

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Podíl obcí na řešení nezaměstnanosti v regionu

Bakalářská práce

Autor práce: Josef Křenek
Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

Datum odevzdání práce: 3.5.2012

Abstrakt

Význam obcí na řešení nezaměstnanosti se v dnešní době zvyšuje se změnou pravomocí pro územně samosprávné celky. Nezaměstnanost představuje vážný sociální a ekonomický problém. Nezaměstnanost může být řešena pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Obce mohou využít veřejně prospěšné práce a veřejnou službu, jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ke snížení počtu nezaměstnaných na svém území.

Cílem práce bylo vyhodnocení názorů obcí na řešení nezaměstnanosti v regionu pomocí veřejně prospěšných prací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a veřejné služby. Práce byla rozdělena na část teoretickou a praktickou.

V teoretické části práce jsou objasněny pojmy týkající se dané problematiky včetně souvisejících témat. K dosažení cíle a ověření stanovených hypotéz jsem použil kvantitativní výzkum, konkrétně dotazníkové šetření na obcích v regionu České Budějovice.

Hypotéza „*Většina obcí využívá veřejně prospěšné práce ke snížení vlastních personálních nákladů*“ nebyla potvrzena, hypotéza „*Obce považují veřejnou službu za možnost, jak zvýšit příjem občanů v hmotné nouzi*“ nebyla potvrzena.

Bakalářská práce může poskytnout Úřadu práce ČR – Krajské pobočce České Budějovice zpětnou vazbu o využívání veřejně prospěšných prací a veřejné služby.

Abstract

The importance of municipalities in dealing with unemployment is increasing at present, along with the change of powers in regional self-governing units. Unemployment poses a serious social and economic problem. Unemployment may be dealt with by means of instruments of an active employment policy. Municipalities may use community service and public service as instruments of active employment policies to lower the number of the unemployed in their territories.

The objective of this thesis was to evaluate the opinions of how unemployment should in the region be dealt with by means of community service and public service as instruments of active employment policy and public service. The thesis was divided into a theoretical and practical parts.

The theoretical part of the thesis explains concepts concerning these questions including related themes. To achieve my objective and to verify the hypotheses set I used the quantitative research, in particular questionnaire investigation in the municipalities in the region of České Budějovice.

The hypothesis *“Most municipalities use community service to lower their own personnel expenses“* was not confirmed, and the hypothesis *“Municipalities consider public service as a possibility to increase the income of their citizens in material poverty“* was not confirmed either.

This bachelor thesis may provide the Labour Office of the Czech Republic - Regional Branch in České Budějovice with a feedback about the use of community service and public service.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval 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 bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 3.5.2012

.....

Josef Křenek

Poděkování

Děkuji tímto vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Ivanu Loukotovi za odborné vedení, vstřícnou spolupráci a cenné rady, které mi pomohly k vypracování této práce.

Obsah

Úvod	8
1. Současný stav.....	9
1.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	9
1.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	10
1.2 Nezaměstnanost.....	13
1.2.1 Druhy nezaměstnanosti	14
1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	17
1.3.1 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti	18
1.3.2 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti	19
1.4 Úřad práce České republiky	19
1.4.1 Uchazeč o zaměstnání	20
1.4.2 Zájemce o zaměstnání	20
1.4.3 Podpora v nezaměstnanosti	20
1.5 Veřejně prospěšné práce	21
1.5.1 VPP a krátkodobé zaměstnání	22
1.5.2 Pro koho jsou určeny VPP?.....	23
1.5.3 Evropský sociální fond v ČR.....	23
1.6 Obecně prospěšné práce	24
1.7 Veřejná služba	25
1.7.1 Organizátor veřejné služby.....	26
1.7.2 Smlouva o výkonu veřejné služby.....	26
1.7.3 Veřejná služba po roce 2012	27
1.8 Význam práce pro člověka.....	28
2. Cíl práce a hypotézy	30
2.1 Cíl práce	30
2.2 Hypotézy	30

3. Metodika	31
3.1 Charakteristika výzkumného souboru.....	31
3.2 Použité metody a techniky sběru dat.....	31
4. Výsledky.....	33
5. Diskuze.....	41
6. Závěr	47
7. Seznam použitých zdrojů	49
8. Klíčová slova.....	53
9. Přílohy.....	54

Úvod

Tato bakalářská práce pojednává o podílu obcí na řešení nezaměstnanosti v regionu.

