzuje, že ano: opakované zaměstnání v rámci VPP může demotivovat k hledání stálého zaměstnání. 4 % respondentů zvolila jinou odpověď: ponížení pro lidi, kteří musí pracovat třeba na veřejnosti (např. úklid odpadků, odklizení sněhu).

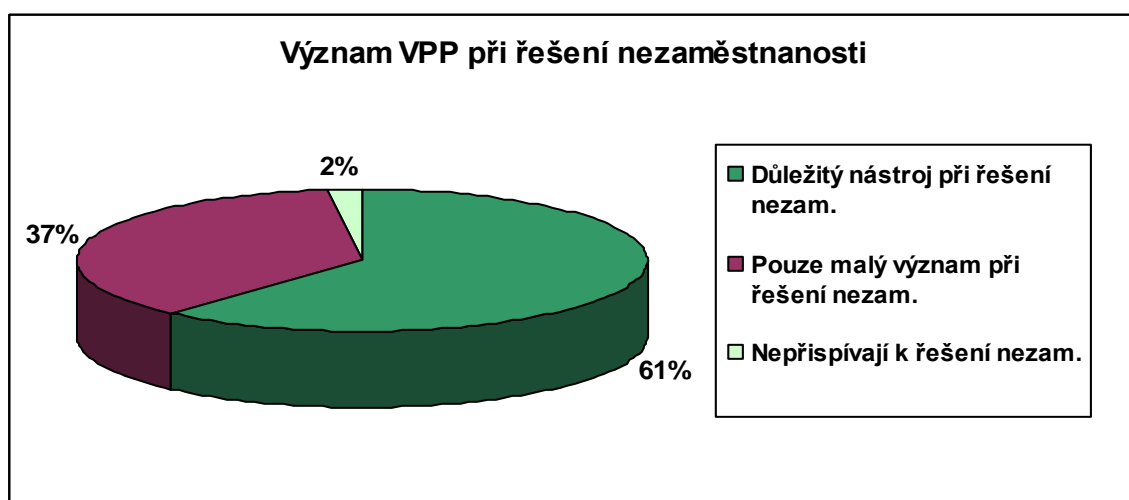
Graf 14: Problémy při vytváření pracovních míst v rámci VPP (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

42 z celkového počtu respondentů odpovědělo, že se při vytváření VPP neseťkalo s problémy. 10 respondentů odpovědělo, že se s problémy setkalo. Jako hlavní problém respondenti z obou regionů vnímají administrativní zatížení, které doprovází vytváření pracovních míst v rámci VPP. Další problémy, které zaměstnavatelé uvedli: odmítnutí nabídky ze strany nezaměstnaných a špatná pracovní morálka zaměstnaných v rámci VPP.

Graf 15: Význam VPP při řešení nezaměstnanosti (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 15 ukazuje, jaký mají podle zaměstnavatelů VPP při řešení nezaměstnanosti význam. Celkem 32 zaměstnavatelů (61 %) považuje VPP za důležitý nástroj pro řešení nezaměstnanosti (obce ČB – 5 zaměstnavatelů, obce HB – 13 zaměstnavatelů, organizace ČB – 10 zaměstnavatelů a organizace HB – 4). 19 zaměstnavatelů (37 %) vidí u VPP pouze malý význam při řešení nezaměstnanosti (obce ČB – 5, obce HB – 8, organizace ČB – 4, organizace HB – 2 zaměstnavatelé). Podle 1 zaměstnavatele (2 % z celku) VPP nijak nepřispívají k řešení nezaměstnanosti (obec HB).

Tabulka 5: Účastníci programu VPP po skončení tohoto programu – dle zaměstnavatelů (v absolutních hodnotách)

	Obce ČB	Obce HB	Organizace ČB	Organizace HB
1. Ano, většina účastníků VPP pak odchází do stálého zaměstnání	1	5	3	1
2. Ne, vracejí se zpět na ÚP do evidence uchazečů o zaměstnání	1	3	1	0
3. Ne, ale dle potřeby je zaměstnáme opakovaně na VPP	6	8	4	1
4. Nemám zpětnou vazbu	2	4	3	1
5. Jiná odpověď	0	2	3	3

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 5 popisuje, jak odpovídali zaměstnavatelé na otázku, zda odcházejí účastníci programu VPP po skončení programu do stálého zaměstnání. Pokud volili zaměstnavatelé jinou odpověď, většinou odpovídali, že nemohou hodnotit nebo že záleží vždy na dotyčném jedinci, který byl zaměstnán v rámci VPP. Nejčastější odpověď byla odpověď č. 3 (19 zaměstnavatelů), dále odpověď č. 1 a 4 (10 zaměstnavatelů), jinou odpověď zvolilo 8 zaměstnavatelů a nejméně častou byla odpověď č. 2 (tuto odpověď zvolilo pouze 5 zaměstnavatelů).

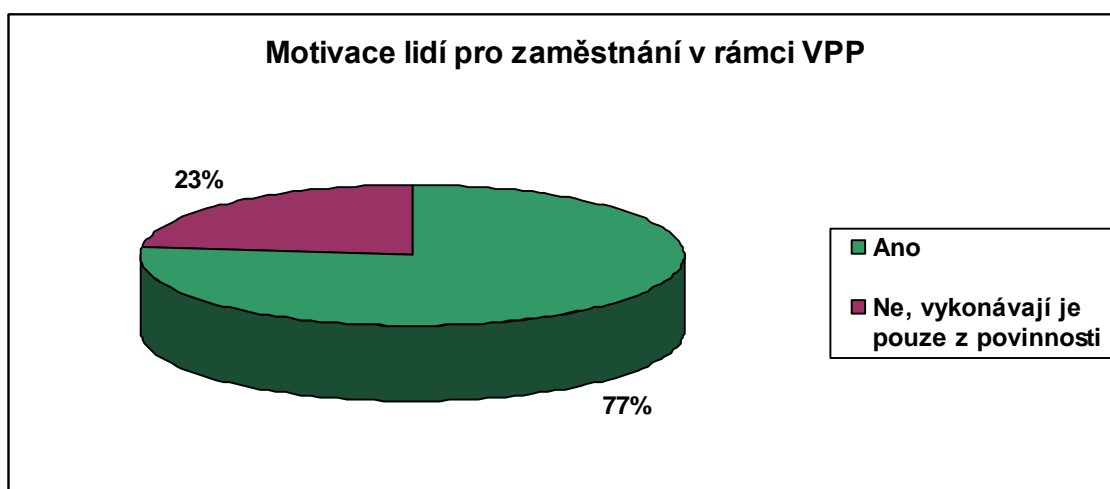
Tabulka 6: Zaměstnávání účastníků programu VPP po skončení programu v obci nebo organizaci, kde byli v rámci VPP zaměstnání (v absolutních hodnotách)

	Obce ČB	Obce HB	Organizace ČB	Organizace HB
1. Ano, je to běžná praxe v naší obci /organizaci	2	0	4	1
2. Ano, ale pouze ojediněle	4	3	3	2
3. Ne a ani se do budoucna nechystáme	0	5	1	0
4. Ne, ale do budoucna tuto variantu nevylučujeme	4	14	6	3

Zdroj: Vlastí výzkum

Tabulka 6 popisuje, jak odpovídali zaměstnavatelé na otázku, zda zaměstnali někdy některého z účastníků VPP po ukončení dohody nastálo jako svého zaměstnance. 27 zaměstnavatelů odpovědělo, že ne, ale do budoucna tuto variantu nevyklučují. 12 zaměstnavatelů odpovědělo, že ano, ale pouze ojediněle, 7 odpovědělo, že je to běžná praxe v jejich obci/organizaci a 6 zaměstnavatelů odpovědělo, že ne a ani se do budoucna nechystají.

Graf 16: Motivace lidí zaměstnaných v rámci VPP



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 16 znázorňuje odpovědi zaměstnavatelů na otázku, zda jsou podle jejich názoru lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni. 40 zaměstnavatelů (77 % z celkového počtu 52 zaměstnavatelů) odpovědělo, že ano (obce ČB – 9 zaměstnavatelů, obce HB – 14 zaměstnavatelů, organizace ČB – 12 zaměstnavatelů a organizace HB – 5 zaměstnavatelů). 12 zaměstnavatelů (23 %) odpovědělo, že ne, že tyto lidé vykonávají VPP pouze z povinnosti (obce ČB – 1 zaměstnavatel, obce HB – 8 zaměstnavatelů, organizace ČB – 2 zaměstnavatelé a organizace HB – 1 zaměstnavatel. Většina zaměstnavatelů vidí největší motivaci k zaměstnání v rámci VPP v tom, že prostřednictvím VPP získají nezaměstnaní zaměstnání a vylepší si finanční situaci.

4.5 Sekundární analýza dat

4.5.1 Region České Budějovice

Průměrná míra nezaměstnanosti v regionu (okrese) České Budějovice činila v roce **2005** 4,3 %, což bylo o 4,7 % méně než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v květnu (3,9 %) a nejvyšší v prosinci (4,6 %). Z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce patřili mezi nejproblémovější skupiny uchazečů především osoby starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, ženy s malými dětmi, absolventi škol, mladiství a dlouhodobě nezaměstnaní. V rámci VPP bylo v roce 2005 uzavřeno v regionu České Budějovice 106 dohod, na jejichž základě bylo vytvořeno 144 pracovních míst. Na tato místa bylo v průběhu roku umístěno 161 uchazečů o zaměstnání. Byli doporučováni především uchazeči, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, tzn. uchazeči starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě evidovaní na ÚP a uchazeči o zaměstnání ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

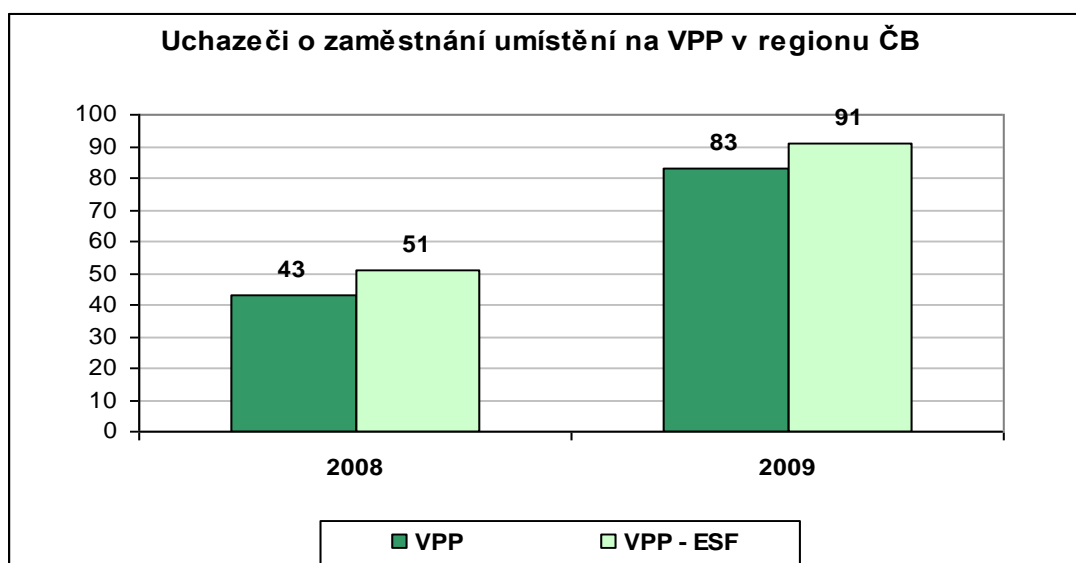
V roce **2006** činila průměrná míra nezaměstnanosti v tomto regionu 4,2 % s tím, že se během roku pohybovala v rozmezí 3,8 % (listopad) – 4,8 % (leden). Srovnáme-li to s průměrnou hodnotou míry nezaměstnanosti pro celou ČR, byla průměrná míra nezaměstnanosti v regionu České Budějovice o 3,9 % nižší. Z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce patřily mezi nejproblémovější uchazeče o zaměstnání stejné skupiny osob jako v roce předešlém. V roce 2006 bylo v regionu uzavřeno 115 dohod o vytvoření VPP, na základě kterých bylo vytvořeno 153 pracovních míst a umístěno 172 uchazečů o zaměstnání.

I v následujícím roce **2007** průměrná míra nezaměstnanosti v regionu poklesla (3,7 %). Nejnižší byla zaznamenána v listopadu (3,2 %) a nejvyšší v lednu (4,3 %). Průměr za celou ČR byl o 2,9c% vyšší. V rámci VPP bylo uzavřeno 38 dohod, na základě kterých bylo vytvořeno 58 pracovních míst a umístěno 73 uchazečů o zaměstnání. Oproti rokům předchozím došlo k výraznému poklesu vytvářených pracovních míst v rámci VPP. To bylo pravděpodobně zapříčiněno vzestupem ekonomiky a s tím spojeným poklesem míry nezaměstnanosti.

V roce **2008** činila průměrná míra nezaměstnanosti v regionu 3,2 %, což bylo o 2,3 % méně, než byl celostátní průměr. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zjištěna v červnu (2,9 %) a nejvyšší v prosinci (3,6 %). V rámci VPP bylo uzavřeno 30 dohod, na základě kterých bylo vytvořeno 40 pracovních míst a umístěno 43 uchazečů o zaměstnání. Od dubna 2008 byl v regionu realizován projekt **Veřejně prospěšné práce I.** (dále jen VPP I.), který byl spolufinancován z ESF a ze státního rozpočtu ČR. K 1. říjnu 2008 byl tento projekt „přefinancován“, tzn. že pracovní příležitosti v rámci VPP I. začaly být hrazeny z národního individuálního projektu **Veřejně prospěšné práce – OP LZZ** („Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost“). Tento projekt byl též spolufinancován z ESF a státního rozpočtu ČR. V rámci VPP I. a VPP - OP LZZ bylo uzavřeno 34 dohod, vytvořeno 50 pracovních míst a umístěno 51 uchazečů o zaměstnání.

V roce **2009** došlo k nárůstu nezaměstnanosti ve srovnání s předchozími lety. Průměrná míra nezaměstnanosti v regionu činila 5,2 % (nejnižší leden – 4,2 % a nejvyšší prosinec – 5,9 %). I tak byla průměrná míra nezaměstnanosti o 2,9 % nižší než celostátní průměr. V rámci VPP bylo uzavřeno 54 dohod, na základě kterých bylo vytvořeno 78 pracovních míst a umístěno 83 uchazečů o zaměstnání. V rámci VPP I. a VPP - OP LZZ bylo uzavřeno 68 dohod, vytvořeno 85 pracovních míst a umístěno 91 uchazečů o zaměstnání.

Graf 17: Uchazeči o zaměstnání umístění na VPP a VPP spolufinancované z projektů ESF (VPP I. a VPP - OP LZZ) v regionu České Budějovice (v absolutních hodnotách)



Zdroj: ÚP České Budějovice - Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2008 a 2009

Z grafu je na první pohled patrné, že větší část VPP je realizována v rámci národního individuálního projektu VPP I. a VPP - OP LZZ, tzn. za podpory ESF. V roce 2008 bylo v regionu zaměstnáno v rámci VPP celkem 94 uchazečů o zaměstnání, z toho 43 uchazečů v rámci VPP a 51 uchazečů v rámci VPP I. a VPP - OP LZZ. V roce 2009 bylo zaměstnáno v rámci VPP celkem 174 uchazečů o zaměstnání, z toho 91 na VPP I. a VPP - OP LZZ.

4.5.2 Region Havlíčkův Brod

V roce **2005** činila průměrná míra nezaměstnanosti v regionu (okrese) Havlíčkův Brod 6,2 %, přičemž nejnižší byla v listopadu (5,7 %) a nejvyšší v lednu (7,2 %). V rámci VPP bylo umístěno 57 uchazečů o zaměstnání. Největší skupinu umístěných na VPP tvořili uchazeči o zaměstnání, kteří byli v evidenci ÚP od 3 do 12 měsíců.

V roce **2006** byla průměrná míra nezaměstnanosti v regionu 5,6 %. Nejnižší byla zaznamenána v červnu (5,1 %) a nejvyšší v lednu (6,4 %). Míra nezaměstnanosti

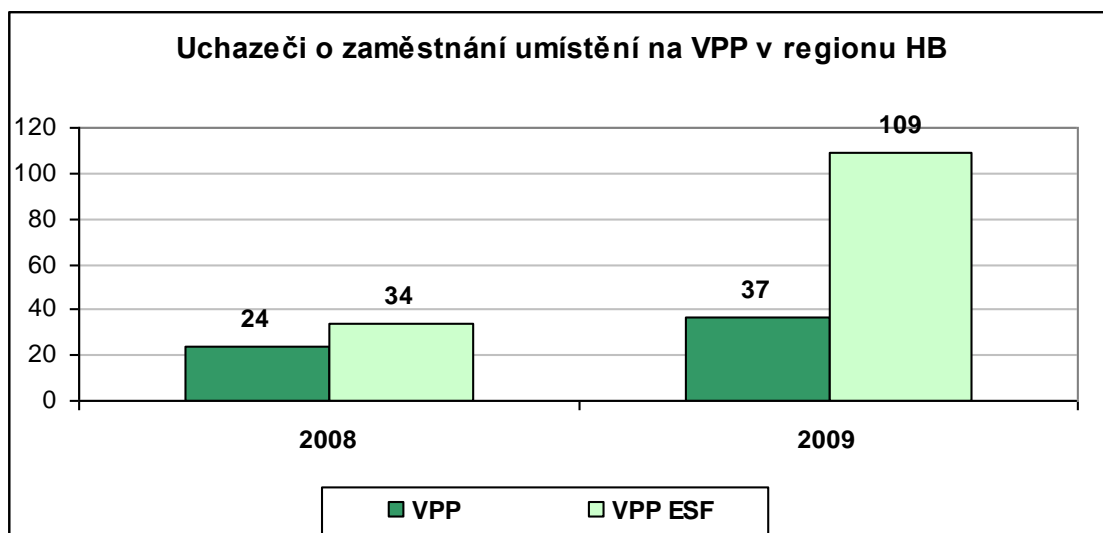
v regionu se dlouhodobě a stabilně držela pod průměrem celé ČR. V rámci VPP bylo vytvořeno 32 dohod, na jejichž základě bylo umístěno 56 uchazečů o zaměstnání.

Za rok **2007** byl opět zaznamenán pokles míry nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti činila 4,8 %. Nejvyšší byla zaznamenána v lednu (5,8 %) a nejnižší v říjnu (4,2 %). Celorepublikový průměr byl o 1,8 % vyšší. V regionu bylo v roce 2007 uzavřeno 26 dohod v rámci VPP, na základě kterých bylo zaměstnáno 45 uchazečů o zaměstnání. Srovnáme-li tato čísla s čísly z roku 2005 a 2006, došlo jak k poklesu nezaměstnanosti, tak i k poklesu uzavřených dohod a zaměstnaných uchazečů na VPP.