Nezaměstnanost jako taková je aktuální problém nejen v České republice a Evropské unii, ale i ve zbytku světa. Dopady celosvětové hospodářské krize zapříčinily nárůst nezaměstnanosti ve všech hospodářských odvětvích. Státy se snaží vzniklou nezaměstnanost řešit pomocí aktivních politik zaměstnanosti ve svých zemích. Česká republika se snaží prostřednictvím Úřadu práce České republiky zvýšit zaměstnanost díky nástrojům a opáření aktivní politiky zaměstnanosti. K těmto nástrojům patří veřejně prospěšné práce a veřejná služba.

Téma bakalářské práce jsem si vybral z důvodu potřeb řešit nezaměstnanost jakožto významný problém dnešní doby. Dalším důvodem pro volbu tohoto tématu vidím často ve sdělovacích prostředcích, kde jsou veřejně prospěšné práce, obecně prospěšné práce a veřejná služba vzájemně zaměňovány.

Cíl práce spočívá ve vyhodnocení názorů obcí na řešení nezaměstnanosti v regionu pomocí veřejně prospěšných prací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a veřejné služby. Rád bych zmapoval důvody, proč některé obce vytvářejí pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací a veřejné služby a některé obce ne.

Bakalářská práce může poskytnout Úřadu práce ČR – Krajské pobočce České Budějovice zpětnou vazbu o využívání veřejně prospěšných prací a veřejné služby.

1. Současný stav

„Práce je příliš významnou součástí života na to, aby se v ní člověk trápil.“

Jack Welch

Současný stav české ekonomiky a společnosti vyžaduje novou koncepci politiky zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídajícím změněným podmínkám trhu práce (24).

Práce je důležitá pro určující ekonomický i sociální status člověka, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti (7).

1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitý nástroj státní politiky zaměstnanosti České republiky. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a Úřadem práce (30).

Tuto politiku upravuje zákon o zaměstnanosti. Jedná se o soubor opatření, jehož hlavním cílem je dosažení maximální možné míry zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu (33).

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rozhodující náplní evropské strategie zaměstnanosti, tyto opatření jsou pokládána za zásadní podmínku udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti. Pro dosažení přístupu na trh práce a setrvání na něm a pro snížení nezaměstnanosti jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti prioritní (7).

1.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika je realizována zejména těmito nástroji:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (33).

Opatření aktivní politiky jsou:

- podpora a finanční spoluúčast úřadů práce na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů a pracovních příležitostí
- podpora a finanční příspěvky uchazečům, kteří se rozhodnou pro drobné podnikání
- programy pro zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně handicapovaných osob
- organizování a finanční spoluúčast na zabezpečování rekvalifikací a rekvalifikačních programů
- poradenství (7).

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala (33).

Rekvalifikaci provádí akreditovaná zařízení, která získala akreditaci na základě rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Úřad práce uzavírá dohodu o provedení rekvalifikace s akreditovaným zařízením a na základě této dohody může ÚP hradit zařízením náklady spojené s rekvalifikací (30).

Úřad práce hradí kromě nákladů na rekvalifikační kurz i náklady účastníka spojené s absolvováním rekvalifikace. Účastník na rekvalifikačním kurzu zabezpečovaném ÚP má nárok na podporu při rekvalifikaci. Na podporu při rekvalifikaci mají nárok i ti uchazeči o zaměstnání, kterým není vyplácena podpora v nezaměstnanosti - nesplňují podmínky pro přiznání (17).

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (16).

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele podporuje vytváření hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst. Zaměstnavateli se vydá rozhodnutí o příslibu investiční pobídky (34).

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou podpory účelové, které lze čerpat jen na předem dohodnutý účel. Zaměstnavatel má povinnost vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část pokud ji nevyčerpá v dohodnutém termínu (33).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (16).

Za společensky účelné místo se považuje pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání po dohodě s ÚP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek může být poskytnut až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Příspěvek může být poskytnut nejdéle na 12 měsíců (33).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené zaměstnavatelem nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsíců (16).

Spočívají především v údržbě a úklidu veřejných budov, komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí (33). (více viz kapitola Veřejně prospěšné práce)

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání a začala vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (30).