V roce **2008** činila průměrná míra nezaměstnanosti 4,4 %, tedy o 1,1 % nižší míra nezaměstnanosti, než byl celorepublikový průměr. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v regionu zaznamenána v květnu (3,7 %) a nejvyšší v prosinci (5,8 %). Na konci roku 2008 byla míra nezaměstnanost v regionu pouze o 0,2 % nižší, než byl průměr celé ČR. V rámci VPP bylo uzavřeno 18 dohod a na jejich základě zaměstnáno 24 uchazečů o zaměstnání. V roce 2008 se začal realizovat projekt VPP - OP RLZ („Operační program rozvoje lidských zdrojů“), který byl spolufinancován z ESF a státního rozpočtu ČR. Od 1. října 2008 byl projekt financován z programu OP LZZ, který byl též spolufinancován z ESF a státního rozpočtu ČR. V rámci VPP - OP RLZ a VPP - OP LZZ bylo uzavřeno 19 dohod, na základě kterých bylo zaměstnáno 34 uchazečů o zaměstnání.

V roce **2009** došlo v regionu Havlíčkův Brod k výraznému nárůstu nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti činila 9 %. Nejnižší byla zjištěna v lednu (6,8 %) a nejvyšší v prosinci (9,7 %). Průměrná míra nezaměstnanosti v regionu převýšila průměrnou míru nezaměstnanosti za celou ČR. V rámci VPP bylo uzavřeno 16 dohod a zaměstnáno 37 uchazečů o zaměstnání. V rámci Národních projektů OP RLZ a OP LZZ, které byly spolufinancovány z ESF a ze státního rozpočtu ČR, bylo uzavřeno 56 dohod, na základě kterých bylo zaměstnáno 109 uchazečů o zaměstnání.

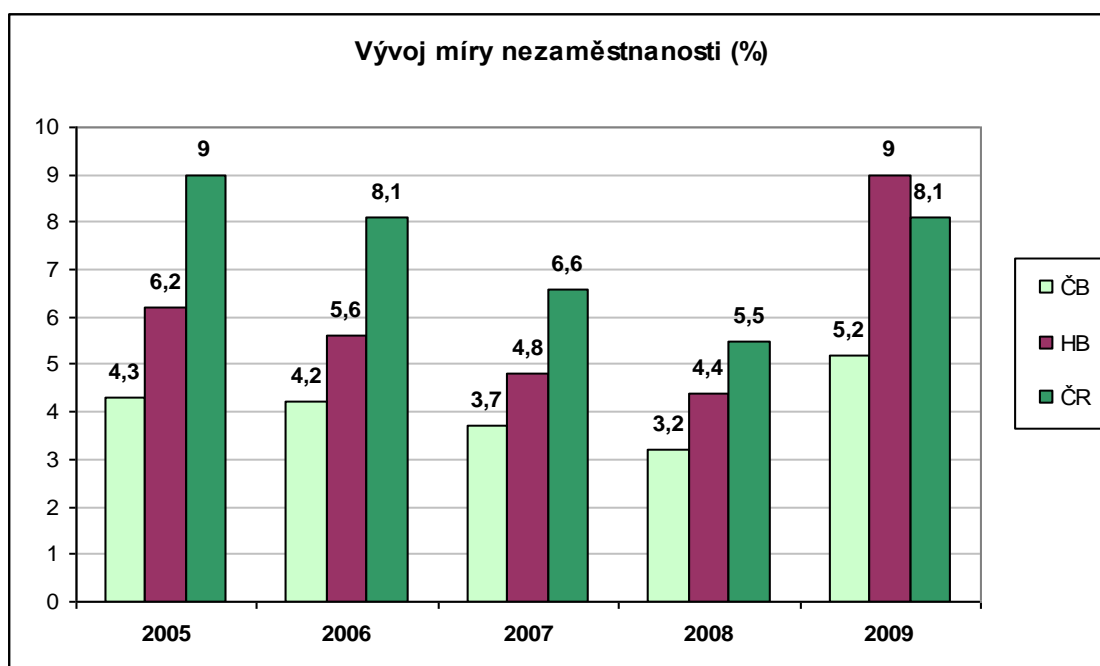
Graf 18: Uchazeči o zaměstnání umístění na VPP a VPP spolufinancované z projektů ESF (VPP - OP RLZ a VPP - OP LZZ) v regionu Havlíčkův Brod (v absolutních hodnotách)



Zdroj: ÚP Havlíčkův Brod - Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Havlíčkův Brod za rok 2008 a 2009

Z grafu je na první pohled patrné, že větší část VPP je realizována v rámci národního projektu VPP - OP RLZ a VPP - OP LZZ, tzn. za podpory ESF. V roce 2008 bylo v regionu zaměstnáno v rámci VPP 58 uchazečů o zaměstnání, z toho 24 uchazečů v rámci VPP a 34 uchazečů v rámci VPP - OP RLZ a VPP - OP LZZ. V roce 2009 bylo zaměstnáno v rámci VPP celkem 146 uchazečů o zaměstnání, z toho 109 na VPP - OP RLZ a VPP - OP LZZ.

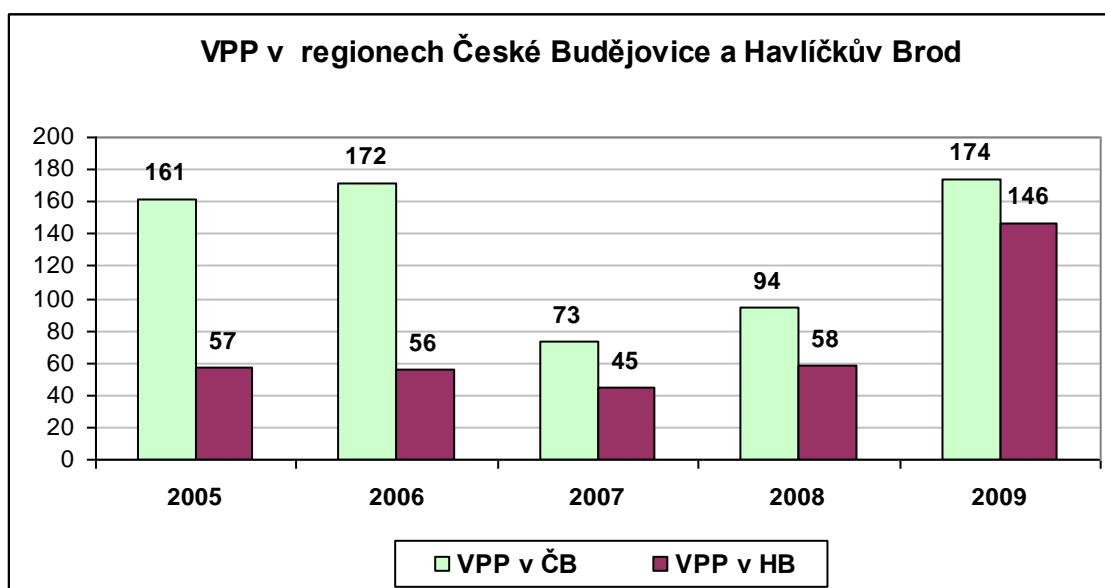
Graf 19: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2005 – 2009 ve zkoumaných regionech a v ČR (v %)



Zdroj: ÚP České Budějovice - Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005 – 2009; ÚP Havlíčkův Brod - Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Havlíčkův Brod za rok 2005 - 2009

Tento graf ukazuje na vývoj míry nezaměstnanosti v regionu České Budějovice, v regionu Havlíčkův Brod a v celé ČR v letech 2005 – 2009. Jde o průměrné hodnoty za jednotlivé roky. Je patrné, že míra nezaměstnanosti v regionu České Budějovice byla výrazně nižší než celorepublikový průměr. Míra nezaměstnanosti v regionu Havlíčkův Brod se také v letech 2005 – 2008 pohybovala pod celorepublikovým průměrem. V roce 2009 došlo v tomto regionu k výraznému nárůstu nezaměstnanosti. To bylo zapříčiněno tím, že ke konci roku 2008 skončilo v regionu několik významných zaměstnavatelů. Nejvýrazněji se na vzestupu nezaměstnanosti podílelo ukončení výroby skláren ve Světlé nad Sázavou.

Graf 20: VPP v regionech České Budějovice a Havlíčkův Brod (v absolutních hodnotách)

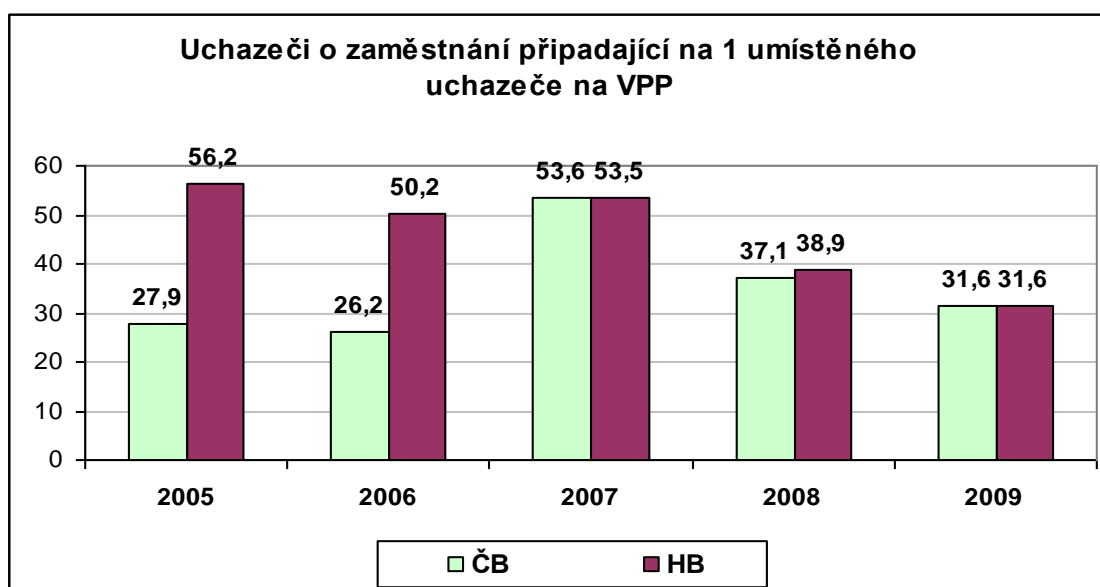


Zdroj: ÚP České Budějovice - Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005 – 2009; ÚP Havlíčkův Brod - Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Havlíčkův Brod za rok 2005 - 2009

Graf porovnává počty uchazečů o zaměstnání umístěných v rámci VPP v regionu Havlíčkův Brod a v regionu České Budějovice. Z grafu je patrné, že tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti byl více využíván v regionu České Budějovice, i když v regionu Havlíčkův Brod byla zaznamenána podstatně vyšší nezaměstnanost. Počet vytvořených pracovních míst v rámci VPP v regionu Havlíčkův Brod výrazně vzrostl až v roce 2009, což se dá spojovat s výrazným nárůstem míry nezaměstnanosti v tomto regionu. Při porovnávání těchto dvou regionů je nutné vzít v úvahu i jejich odlišnost. Region České Budějovice má podle Českého statistického úřadu 185 900 obyvatel (k 30.9.2009) a region Havlíčkův Brod má podle Českého statistického úřadu 95 951 obyvatel (k 30.9.2009). Regiony mají i odlišnou míru nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných a ekonomicky aktivních obyvatel). Proto bylo při porovnávání VPP jednotlivých regionů zohledněno i množství uchazečů o zaměstnání za jednotlivá období, protože právě pro ně je určen tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Ke

srovnání byla využita hodnota, která byla vypočtena podílem mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnanými na VPP. Tato hodnota vyjadřuje počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno pracovní místo v rámci VPP, resp. na jednoho umístěného uchazeče na VPP, jelikož jedno pracovní místo může být během roku obsazeno více uchazeči o zaměstnání. Toto porovnání znázorňuje následující graf.

Graf 21: Množství uchazečů o zaměstnání připadající na 1 pracovní místo v rámci VPP, resp. na 1 uchazeče zaměstnaného v rámci VPP (v absolutních hodnotách)



Zdroj: ÚP České Budějovice - Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005 – 2009; ÚP Havlíčkův Brod - Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Havlíčkův Brod za rok 2005 - 2009

I z tohoto grafu je zřejmé, že možnost vytvářet pracovní místa v rámci VPP je více využívána v regionu České Budějovice. V roce 2005 připadalo na 1 uchazeče umístěného v rámci VPP dalších 28 uchazečů o zaměstnání. V regionu Havlíčkův Brod to bylo 56 uchazečů o zaměstnání na 1 uchazeče umístěného na VPP. Podobně tomu bylo i v roce 2006. V roce 2007 – 2009 jsou čísla téměř vyrovnaná. Počet uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 uchazeče o zaměstnání zaměstnaného v rámci VPP je

téměř shodný v obou regionech. Je ale nutné vzít v úvahu, že v regionu Havlíčkův Brod byla po celé zkoumané období výrazně vyšší nezaměstnanost.

5. Diskuse

Na úvod diskuse bych se chtěla vrátit k realizaci výzkumu. Ze strany zaměstnavatelů jsem se setkala s různými přístupy. Někteří byli velice ochotní, bez problémů mi vyplnili dotazník a v případě potřeby nabídli i další spolupráci. Setkala jsem se však i s naprosto opačným přístupem. Někteří zaměstnavatelé i na opakovanou výzvu a žádost o vyplnění dotazníku vůbec nereagovali, jiní mi posílali jen částečně vyplněné dotazníky a někteří mi pouze odepsali, že VPP neorganizují, i když jsem v průvodním dopise několikrát zdůraznila, že úvodní část dotazníku je i pro obce, které pracovní místa v rámci VPP nevytvářejí. 1 zaměstnavatel odpověděl, že dle jeho názoru je na MPSV a na ÚP dostatek dobře placených a fundovaných pracovníků, kteří jsou od toho, aby tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zhodnotili, tudíž nechápe, proč by VPP měl hodnotit on jako zaměstnavatel. S jeho názorem nemohu souhlasit. Podle mě je hodnocení ze strany zaměstnavatelů velice důležité, protože právě oni uzavírají o vytváření VPP dohody, zaměstnávají uchazeče o zaměstnání na VPP, potýkají se s administrativou a jinými, více či méně komplikovanými situacemi, které vytváření pracovních míst v rámci VPP doprovázejí. Setkala jsem se i se situací, kdy mi zaměstnavatelé odpověděli, že v rámci VPP s ÚP nespolupracují a ani nespolupracovali, i když tato místa v nedávné době vytvářeli. Přisuzuji to neochotě věnovat se vyplnění dotazníku, který by měl být využit při psaní diplomové práce, protože podobné dotazníky k bakalářským, diplomovým či jiným pracím chodí na obce nebo organizace poměrně často. Pokud porovnáám návratnost dotazníků ze strany obcí, které pracovní místa v rámci VPP nevytvářejí, a ze strany obcí a organizací, které VPP vytvářejí, pak návratnost dotazníků a ochota při jejich vyplňování byla u zaměstnavatelů, kteří VPP vytvářejí, podstatně vyšší, přestože větší část výzkumného souboru tvořily obce, které VPP nevytvářejí.

Ráda bych se nyní vrátila k obcím, které nevytvářejí pracovní místa v rámci VPP, nezaměstnávají občany v rámci obecně prospěšných prací nebo neorganizují veřejnou službu. Obce obou porovnávaných regionů na otázku, proč nevytvářejí pracovní místa v rámci VPP, nejčastěji argumentovaly následujícími důvody: *nezájem a nemotivovanost ze strany nezaměstnaných; problematická pracovní morálka*

dlouhodobě nezaměstnaných, nízká produktivita a kvalita práce ze strany nezaměstnaných a jiné špatné zkušenosti s lidmi zaměstnanými na VPP; náročná administrativa a nízké dotace od ÚP; upřednostňování práce na dohodu o provedení práce před VPP (např. brigády pro studenty); v obci není nikdo, kdo by VPP organizoval; v obci není nikdo nezaměstnaný; malé obce nemají dostatek příležitostí pro jakékoliv VPP, jde pouze o práce nárazové, na krátký časový interval nebo jde o práce náročné a v obci jsou nezaměstnané převážně ženy nebo muži se sníženou pracovní schopností; nikdo obec v tomto směru neoslovil (ani nezaměstnaní ani ÚP) a není na to čas ani finanční prostředky. Vzbudit zájem a motivaci vykonávat VPP je u některých nezaměstnaných problematické. U nezaměstnaného člověka dochází ke změně statusu. Z nezávislého občana se stává závislý klient sociálního státu a změnit tento stav je pro některé jedince značně složité, zvláště když je výrazný převis nabídky pracovních sil na trhu práce. A pokud navíc existuje jen malý rozdíl mezi příjmem, který nabízejí dostupná pracovní místa na trhu práce, a mezi celkovým příjmem, který nezaměstnaný může získat pomocí dávek sociální podpory a sociální pomoci, nemotivuje nic nezaměstnané k rychlému přijetí nového pracovního místa. Ti vyčkávají na lepší příležitost a postupně se dostávají do pastí nezaměstnanosti (24). Tudiž ani vylepšení finanční situace prostřednictvím VPP není pro některé nezaměstnané dostatečně motivující. Podle zákona o sociální potřebnosti není za sociálně potřebného považován ten, kdo je v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 1 rok a bez vážných důvodů odmítne vykonávat VPP, které odpovídají jeho zdravotnímu stavu i dopravní dosažitelnosti (51). Tento člověk může být vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a může přijít o státní sociální dávky (20). Zde se ale objevuje další problém. Pokud je nezaměstnaný těmito opatřeními k zaměstnání v rámci VPP „donucen“, může se to odrazit na jeho pracovní morálce, nízké produktivitě a kvalitě práce, což následně může demotivovat zaměstnavatele k vytváření pracovních míst v rámci VPP. To také potvrzují odpovědi zaměstnavatelů, kteří mají špatné zkušenosti s VPP. Jak už jsem uvedla výše, ze strany některých zaměstnavatelů se mi dostala odpověď, že VPP nevytvářejí proto, že na to nemají čas, finanční prostředky, že nemají nikoho, kdo by VPP v obci organizoval, popř. že obec nikdo v tomto směru neoslovil. Nepopírám, že

vytváření VPP s sebou nese např. pro zaměstnavatele náročnou administrativu, jejíž vyřízení stojí nějaký čas i námahu, ale záleží hlavně na přístupu. Jsou obce malé, které mají např. kolem 100 obyvatel, a jsou schopny se s administrativou a s dalšími formalitami ohledně VPP vypořádat, na druhé straně jsou obce mnohem větší, které na vytváření pracovních míst v rámci VPP nemají čas, peníze ani nikoho, kdo by se o vytváření VPP staral. Přitom z výzkumu, který jsem provedla u zaměstnavatelů, kteří VPP vytvářejí, vyplynulo, že VPP jsou v mnoha ohledech přínosem jak pro nezaměstnané, tak i pro zaměstnavatele, kteří tato pracovní místa vytvářejí. Co se týče toho, proč některé obce nezaměstnávají občany v rámci obecně prospěšných prací a neorganizují veřejnou službu, jde většinou o důvody podobné (viz výsledky). A i když jsem v dotazníku stručně definovala obecně prospěšné práce i veřejnou službu, docházelo ze strany některých zaměstnavatelů k zaměňování těchto pojmů, především VPP a obecně prospěšných prací.