Příspěvek poskytuje ÚP na základě dohody s osobou samostatně výdělečně činnou. Poskytuje se na úhradu provozních nákladů, vzniklých a uhrazených v době, za kterou

je překlenovací příspěvek poskytnut. Nejdéle se poskytuje příspěvek na dobu 5 měsíců a poskytuje se jednorázově za celé dohodnuté období (33).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nedokáže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci podle pracovněprávních předpisů (33).

Za nový podnikatelský program lze považovat změnu výroby, služeb nebo jiné činnosti, při kterých dochází k technologickým a personálním změnám u podnikatelského subjektu (30).

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost historicky i v současnosti představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů v tržní ekonomice. Nezaměstnanost je způsobena nerovnováhou nabídky a poptávky na trhu práce. Za nezaměstnané se považují osoby v produktivním věku, které nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněni z práce, aktivně práci hledají a chtějí do práce nastoupit (1).

Definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že osoba není spokojena se svým vyřazením a hledá nové placené zaměstnání (9).

Fenomén nezaměstnanosti je možné posoudit podle různých hledisek. Nezaměstnanost lze považovat za výraz toho, jak se organizuje a řídí zaměstnávání lidí ve společnosti. Nezaměstnanost je důsledek určitých schopností, dispozic a postojů

jedinců. Žádné z těchto hledisek samo o sobě neumožňuje pochopit problém zaměstnanosti a najít vhodné řešení nezaměstnanosti (7).

Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti zjistíme tak, že budeme počet nezaměstnaných dělit počtem pracovních sil (ekonomicky aktivní obyvatel). Míra nezaměstnanosti se počítá v procentech, takže výsledné číslo je třeba vynásobit 100 (7).

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

U je míra nezaměstnanosti
U je počet nezaměstnaných
L je počet pracovních sil

1.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti se dělí podle příčin, které nezaměstnanost vyvolaly na, frikční, strukturální nebo cyklickou. Dále se nezaměstnanost můžeme dělit na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou (5).

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se vyskytuje na trhu práce v každém okamžiku. „Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje.“ (9)

Tato nezaměstnanost je krátkodobá a považuje se za dobrovolnou nezaměstnanost. Týká se lidí, kteří nově nebo opakovaně vstupují na trh práce nebo mění pracovní místo,

nemají často dostatek informací a hledají chtěná pracovní místa, což určitou dobu trvá (7).

Frikční nezaměstnanost může ovlivňovat struktura pracovního trhu či podmínky nezaměstnanosti. Čím je přijatelnější systém podpor státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas k nalezení nové práce (9).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na některém odvětví trhu práce. Vlivem technického pokroku a změn v obsahu práce se tato nezaměstnanost stala průvodním jevem adaptivní ekonomiky (7).

Lidé, kteří ztratili práci a stávají se nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, rozdílného pohlaví a trvalým bydlištěm. Tito lidé mají problém s nalezením nové práce, protože charakter požadavků nových pracovních míst nesplňuje jejich dovednosti, schopnosti nebo místo výkonu práce (9). Strukturální nezaměstnanost vyžaduje, aby se lidé, kteří opouštějí zmenšující se odvětví a nalézající práci v expandujícím odvětví rekvalifikovali (5).

„Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat. Jsou-li rušena pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtější se rozvíjejících odvětví.“ (9)

Cyklická nezaměstnanost

O cyklické nezaměstnanosti se hovoří v důsledku nevyužití stávajících kapacit z důvodů recese (odbytové potíže). Poptávka pro práci ve vztahu k nabídce je nedostatečná. Lze hovořit o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. Opakuje-li se cyklická nezaměstnanost spojená s přírodním cyklem, hovoříme o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. Sezónní nezaměstnanost je typická pro oblast zemědělství a stavebnictví (9).

Ekonomika prožívá fázi celkového hospodářského poklesu, jehož důsledkem je zvyšování nezaměstnanosti ve všech odvětvích. Poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechny profese. Část nezaměstnanosti má skutečně cyklickou povahu zjistil ekonom Arthur Okun. Pokud domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, když domácí produkt klesá nebo roste pomalu, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Tomuto jevu se říká *Okunův zákon* (5).