Další část výzkumu byla věnována obcím a organizacím, které vytvářejí pracovní místa v rámci VPP. Jak již bylo zmíněno ve výsledcích, spolupráci s ÚP hodnotili zaměstnavatelé velmi pozitivně. Jako negativum hodnotili však administrativu, která doprovází vytváření pracovních míst v rámci VPP. Při dotazování na problémy, se kterými se zaměstnavatelé setkali při vytváření VPP, opět velmi často zaznívala administrativa. I ve volném vyjádření zaměstnavatelů k problematice VPP figurovala na předním místě složitá administrativa. V čem tedy spočívá ta „složitá“ administrativa, která komplikuje zaměstnavatelům vytváření pracovních míst v rámci VPP? V doložení dokladu, který prokazuje právní subjektivitu zaměstnavatele, problém nejspíš nebude. Ani doklad o vedení účtu u peněžního ústavu a charakteristika VPP nepředstavuje výrazně složitou administrativní činnost. Nejnáročnější pro zaměstnavatele je pravděpodobně doložení potvrzení o bezdlužnosti. Každý zaměstnavatel, který má zájem vytvářet pracovní místa v rámci VPP, musí doložit potvrzení o bezdlužnosti od všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci. Tudíž, jsou-li jeho zaměstnanci pojištěni např. u 9 různých zdravotních pojišťoven, musí zaměstnavatel doložit potvrzení o bezdlužnosti od všech těchto pojišťoven. Dále musí zaměstnavatel doložit, že nemá daňové nedoplatky (toto

potvrzení vydává finanční úřad a celní úřad), a že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V den podání žádosti o příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci VPP k umístění uchazečů o zaměstnání nesmí být potvrzení o bezdlužnosti starší 3 měsíců. Pokud bylo potvrzení vydáno před dobou delší než 3 měsíce, není akceptováno ze strany ÚP (31). Jak zjednodušit tuto složitou administrativu? Možným řešením by bylo vytvoření centrální databáze, která by umožnila propojení mezi MPSV, ÚP, zdravotními pojišťovnami, finančním úřadem a dalšími kompetentními subjekty. Zde by bylo možné dohledat informace o zaměstnavateli, mimo jiné i o jeho bezdlužnosti. Samozřejmě by to nebyla naprosto volně přístupná databáze, muselo by jít o velmi dobře zabezpečenou databázi, určenou pouze pro vybrané subjekty, aby nemohlo dojít k úniku a zneužití informací. Vytvořením této databáze by odpadla podstatná část administrativy.

Ve volném vyjádření k problematice VPP zazněl od několika zaměstnavatelů návrh, že by pracovní příležitosti v rámci VPP měly být vytvářeny na dobu delší než 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. S tímto návrhem nemohu tak úplně souhlasit. VPP by měly sloužit pouze k dočasnému zaměstnání obtížně umístitelných a dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP (50). Nejde o trvalé řešení. Dlouhodobé zaměstnávání uchazečů v rámci VPP je může stejně jako opakované zaměstnání v rámci VPP demotivovat od hledání stálého zaměstnání. Tím, že jsou nezaměstnaní umístěni na dotovaných místech, přestávají soutěžit na otevřeném trhu a ztrácejí motivaci (11). Je známo, že v průběhu programů aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně VPP, dochází u některých účastníků k nárůstu pasivity a neochoty pokračovat v hledání zaměstnání. Tento jev se nazývá „efekt uzamčení v programu“. Podle výzkumu, který byl v roce 2002 proveden VÚPSV, 40 % dotázaných opětovných účastníků programu VPP počítalo s možností nástupu do dalšího programu VPP, na straně druhé více než 30 % dotázaných nemělo představu o své budoucnosti na pracovním trhu. Mezi účastníky programu, kteří ve zkoumané době zaměstnání neměli, bylo téměř 61 % těch, kteří by se znovu zúčastnili programu VPP (41). Nepopírám, že VPP mohou být přínosem jak pro zaměstnavatele, tak především pro nezaměstnané. Jen jsem chtěla zdůraznit, že by VPP rozhodně neměly mít přednost

před stálým zaměstnáním. Pokud však není jiná možnost, jak nezaměstnané zapojit do pracovního procesu, pak jsou VPP velice vhodným nástrojem pro podporu integrace nezaměstnaných do společnosti. Prodloužení doby, po kterou může být uchazeč o zaměstnání umístěn na VPP, by také mohlo být zneužíváno ze strany zaměstnavatelů. Proč by zaměstnavatel hradil zaměstnance ze svých finančních prostředků, když by mohl mít třeba 3 roky zaměstnance umístěného na VPP, na kterého mu ještě navíc může ÚP poskytnout příspěvek až ve výši skutečných mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatelé by také uvítali, kdyby se rozšířila škála pracovních pozic, aby na program VPP dosáhlo více zaměstnavatelů. Zajímavá myšlenka, jen je otázkou, do jaké míry by VPP zůstaly opravdu „*veřejně prospěšnými pracemi*“. Jak říká zákonem vymezená definice, VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, jejichž náplní je zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí (50). Kdyby tato pracovní místa byla vytvářena např. ve strojírenské či podobně zaměřené oblasti, nevím zda by se dalo dále hovořit o VPP. V těchto odvětvích může být využit jiný z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, např. společensky účelná pracovní místa, která rovněž slouží k dočasnému zaměstnání uchazečů o zaměstnání. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou VPP považovány za nástroj „posledního pořadí“ a jsou určeny převážně těm nezaměstnaným, kteří již delší dobu neuspěli na otevřeném pracovním trhu. Ve VPP by měl být v první řadě spatřován nástroj sociální integrace, který je využíván cíleně a individualizovaně, v kombinaci s jinými nástroji a pouze v situacích, kdy jiné nástroje selhaly nebo se VPP jeví jako nástroj nejvhodnější (41).

V další části diskuse bych se ráda věnovala motivaci zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst v rámci VPP, motivaci nezaměstnaných k zaměstnání v rámci VPP a přínosu VPP pro obě strany. Z provedeného výzkumu vyplynulo, že VPP jsou pro zaměstnavatele přínosem a to jak ve smyslu finančních příspěvků ze strany ÚP, tak ve smyslu výsledku vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP. Prostřednictvím VPP také mohou zaměstnavatelé získat zaměstnance na pomocné nekvalifikované práce

nebo si prostřednictvím VPP mohou zaškolit pracovníka, který se v případě uvolnění pracovního místa rychle a spolehlivě zapracuje a zapadne do pracovního týmu. Bylo by dobré, kdyby zaměstnavatelé, kteří mají pozitivní zkušenosti s vytvářením pracovních míst v rámci VPP, mohli tyto zkušenosti předat zaměstnavatelům, kteří pracovní místa v rámci VPP nevytvářejí, čímž by tito zaměstnavatelé mohli být motivováni k vytváření pracovních míst v rámci VPP. Velice často jsou organizovány různé zaměřené veletrhy a workshopy, např. veletrh středních škol, veletrh vysokých škol, veletrh sociálních služeb atd. Stejně tak by mohl být pořádán jakýsi „veletrh“ zaměřený na aktivní politiku zaměstnanosti, konkrétně na některé její nástroje, např. VPP. Šlo by převážně o akci informativního charakteru, kde by se zaměstnavatelé i veřejnost mohli dozvědět podrobnosti o VPP a mohli by získat informace od ÚP i od zaměstnavatelů, kteří mají s VPP již nějaké zkušenosti. Tím by mohlo dojít ke zvýšení povědomí ve společnosti. Při realizaci výzkumu jsem se setkávala s tím, že zaměstnavatelé zaměřovali VPP s obecně prospěšnými pracemi nebo krátkodobým zaměstnáním. Sami zaměstnavatelé ve volném vyjádření k VPP konstatovali, že by bylo třeba zvýšit informovanost veřejnosti i zaměstnavatelů o VPP a možnostech jejich vytváření. Pro zaměstnavatele by samozřejmě bylo motivující, kdyby došlo ke snížení administrativy, jak již bylo zmíněno výše. A jak motivovat nezaměstnané? Ti nezaměstnaní, kteří mají zájem pracovat, většinou motivováni jsou. Jejich motivací je získání alespoň dočasného zaměstnání a s tím spojené vylepšení finanční situace. Nezaměstnaní vidí často ve VPP i možnost, jak získat do budoucna stále zaměstnání, buď přímo u zaměstnavatele, u kterého jsou zaměstnání v rámci VPP, nebo nepřímo prostřednictvím kontaktů zde získaných (41). V dotazníku mimo jiné odpovídali zaměstnavatelé i na otázku, zda někdy zaměstnali některého z účastníků VPP nastálo jako svého zaměstnance. 52 % zaměstnavatelů odpovědělo, že ne, ale do budoucna tuto variantu nevylučují. 23 % zaměstnavatelů odpovědělo, že ojedinele, 13 % dotázaných odpovědělo, že je to běžná praxe v jejich obci či organizaci, a pouze 12 % zaměstnavatelů odpovědělo, že ne a ani do budoucna s touto variantou nepočítá. Zda zaměstnavatel po skončení programu VPP zaměstná účastníka programu nastálo jako svého zaměstnance, je ovlivněno několika faktory. Jednak záleží na tom, jak účastník VPP přistupoval k práci, jak se osvědčil a

jak se celkově prezentoval. A záleží také na možnostech zaměstnavatele, zda si to může dovolit. Jednoznačně však zapojení do pracovního procesu prostřednictvím VPP zvyšuje šance nezaměstnaných uspět na otevřeném pracovním trhu, ať už rozšířením sociálních kontaktů, obnovením či upevněním pracovních návyků nebo zlepšením pracovních znalostí a dovedností. Zaměstnání v rámci VPP také pomáhá nezaměstnaným dostat se do psychické pohody a podporuje zvýšení sebevědomí a sebeúcty (41).