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy pracovní místa existují, ale není o ně při stávajících mzdových sazbách zájem, tedy určitá část pracovních sil nechce pracovat při určitých mzdách anebo nechce pracovat vůbec (7).

Délka dobrovolné nezaměstnanosti závisí na politice státu. Čím jsou podpory v nezaměstnanosti kratší a poskytují se kratší dobu, tím jsou nezaměstnaný více motivováni, aby si našli rychleji nové zaměstnání (5).

1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobě nezaměstnaným se stává fyzická osoba, která je v evidenci uchazečů o zaměstnání déle jak 1 rok. Délka nezaměstnanosti vypovídá nejen o struktuře nezaměstnanosti, ale i o nárocích na stát. Ve většině průmyslových zemí má dlouhodobá nezaměstnanost podobný obsah (9).

Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobit vážné sociální problémy, přivodit existenční problémy člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty. Nezaměstnanost se proto neposuzuje jen podle její výše, ale i podle její délky (5).

Dlouhodobě nezaměstnaní jsou lidé bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací, se zdravotním postižením a jinými handicapy. Čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím více ztrácejí pracovní návyky, nejsou motivováni k aktivnímu hledání nové práce a možná nejsou již motivováni k práci vůbec. U dlouhodobě nezaměstnaných se značně snižuje šance na návrat na trh práce (10).

Jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhodobá hospodářská recese. Příčinou se může stát i mzdová strnulost. Poklesu mezd brání kolektivní mzdové dohody, které brání snižování mezd v době vysoké nezaměstnanosti. Další příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti můžou být štědré podpory v nezaměstnanosti. Vysoká podpora v nezaměstnanosti nemotivuje nezaměstnaného hledat si novou práci a přizpůsobovat se požadavkům pracovnímu trhu (5).

Informace o délce nezaměstnanosti je důležitá pro určení problémových regionů či sociálních kategorií. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje problém i při nízké míře nezaměstnanosti. Takováto nezaměstnanost představuje zátěž na státní rozpočet. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje nesrovnatelně vyšší náklady, než nalézt práci osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátká životní zkušenost (9).

Dlouhodobá nezaměstnanost se může změnit z nedobrovolné na dobrovolnou. U člověka dlouhodobě nezaměstnaného se změní jeho způsob života i postoj

k zaměstnání. „Je pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouho nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztratili naději, že je práce pro ně vůbec k nalezení, a jednak si mnozí z nich zvyknou na život bez práce a na skromnější, avšak pohodlnější živobytí ze státních podpor.“ (5)

1.3.1 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti

Dopady ze ztráty práce jsou pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží. Tento fakt nezmírní ani, když jsou pracovníci informováni o propuštění předem. Dlouhodobé nezaměstnaní se často cítí sociálně izolovaní, uzavírají se do sebe a pociťují úbytek sociálních kontaktů (1).

Muži pociťují hlavní dva účinky ztráty zaměstnání. První je frustrace a úzkost pramenící ze snahy vyjít s penězi. Druhým účinkem je ztráta role živitele rodiny. Ženy pociťují mimo jiné hlubokou nejistotu kolem rodinného života, hlavně určitý druh hrozby pro své děti (28).

Lidskou přirozeností je potřeba společensky oceňované tělesné a duchovní aktivity. Neúspěšné pokusy sehnat novou práci vedou k apatii a vyvolávají v člověku negativní pocity. „Střídání naděje a zklamání na trhu práce přispívá k emocionální labilitě a způsobuje deprese zejména u lidí bez perspektivy.“ Každý člověk je odolný vůči psychické zátěži jinak, proto i zkušenosti se ztrátou práce probíhají u každého nezaměstnaného individuálně (1).

U dlouhodobě nezaměstnaných mizí odměna jako zdroj k uspokojování životních potřeb a vzniká ekonomická, rodinná a osobní nejistota. Dlouhodobě nezaměstnaný ztratí obvykle časové rozvržení pracovního dne a zmocní se ho strach z budoucnosti (1).

1.3.2 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti

Vyspělé průmyslové země považují snížení dlouhodobě nezaměstnaných za hlavní cíl politiky zaměstnanosti. Za hlavní nástroje v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti jsou považovány:

- zvyšování kvalifikace, doplňování vzdělání a rekvalifikace
- poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu práce
- podpora firmám vytvářející pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané
- aktivity zaměřené na rizikové kategorie nezaměstnaných osob
- speciální programy na vytvoření pracovních míst organizované obcemi (9).