Názory ze strany zaměstnavatelů, že by se měly zvýšit příspěvky na vytváření pracovních míst v rámci VPP od ÚP, se předem daly očekávat a opravdu se několik takových návrhů objevilo. Někteří zaměstnavatelé by však příspěvky na VPP nezvyšovali. Podle jejich slov by to vedlo pouze ke zneužívání tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jak ze strany zaměstnavatelů, tak i ze strany zaměstnaných na VPP. „Vysoké“ mzdy v rámci VPP by rozhodně nezvyšovaly motivaci nezaměstnaných ke hledání stálého zaměstnání. Zaměstnavatelé by také uvítali, kdyby byli pro VPP přednostně doporučováni uchazeči o zaměstnání, kteří se již při VPP osvědčili. Je to logický a pochopitelný návrh ze strany zaměstnavatelů, jelikož by měli jistotu, že na VPP získají kvalitního a bezproblémového zaměstnance. Při takovém přístupu by se postupně vytvořily 2 skupiny uchazečů o zaměstnání. V rámci VPP by byly neustále zaměstnávány ty samé osoby a na ÚP by se vytvořila skupina dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří zatím neměli příležitost být umístěni na VPP, kteří z nějakého důvodu nejsou pro zaměstnavatele v rámci VPP perspektivní a nebo se dříve na VPP z nějakého důvodu neosvědčili. 1. skupina uchazečů by byla postupně „uzamýkána v programu“ a 2. skupina nezaměstnaných by postupně propadala negativním vlivům dlouhodobé nezaměstnanosti. Další zajímavá myšlenka ze strany zaměstnavatelů, jak upravit VPP ve prospěch uchazečů, přináší návrh, že by účastníci programu VPP měli od zaměstnavatele získat certifikát o rekvalifikaci, což by jim mohlo pomoci při hledání práce na otevřeném trhu. Tato myšlenka však naráží na zákon o zaměstnanosti, který říká, že rekvalifikaci mohou provádět pouze zařízení, kterým byla udělena akreditace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (50). Místo potvrzení o rekvalifikaci by zaměstnavatelé mohli účastníkům programu napsat

hodnocení a hlavně doporučení, které by jim taktéž mohlo alespoň částečně pomoci při hledání zaměstnání. Ráda bych se vyjádřila ještě k dalšímu návrhu ze strany zaměstnavatelů: „Nařídít VPP jako povinnost pro ty, kteří jsou na ÚP dobu delší než 3 měsíce“ a „Uzákonit VPP jako povinnost pro všechny nezaměstnané“. I zde je třeba znovu se vrátit k základní koncepci VPP. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je určen pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání (50) a měl by být využíván, až když jsou vyčerpány ostatní možnosti, jak zapojit tyto rizikové skupiny do pracovního procesu. To, že se jedinec z nějakého důvodu ocitne na ÚP v evidenci uchazečů o zaměstnání, neznamená, že se z něho rovnou stane dlouhodobě nezaměstnaný nebo obtížně umístitelný uchazeč o zaměstnání. A doba 3 měsíce u nás není považována za dlouhodobou nezaměstnanost. Umístit všechny nezaměstnané automaticky na VPP je myšlenka nereálná jednak z důvodu nedostatku pracovních míst určených pro VPP a jednak z důvodů finančních (pracovní místa v rámci VPP jsou převážně dotována z ESF a ze státního rozpočtu), i přesto, že aktivní politika zaměstnanosti je pro státní rozpočet jednoznačně výhodnější než pasivní politika zaměstnanosti (18). Proto by rozšíření počtu pracovních míst v rámci VPP bylo jistě uvítáno ze strany ÚP i ze strany nezaměstnaných, kteří nemají jinou možnost, jak se zapojit do pracovního procesu. A jak toho docílit? Zde bych zdůraznila opět problematiku motivovanosti a také informovanosti zaměstnavatelů o možnosti využívat tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

K tomu, aby byl program VPP úspěšný a měl co nejpříznivější dopad jak na nezaměstnané, tak i na zaměstnavatele, je důležitý i přístup samotných zaměstnavatelů. Kvality programu pozitivně ovlivňují jeho výsledky. V zájmu zaměstnavatelů je vytvářet v rámci daných možností individualizovaný program, který je současně i programem komunitním (41).

Závěrem diskuse uvádím některé výroky ze strany zaměstnavatelů, kterými celkově zhodnotili VPP. Z uvedených postřehů je vidět, jak rozdílný pohled a přístup někteří zaměstnavatelé na tuto problematiku mají.

„Nezaměstnaný, který se nehodlá smířit se svojí momentální situací, je pro zaměstnavatele přínosem, nezaměstnaný, který je nucen pracovat na VPP, je přítěží pro zaměstnavatele.“

„Tento způsob není všelékem, ale jedním z menších kroků ke snížení nezaměstnanosti.“

„Je to nesrovnatelně morálnější ekonomická pomoc než podpora v nezaměstnanosti.“

„Jde o užitečnou pomoc při řešení nezaměstnanosti a zároveň pomoc zaměstnavatelům, kterým VPP pomáhají získat pracovníky na určitá místa.“

„Nemyslím si, že je to nástroj nejdůležitější, nicméně pokud je účelně využíván, má své místo.“

„Jsme velice rádi, že tento nástroj existuje a je nám potěšením ho využívat.“

„Jedná se o velice důležitý prvek ekonomického zajištění nezaměstnaných osob.“

„Díky VPP se lidé nenaučí nechodit do práce.“

„K problematice nezaměstnanosti a následně VPP musí v první řadě zodpovědněji přistupovat stát.“

„Na hodnocení a zlepšení celé problematiky je na ministerstvu a ÚP dostatek fundovaných a poměrně dobře placených úředníků.“

„Prostřednictvím VPP je v negativním slova smyslu využívána sociální zachytná síť.“

„Myslím, že tato problematika s rostoucím dluhem státu bude do budoucna převedena na obce a města. Budou zodpovídat za zaměstnanost v regionu, za bezdomovce a poslanci Parlamentu budou dostávat peníze i na svačinu. Dotace z EU se rozplynou ve státních dlužích do roku 2018.“

5.1 Diskuse k sekundární analýze dat

K tomu, abych mohla porovnat dva odlišné regiony a posoudit tak, zda jsou VPP opravdu více využívány v regionech s horší situací na trhu práce, musela jsem vzít v úvahu i velikost regionů, resp. počet obyvatel v daných regionech a především počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP. Vzala jsem celkový počet uchazečů o zaměstnání a vydělila ho počtem uchazečů o zaměstnání umístěných na VPP. Tím jsem zjistila, kolik uchazečů o zaměstnání připadá na 1 uchazeče umístěného na VPP. Tato čísla už jsem mohla mezi jednotlivými regiony porovnávat. Ráda bych ještě vysvětlila, proč přirovnávám uchazeče o zaměstnání právě k 1 zaměstnanému v rámci VPP a ne třeba k počtu uzavřených dohod nebo vytvořených pracovních míst v rámci VPP. V rámci jedné uzavřené dohody může být vytvořeno více pracovních míst a na jedno pracovní místo může být během roku umístěno více uchazečů o zaměstnání. Z výzkumu vyplynulo, že v letech 2005 a 2006 připadalo na 1 uchazeče o zaměstnání umístěného na VPP mnohem více uchazečů o zaměstnání v regionu Havlíčkův Brod. V letech 2007 – 2009 připadal na 1 umístěného uchazeče na VPP prakticky stejný počet uchazečů o zaměstnání v obou regionech. Musím však zdůraznit, že region České Budějovice měl v celém porovnávaném období mnohem nižší míru nezaměstnanosti než region Havlíčkův Brod. Proto mohu tvrdit, že nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – VPP byl po celé zkoumané období více využíván v regionu České Budějovice.

6. Závěr

Za cíl práce jsem si stanovila zmapovat názory zaměstnavatelů na veřejně prospěšné práce. Snažila jsem se poukázat na nedostatky a problémy, které vyvstávají při vytváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací a navrhnout možná řešení. Z provedeného výzkumu je patrné, že největší zátěží pro zaměstnavatele je náročná administrativa, která v mnoha případech i odrazuje od využívání tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dalším prvkem ovlivňujícím danou tematiku je otázka motivovanosti a informovanosti na straně zaměstnavatelů i na straně nezaměstnaných. Jde o témata úzce propojená, jelikož prostřednictvím zvýšení informovanosti a povědomí o této problematice by mohla být zvýšena i motivace „zaměstnávat“ a „být zaměstnán“ v rámci veřejně prospěšných prací. Jako další cíl jsem si stanovila porovnání dvou regionů s odlišnou mírou nezaměstnanosti. Domnívám se, že oba cíle byly v práci naplněny.