1.4 Úřad práce České republiky

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, zřízený zákonem o Úřadu práce České republiky, který nabyl účinnosti 1.4.2011. Úřad práce (dále jen ÚP) se organizačně člení na generální ředitelství a krajské pobočky. Působnost krajských poboček je shodné s územím krajů. Krajské pobočky ÚP zřizují kontaktní pracoviště, která vznikly z původních úřadů práce a jejich kontaktních míst (15).

Před 1. dubnem 2011 existovalo v České republice 77 úřadů práce, které měly samostatnou účetní jednotku, personální politiku a další samostatné kompetence. Důvodem vzniku centrálního úřadu práce byla snaha ušetřit finanční prostředky (11).

Krajská pobočka ÚP zpracovává koncepci vývoje nezaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práci a přijímá opatření, kterými ovlivňuje nabídku a poptávku na trhu práce. Dále zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, poskytuje poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti (33).

1.4.1 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádala krajskou pobočku ÚP o zprostředkování vhodného zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která má na území České republiky trvalé bydliště, pokud zákon nestanoví jinak. Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát osoba dočasně práce neschopná, ve výkonu trestu odnětí svobody nebo ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu nebo jde o osobu invalidní ve třetím stupni (33).

Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti, zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání pokud ji potřebuje a pokud jde o osobu se zdravotním postižením má právo na pracovní rehabilitaci (23).

1.4.2 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Krajská pobočka ÚP zájemci o zaměstnání zprostředkuje vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci (33).

Vedení v evidenci zájemců o zaměstnání lze ukončit na základě žádosti zájemce o zaměstnání, nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje potřebnou součinnost úřadu práce nebo ji dokonce maří (23).

1.4.3 Podpora v nezaměstnanosti

Uchazečům o zaměstnání slouží podpora v nezaměstnanosti k finančnímu překlenutí nezbytné doby kdy je nezaměstnaný. „*Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou*

činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců.“ Do této se nezapočítává doba, po kterou byl uchazeč o zaměstnání vyřazený z evidence uchazečů o zaměstnání (16).

Za rozhodné období pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti se považuje období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (23).

Uchazeč o zaměstnání musí požádat krajskou pobočku ÚP o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a nesmí být poživitelem starobního důchodu. Krajská pobočka ÚP rozhoduje ve správním řízení o podpoře v nezaměstnanosti (33).

Podpůrčí doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je závislá na věku uchazeče a činí:

- do 50 let věku 5 měsíců
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let 11 měsíců (23).

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončil pracovní poměr dohodou se zaměstnavatelem nebo ukončil pracovní poměr sám, bez závažného důvodu náleží mu procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (33).

1.5 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti, jejichž hlavní náplní je úklid veřejných prostranství a budov, komunikací nebo jiných obdobných činností ve prospěch obcí nebo státních a jiných obecně prospěšných institucí (33).

Účelem VPP je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně uplatnitelných na trhu práce pracovat, v době kdy si nemohou najít standardní práci. Zaměstnavatel vytváří veřejně prospěšné práce na základě dohody s ÚP. Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem jak snížit nezaměstnanost a zvýšit šanci na nové uplatnění na trhu práce pro uchazeče o zaměstnání a zvýšit uchazečům příjem (21).

Zaměstnavatel vytvoří pracovní příležitosti nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně. ÚP může na VPP vyplácet příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů za zaměstnance umístěného prostřednictvím VPP. Příspěvek se poskytuje včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (27).

Zaměstnávání uchazečů o zaměstnávání pomocí VPP začalo v roce 2008, kdy byly uzavřeny první dohody o zřízení nových pracovních míst v rámci VPP. Úřady práce uzavírali dohody v souladu s pravidly Evropského sociálního fondu a v souladu se zákonem o zaměstnanosti (4).