H1: *Prostřednictvím veřejně prospěšných prací mohou problémové kategorie uchazečů o zaměstnání nalézt perspektivní zaměstnání – byla potvrzena.* Veřejně prospěšné práce opravdu mohou výrazně přispět k tomu, že problémové skupiny uchazečů o zaměstnání naleznou perspektivní zaměstnání. K tomuto závěru mě vede hned několik skutečností. Převážná většina zaměstnavatelů je nakloněna možnosti zaměstnat účastníky programu veřejně prospěšné práce po jeho skončení nastálo jako své zaměstnance. Záleží to však na možnostech konkrétního zaměstnavatele a také na přístupu konkrétního účastníka programu. Prostřednictvím programu veřejně prospěšné práce také uchazeči o zaměstnání získají alespoň dočasné zaměstnání, které jim pomáhá obnovit a udržet pracovní návyky, což přispívá ke zvýšení šancí do budoucna uspět na otevřeném pracovním trhu. Někteří zaměstnavatelé si také prostřednictvím veřejně prospěšných prací cíleně zaškolují budoucí pracovníky.

H2: *Veřejně prospěšné práce jsou více využívány v regionech s horší situací na trhu práce – potvrzena nebyla.* Při porovnávání regionu České Budějovice a regionu Havlíčkův Brod, především srovnáváním míry nezaměstnanosti a veřejně prospěšných prací v časovém úseku 5 let, vyšlo najevo, že nemusí jednoznačně platit pravidlo, že jsou veřejně prospěšné práce více využívány v regionech s horší situací na trhu práce.

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti byl v posledních 5 letech více využíván v regionu České Budějovice, i když zde byla po celé zkoumané období podstatně nižší míra nezaměstnanosti než v regionu Havlíčkův Brod.

Hodnocení veřejně prospěšných prací z pohledu zaměstnavatelů je velice důležité i přesto, že si to někteří zaměstnavatelé nemyslí. Právě zaměstnavatelé jsou ti, kdo uzavírají dohody s úřadem práce, vytvářejí pracovní místa a zaměstnávají uchazeče o zaměstnání v rámci veřejně prospěšných prací. A mají také neodmyslitelný podíl na tom, jak kvalitním programem veřejně prospěšné práce budou. Proto si myslím, že jejich názor je nepostradatelný při dalším vytváření a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.

Dle mého názoru je legislativa v oblasti veřejně prospěšných prací dostačující, jen je třeba ji lépe a více využívat.

7. Seznam použitých zdrojů

- 1) BIČÁKOVÁ, O; KOTRUSOVÁ, M; SOUKUP, T. *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*. Praha: BMSS-Start, 2009. 87 s. ISBN 978-80-86140-56-8.
- 2) BOLDIŠ, P. Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: část 1 – citace: metodika a obecná pravidla. [online] . Verze 3.3. ©1999-2004, poslední aktualizace 11. 11. 2004. [cit. 2009-10-16]. Dostupné z: <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>.
- 3) BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN 690 a ČSN ISO 690: část 2 – modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů* [online]. Verze 3.0 (2004). ©1999-2004, poslední aktualizace 11. 11. 2004. [cit. 2009-10-16]. Dostupné z: <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>>.
- 4) BRDEK, M. a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. 252 str. ISBN 80-86395-25-1
- 5) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 6) BURIÁNEK, J. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Fortuna, 2003. 128 s. ISBN 80-7168-254-5.
- 7) *BusinessInfo.cz* [online]. © 1997-2010 [cit. 2010-01-16]. Státní politika zaměstnanosti. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.
- 8) ČSÚ. *Český statistický úřad Jihočeský kraj* [online]. © 2010 [cit. 2010-04-16]. Charakteristika okresu České Budějovice. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_cb>.
- 9) ČSÚ. *Český statistický úřad Vysočina* [online]. © 2010 [cit. 2010-04-16]. Charakteristika okresu Havlíčkův Brod. Dostupné z: <http://www.jihlava.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/havlickuv_brod_charakteristika>.
- 10) DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2000. 374 str. ISBN 80-7066-822-9.

- 11) DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- 12) *European Commission : Employment, Social Affairs and Equal Opportunities* [online]. 2010 [cit. 2010-04-14]. ESF - European Social Fund. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>>.
- 13) *Fondy Evropské unie* [online].[cit. 2010-01-18]. Slovník pojmů. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/glosar/e>>.
- 14) HORÁK, Pavel . *Mopo* [online]. c2006-2007 [cit. 2010-01-16]. Odlišné přístupy k implementaci individuálního akčního plánu zaměstnanosti na vybraných českých úřadech práce. Dostupné z: <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/odlisne-pristupy-k-implementaci-individualniho-akcniho-planu-zamestnanosti-na-vybranych-ceskych-uradech-prace>>.
- 15) KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Profesional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- 16) KOZLOVÁ, L. *Výzkum v sociální oblasti* [online]. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta. [cit. 2008-02-10]. Dostupné z: <<http://www.eamos.cz/amos/ksb/index.php?fak=zsfa&identifik=ksb>>.
- 17) KOZLOVÁ L. – KUBELOVÁ, V. *Jak psát bakalářskou a diplomovou práci*. 2. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta , 2009. 55 s. ISBN 978-80-7394-155-0.
- 18) KUCHAR, P. *Trh práce – sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- 19) KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- 20) LEIBLOVÁ, Z. – VOLKOVÁ, L. *Co vám může dát stát a co zaměstnavatel*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2005. 271 s. ISBN 80-7263-268-X.
- 21) LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008*. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2008. 295 s. ISBN 978-80-7263-460-6.
- 22) LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 str. ISBN 80-86419-54-1

- 23) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- 24) MAREŠ, P; SIROVÁTKA, T; VYHLÍDAL, J. Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie. *Sociologický časopis*. 2003, Vol. 39, No. 1, s. 37 - 54. ISSN 0038-0288.
- 25) MF ČR. *Ministerstvo financí ČR* [online]. 2010 [cit. 2010-04-25]. Zpráva o plnění Národního programu reforem ČR 2008 - 2010. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_o_plneni_NPR_2009_cz.pdf>.
- 26) MPSV. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: MPSV, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.
- 27) MPSV ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 5.2.2009, 22.12.2009 [cit. 2010-01-22]. Veřejně prospěšné práce. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/verejne-prospesne-prace>>.
- 28) MPSV ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2010-01-16]. Veřejně prospěšné práce. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#projekty>>.
- 29) MPSV ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Copyright © 2002 - 2009, poslední aktualizace 25.3.2010 [cit. 2010-01-16]. Veřejně prospěšné práce. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/realizovane_narodni_projekty/verejne_prospesne_prace>.
- 30) MPSV ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002 - 2009 [cit. 2009-12-15]. Postup při vytváření veřejně prospěšných prací. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info>.
- 31) MPSV ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2010-04-20]. Žádost o příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací k umístění uchazečů o zaměstnání. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vpp.pdf>
- 32) MPSV ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-01-18]. Služby a činnosti úřadu práce. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.

- 33) MPSV ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002 - 2009 [cit. 2010-04-12]. Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005 - 2009. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah>.
- 34) MPSV ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002 - 2009 [cit. 2010-04-16]. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2005 - 2009 v okrese Havlíčkův Brod. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/hb_info/index>.
- 35) NOSKOVÁ, Š. – DOBEŠOVÁ, H. – ZAHURANČÍK, J. a kol. *Program Nová Šance – Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007. 139 s. ISBN 978-80-239-9305-9.
- 36) PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. 120 s. ISBN 978-80-86723-41-9.
- 37) POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Slon, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.
- 38) POTŮČEK, M. a kol. *Veřejná politika*. Praha: Slon, 2005. 399 s. ISBN 80-86429-50-4.
- 39) REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- 40) SMIDAK, E. F. *Žaluji*. Brno: Nadace Avenir, 1997. 139 s. ISBN 3-905112-09-4
- 41) SIROVÁTKA, T a kol. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: hodnocení kvality a přínosů rekvalifikačních a veřejně prospěšných prací účastníky : průběžná zpráva z 2. etapy pilotního výzkumného projektu* [online]. Praha : VÚPSV, 2002 [cit. 2010-05-15]. Dostupné z : <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/sirhor.pdf>>.
- 42) TOMEŠ, I. a kol. *Sociální správa*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009. 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.
- 43) TOMEŠ, I. *Sociální politika – teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: Socioklub, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.
- 44) *Trestní právo pro laiky* [online]. © 2006-2010 [cit. 2010-02-16]. Obecně prospěšné práce. Dostupné z: <<http://www.trestni-rizeni.com/vyklad-pojmu/obecne-prospesne-prace>>.

- 45) *Vláda České Republiky* [online]. 2009 [cit. 2010-02-16]. Veřejně prospěšné práce: šance pro nezaměstnané. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/verejne-prospesne-prace:-sance-pro-nezamestnane-59611/>>.
- 46) Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.
- 47) *World of Work Report 2009: The Global Jobs Crisis and Beyond / International* [online]. Geneva : Institute for Labour Studies, 2009 [cit. 2010-05-14]. Dostupné z <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_118384.pdf>. ISBN 978-92-9-014908-8.
- 48) Zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod.
- 49) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- 50) Zákon č. 436/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 51) Zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 52) ZELINSKY, E. J. *The joy of not working*. Berkeley, California, USA : Ten Speed Press, 2003. 225 s. ISBN 1-58008-552-0.

8. Klíčová slova

- aktivní politika zaměstnanosti
- nezaměstnanost
- úřad práce
- veřejně prospěšné práce
- zaměstnavatel

9. Přílohy

1. Dotazník – obce
2. Dotazník – organizace

Příloha 1

Dotazník - obce

Hodnocení veřejně prospěšných prací z pohledu zaměstnavatelů (dotazník k diplomové práci)

1. Kolik obyvatel Vaše obec má?

- a) méně než 300 obyvatel
- b) 300 – 2000 obyvatel
- c) nad 2000 obyvatel

2. Do kterého mikroregionu Vaše obec spadá? (*pro region České Budějovice*)

- a) České Budějovice
- b) Nové Hradky
- c) Trhové Sviny
- d) Týn nad Vltavou

2. Do kterého mikroregionu Vaše obec spadá? (*pro region Havlíčkův Brod*)

- a) Havlíčkův Brod
- b) Chotěboř
- c) Ledec nad Sázavou
- d) Světlá nad Sázavou
- e) Golčův Jeníkov
- f) Příbryslav

3. Zaměstnává Vaše obec nezaměstnané v rámci veřejně prospěšných prací? ano – ne
Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč:

.....
.....