1.5.1 VPP a krátkodobé zaměstnání

Krátkodobé zaměstnání nepatří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale je jednou z forem zprostředkování zaměstnání. Cílem krátkodobého zaměstnání je motivovat uchazeče o zaměstnání, aby neztratil pracovní návyky. Zprostředkovává ho ÚP a jedná se o pracovní příležitost pouze na určitou dobu, nejdéle na dobu 3 měsíců. Především jde výkon nárazových, časově omezených prací, prací při sklizni ovoce a zeleniny, odstraňování živelných pohrom apod. Uchazeč o zaměstnání může být po dobu krátkodobého zaměstnání nadále veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a současně může pobírat podporu v nezaměstnanosti, pokud na ni má uchazeč nárok. Krátkodobé zaměstnání není určeno pro dlouhodobě nezaměstnané, pro ně je vhodnější využít VPP. Pro dlouhodobě nezaměstnané nevzniká krátkodobým zaměstnáním nový

nárok na podporu v nezaměstnanosti. Odmítnutí krátkodobého zaměstnání se nepovažuje za důvod k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (14).

1.5.2 Pro koho jsou určeny VPP?

Veřejně prospěšné práce jsou vhodné pro uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním. Jde o uchazeče s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnaným, vyššího věku nebo se zdravotním omezením. VPP uchazečům umožňují obnovit a získat pracovní návyky, napomáhat sociálně nepřizpůsobivým osobám integrovat se do společnosti a mohou fungovat jako prevence proti negativním sociologickým jevům (4).

1.5.3 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. „*Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.*“ Cílem ESF je pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rovné příležitosti pro všechny, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly (12).

Hlavními operačními programy ESF na období 2007 – 2013 umožňující ČR čerpat prostředky s těchto fondů, jsou operační program Lidské zdroje a nezaměstnanost, operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost a operační program Praha – Adaptabilita (3).

V rámci Evropského sociálního fondu je v ČR realizován projekt Veřejně prospěšné práce od 1. května 2008 do 31. srpna 2011. Tento projekt realizuje MPSV

(odbor implementace programů ESF), prostřednictvím ÚP. Projekt je zaměřen hlavně na VPP a dále na rekvalifikace, které realizuje s ohledem na umístění uchazeče na veřejně prospěšné práce a tato rekvalifikace je pro výkon dané práce nezbytné (4).

1.6 Obecně prospěšné práce

Obecně prospěšné práce jsou jeden z druhů trestů ukládaným soudy za spáchaný přečin, na který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje pět let. Práce vykonává odsouzený ve prospěch obce při údržbě veřejných prostranství nebo jiných obecně prospěšných institucí, které se zabývají vzděláváním, vědou, kulturou, ochranou životního prostředí, sociální a charitativní činností (8).

Soud ukládá obecně prospěšné práce, jestliže vzhledem k povaze a závažnosti spáchaného přečinu, osobě a poměrům pachatele uložení jiného trestu není třeba. Odsouzený je povinen vykonat obecně prospěšné práce osobně a bezplatně ve svém volném čase nejpozději do 2 let ode dne, kdy soud nařídil výkon tohoto trestu. Soud může uložit výkon obecně prospěšných prací ve výměře 50 až 300 hodin. Při ukládání tohoto trestu soud přihlíží ke stanovisku pachatele, k jeho zdravotnímu stavu a možnost uložít tento trest (32).

Jestliže pachatel v době od odsouzení do skončení výkonu tohoto trestu nevedl řádný život nebo zaviněně nevykonával ve stanovené době uložený trest, soud může obecně prospěšné práce změnit na trest domácího vězení nebo trest odnětí svobody. Každá jedna neodpracovaná hodina trestu obecně prospěšných prací se počítá za jeden den domácího vězení nebo jeden den odnětí svobody (32).

1.7 Veřejná služba

Veřejná služba je pomoc obci v záležitostech, které jsou v zájmu obce, zejména při zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče (31).

Veřejnou službu vykonávají lidé, kteří pobírají dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi. Konkrétně se jedná o příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc. Pro osoby v hmotné nouzi se výkon veřejné služby považuje za snahu o zvýšení příjmu vlastní prací, která má vliv na zvýšení částky, ze které se vypočítává příspěvek na živobytí (20).

Veřejnou službu upravuje zákon o pomoci v hmotné nouzi, který stanovuje odpracovat nejméně 20 hodin za kalendářní měsíc osobám dlouhodobě závislým na sociálních dávkách. Obec, která se rozhodně organizovat veřejnou službu musí uzavřít s osobou v hmotné nouzi smlouvu o výkonu veřejné služby. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna, osoba v hmotné nouzi vykonává veřejnou službu zdarma (25).

„Veřejná služba ovlivňuje život v obci a má podstatný vliv i na osobu v hmotné nouzi. Stává se tak přínosem pro obě strany. Veřejná služba je zaměřena na pomoc všem obcím na území České republiky v činnostech, které jsou v jejím zájmu.“ (26)

Obec může veřejnou službu vykonávat sama nebo ji může delegovat na jiné subjekty, jako jsou obecní příspěvkové organizace, soukromé nebo neziskové organizace. U osob v hmotné nouzi pobírající příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců se tato dávka snižuje na existenční minimum, pokud nebudou vykonávat veřejnou službu (21).

Pokud obec veřejnou službu organizuje, je důležité o tom informovat nejen občany obce, kteří se nacházejí v hmotné nouzi, ale i ostatní občany obce. Obec by měla vysvětlit účel veřejné služby a její přínos pro obec a její občany. Důležité jsou i

informace o činnostech, které v rámci veřejné služby mohou osoby v hmotné nouzi vykovávat (26).

1.7.1 Organizátor veřejné služby

Organizátorem veřejné služby se rozumí zaměstnanec obecního úřadu, který se stará o agendu veřejné služby. Organizátor zabezpečuje úkoly, které byly uloženy obecnímu úřadu v přenesené působnosti, vede evidenci osob vykonávajících veřejnou službu, provádí kontrolu těchto osob, uděluje jim pokyny, informuje orgán pomoci v hmotné nouzi o zahájení a ukončení veřejné služby a podává hodnocení o výkonu veřejné služby ÚP, který o hodnocení písemně požádá. Dále může uzavírat smlouvy o výkonu veřejné služby a smlouvy o pojištění, pokud je k tomu oprávněn (26).

Obec může zřídit pracovní místo organizátora veřejné služby, tak že uzavře s ÚP dohodu o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. Úřad práce poskytuje i příspěvek na zapracování zaměstnancům, kteří organizují veřejnou službu (22).

1.7.2 Smlouva o výkonu veřejné služby

Smlouvu o výkonu veřejné služby uzavírá osoba v hmotné nouzi s obcí nebo jinou organizací, kde bude osoba vykonávat veřejnou službu. Obsahem smlouvy bude identifikace smluvních stran a podmínky výkonu veřejné služby. Myslí se tím rozsah a místo výkonu, činnosti vykonávané v rámci veřejné služby, ochranné prostředky a pracovní vybavení. Dále by smlouva měla upravovat podmínky vypovězení smlouvy a dobu, na kterou se uzavírá. Obcím se doporučuje sepisovat smlouvy na dobu neurčitou s krátkou výpovědní lhůtou nebo okamžitou výpovědní lhůtou. Obec si dále může smlouvu upravovat podle svého uvážení.

Pracovní doba u osob vykonávajících veřejnou službu se určuje podle potřeby a situace obce (organizace). Délka pracovní doby však nesmí přesáhnout 40 hodin týdně. Osobě vykonávající veřejnou službu náleží nejdéle po 6 hodinách nepřetržitého výkonu pracovní činnosti přestávka na jídlo a oddech v délce nejméně 30 minut. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do výkonu veřejné služby.

Osoba v hmotné nouzi je povinna před nástupem na výkon veřejné služby podrobit se preventivní zdravotní prohlídce u svého ošetřujícího lékaře nebo u smluvního lékaře obce (26).

1.7.3 Veřejná služba po roce 2012

Veřejnou službu organizovali obce pro občany pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Od 1. ledna 2012 spadají veřejné služby do kompetence Úřadu práce ČR. *„Pokud uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než dva měsíce odmítne bez vážného důvodu vykonávat veřejnou službu v rozsahu až do 20 hodin týdně, bude z evidence vyřazen, což znamená, že přijde o podporu v nezaměstnanosti a o dávky v hmotné nouzi.“* (13)

Uchazeč o zaměstnání bude písemně upozorněn na následky odmítnutí veřejné služby. Pokud bude uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, může se tam být znovu zařazen až uplynutí 6 měsíců od doby vyřazení (18).