4. Zaměstnává Vaše obec občany v rámci obecně prospěšných prací? ano – ne
(*Obecně prospěšné práce jsou jedním z alternativních trestů, který soud může uložit pachateli trestného činu, za který by trest odnětí svobody nepřevyšoval 5 let, zaměření těchto prací je podobné jako zaměření VPP – údržba veřejných prostranství, budov, komunikací, atd.*)
Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč:

.....
.....

5. Organizuje Vaše obec veřejnou službu? ano – ne
(*Veřejná služba je činnost v zájmu obce zaměřená na zlepšování životního prostředí, údržbu čistoty ulic a veřejných prostranství, pomoc v oblasti sociální a kulturní. Za tuto činnost nedostávají osoby finanční odměnu, je však zohledněna při poskytování dávek hmotné nouze. Pokud osoba vykoná veřejnou službu v rozsahu 20 hodin měsíčně, má nárok na životní minimum místo existenčního minima*)

Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč:

.....
.....

Následující otázky jsou určeny pouze pro zaměstnavatele (obce), kteří pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací (dále jen VPP) vytvářejí.

6. Jak dlouho spolupracujete s úřadem práce (dále jen ÚP) v rámci VPP?

- a) méně než 3 roky
- b) 3 – 5 let
- c) více než 5 let

7. Jak hodnotíte spolupráci s ÚP?

vyhovující – spíše vyhovující – spíše nevyhovující – nevyhovující

Další volné vyjádření ke spolupráci s ÚP:

.....
.....

8. Jakou částkou Vám ÚP přispívá?

- a) částkou ve výši skutečných mzdových nákladů na zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění)
- b) nižší částkou, než jsou skutečné mzdové náklady (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění)

9. Přispíváte na mzdu v rámci VPP i z vlastních zdrojů?

- a) ano
- b) ne, mzdu vyplácíme pouze z příspěvků na VPP od ÚP

10. Co Vás vedlo (motivovalo) k vytvoření VPP? *(je možné označit více odpovědí)*

- a) stoupající míra nezaměstnanosti v obci
- b) poskytování příspěvků na VPP od ÚP
- c) vytvoření pracovních příležitostí pro nezaměstnané občany v obci
- d) snaha o vytvoření příjemného prostředí pro život v obci
- e) jiný důvod.....

11. V jakém směru jsou VPP pro Vaši obec přínosem? *(je možné označit více odpovědí)*

- a) finanční příspěvek od ÚP
- b) výsledek vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP
- c) jiný přínos

12. Jaký přínos mají podle Vás VPP pro lidi, kteří je vykonávají? *(je možné označit více odpovědí)*

- a) získání zaměstnání
- b) vylepšení finanční situace
- c) obnovení a udržení pracovních návyků
- d) získávání nových zkušeností a dovedností
- e) začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů
- f) výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhností
- g) jiný přínos
- h) nejsou pro ně přínosem

13. Mají podle Vás VPP nějaké negativní stránky pro lidi, kteří je vykonávají?

- a) ne
- b) opakované zaměstnání v rámci VPP je může demotivovat k hledání stálého zaměstnání
- c) jiné negativní stránky VPP

14. Setkali jste se s nějakými problémy při vytváření VPP? ano – ne
Pokud ano, s jakými?

.....
.....

15. Přispívají podle Vás VPP k řešení nezaměstnanosti?

- a) ano, VPP jsou důležitým nástrojem pro řešení nezaměstnanosti
- b) VPP mají pouze malý význam při řešení nezaměstnanosti
- c) ne, VPP nijak nepřispívají k řešení nezaměstnanosti; uveďte, proč :.....

16. Odcházejí účastníci programu VPP po skončení programu do stálého zaměstnání?

- a) ano, většina účastníků VPP pak odchází do stálého zaměstnání
- b) ne, vracejí se zpět na ÚP do evidence uchazečů o zaměstnání
- c) ne, ale dle potřeby je zaměstnáme opakovaně na VPP
- d) nemám zpětnou vazbu
- e) jiná odpověď

17. Zaměstnali jste někdy některého z účastníků VPP po ukončení této dohody nastalo jako svého zaměstnance?

- a) ano, je to běžná praxe v naší obci
- b) ano, ale pouze velmi ojediněle
- c) ne a ani se do budoucna nechystáme
- d) ne, ale do budoucna tuto variantu nevylučujeme

18. Jsou podle Vás lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni?

- a) ano
- b) ne, vykonávají je pouze z povinnosti

Pokud ano, jaká je jejich motivace?.....

19. Zhodnoťte prosím krátce VPP jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

.....
.....

20. Co byste na programu VPP změnili, aby o něj byl ze strany obcí větší zájem?

.....
.....

21. Co byste na programu VPP změnili, aby byl účinnější a efektivnější pro nezaměstnané?

.....
.....

22. Co byste na programu VPP změnili, aby byl více motivující pro nezaměstnané?

.....
.....

23. Volné vyjádření k dané problematice :

.....
.....

Příloha 2

Dotazník – organizace

Hodnocení veřejně prospěšných prací z pohledu zaměstnavatelů (dotazník k diplomové práci)

1. Jak dlouho spolupracujete s úřadem práce (dále jen ÚP) v rámci veřejně prospěšných prací (dále jen VPP) ?

- a) méně než 3 roky
- b) 3 – 5 let
- c) více než 5 let

2. Jak hodnotíte spolupráci s ÚP?

vyhovující – spíše vyhovující – spíše nevyhovující – nevyhovující

Další volné vyjádření ke spolupráci s ÚP:

.....
.....

3. Jakou částkou Vám ÚP přispívá?

- a) částkou ve výši skutečných mzdových nákladů na zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění)
- b) nižší částkou, než jsou skutečné mzdové náklady (včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění)

4. Přispíváte na mzdu v rámci VPP i z vlastních zdrojů?

- a) ano
- b) ne, mzdu vyplácíme pouze z příspěvků na VPP od ÚP

5. Co Vás vedlo (motivovalo) k vytvoření VPP? *(je možné označit více odpovědí)*

- a) poskytování příspěvků na VPP od ÚP
- b) potřeba nových pracovních sil
- c) možnost i opakovaně zaměstnávat nezaměstnané v naší organizaci
- d) jiný důvod

6. V jakém směru jsou VPP pro Vaši organizaci přínosem? *(je možné označit více odpovědí)*

- a) finanční příspěvek od ÚP
- b) výsledek vykonané práce lidmi zaměstnanými v rámci VPP
- c) možnost získat zaměstnance na pomocné nekvalifikované práce
- d) jiný přínos

7. Jaký přínos mají podle Vás VPP pro lidi, kteří je vykonávají? *(je možné označit více odpovědí)*

- a) získání zaměstnání
- b) vylepšení finanční situace

- c) obnovení a udržení pracovních návyků
- d) získávání nových zkušeností a dovedností
- e) začleňování do společnosti a rozšiřování sociálních kontaktů
- f) výkon práce v místě bydliště s nedostatečnou dopravní obsluhností
- g) jiný přínos
- h) nejsou pro ně přínosem

8. Mají podle Vás VPP nějaké negativní stránky pro lidi, kteří je vykonávají?

- a) ne
- b) opakované zaměstnání v rámci VPP je může demotivovat k hledání stálého zaměstnání
- c) jiné negativní stránky VPP

9. Setkali jste se s nějakými problémy při vytváření VPP? ano – ne

Pokud ano, s jakými?

.....

10. Přispívají podle Vás VPP k řešení nezaměstnanosti?

- a) ano, VPP jsou důležitým nástrojem pro řešení nezaměstnanosti
- b) VPP mají pouze malý význam při řešení nezaměstnanosti
- c) ne, VPP nijak nepřispívají k řešení nezaměstnanosti ; uveďte, proč :

11. Odcházejí účastníci programu VPP po skončení programu do stálého zaměstnání?

- a) ano, většina účastníků VPP pak odchází do stálého zaměstnání
- b) ne, vracejí se zpět na ÚP do evidence uchazečů o zaměstnání
- c) ne, ale dle potřeby je zaměstnáme opakovaně na VPP
- d) nemám zpětnou vazbu
- e) jiná odpověď

12. Zaměstnali jste někdy některého z účastníků VPP po ukončení této dohody nastalo jako svého zaměstnance?

- a) ano, je to běžná praxe v naší organizaci
- b) ano, ale pouze velmi ojediněle
- c) ne a ani se do budoucna nechystáme
- d) ne, ale do budoucna tuto variantu nevyklučujeme

13. Jsou podle Vás lidé pro zaměstnání v rámci VPP motivováni?

- a) ano
- b) ne, vykonávají je pouze z povinnosti

Pokud ano, jaká je jejich motivace?

14. Zhodnoťte prosím krátce VPP jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

.....

15. Co byste na programu VPP změnili, aby o něj byl ze strany zaměstnavatelů větší zájem?

.....

16. Co byste na programu VPP změnili, aby byl účinnější a efektivnější pro nezaměstnané?

.....
.....

17. Co byste na programu VPP změnili, aby byl více motivující pro nezaměstnané?

.....
.....

18. Volné vyjádření k dané problematice :

.....
.....