Veřejná služba se stane součástí aktivní politiky zaměstnanosti ÚP. Stane se nástrojem, který pomůže vrátit nezaměstnané na trh práce a využije se potenciál dlouhodobě nezaměstnaných k plnění veřejně prospěšných úkolů. Je zde i určitý předpoklad, že výkon veřejné služby bude mít pozitivní dopad na nelegální zaměstnávání (13).

Cíle nového pojetí veřejné služby spočívají v obnovení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných, zvýšení na trhu práce, rozšíření veřejné služby na celé území ČR, odklon způsobu života od nepřijatelného pro většinu společnosti, zvýšení společenského statusu dlouhodobě nezaměstnaných, zvýšení politiky zaměstnanosti a vzájemné provázání jejich nástrojů (18).

1.8 Význam práce pro člověka

Práce představuje nezastupitelné postavení v životě člověka. Je důležitou podmínkou k důstojné existenci člověka. Nepřináší jen materiální prospěch, ale dává lidem pocit seberealizace a člověk se potom cítí společensky užitečný (1). Nezaměstnaný může pociťovat deprivaci se svým vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu, jakožto aktivity moderní doby (9).

Práce neslouží jenom k výrobě statků a vytváření služeb, ale díky práci si člověk vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, uzavírat přátelství a potkávat nové lidi (1).

Pro pracující je důležité, aby se v práci cítili součástí kolektivu a jejich práce měla smysl. Rozvíjet svoje schopnosti a zkušenosti jsou pro zaměstnance seberealizací v práci a měli by být v rámci organizace oceňovány. Zaměstnanci jsou lidským kapitálem organizace a ta by se měla postarat o rozvoj svého kapitálu (29).

V naší kultuře je práce hluboko zakotvena v psychice člověka, tak v uspořádání společnosti. *Freud* (1963) napsal, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Kdybychom neměli povinnost vstát ráno a jít do práce, hrozí nám nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce (9).

Člověk obvykle pozná skutečnou hodnotu práce, až když ji ztratí. Ztráta práce přináší stresující životní událost. V naší společnosti je placená práce spojována

s vysokou osobní a společenskou hodnotou. Ztráta zaměstnání je stále okolím vnímána jako životní selhání jedince (1).

Vzdělání chápeme jako přípravu na zaměstnání a volný čas je chápán jako odpočinek před další prací v zaměstnání. Struktura našeho života je odvozena z našeho zaměstnání. (9).

Giddens (1989) charakterizoval 6 klíčových významů placené práce pro člověka:

- Peníze – peníze jsou hlavním zdrojem k uspokojování potřeb.
- Úroveň činností – v zaměstnání člověk získává, zdokonaluje dovednosti a schopnosti člověka.
- Rozmanitost žití – v zaměstnání poznává člověk i jiné prostředí než domácí.
- Struktura času – den se obvykle organizuje podle rytmu práce.
- Sociální kontakt – v zaměstnání má člověk přátele a participuje s nimi.
- Osobní identita – zaměstnání nabízí stabilní sociální identitu (9).

2. Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Cíl práce spočívá ve vyhodnocení názorů obcí na řešení nezaměstnanosti v regionu pomocí veřejně prospěšných prací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a veřejné služby. Rád bych zmapoval důvody, proč některé obce vytvářejí pracovní místa v rámci VPP a veřejné služby a některé ne.

2.2 Hypotézy

H1: Obce považují veřejnou službu za možnost, jak zvýšit příjem občanů v hmotné nouzi.

H2: Většina obcí využívá VPP ke snížení vlastních personálních nákladů.

3. Metodika

3.1 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkum byl proveden u obcí v regionu České Budějovice. Region České Budějovice se nachází v Jihočeském kraji a je rozdělen na 4 mikroregiony: České Budějovice, Týn nad Vltavou, Trhové Sviny a Nové Hrady. Celkový počet obcí v regionu je 109.

Rozeslal jsem tedy 109 dotazníků na e-mailové adresy obcí. Z celkového počtu rozeslaných dotazníků se vrátilo 41 dotazníků. To představuje 37,6 % návratnost. Konečný výzkumný soubor tvořilo 41 obcí z tohoto regionu.

3.2 Použité metody a techniky sběru dat

V bakalářské práci jsem zvolil kvantitativní výzkum. K realizaci výzkumu jsem použil metodu dotazníku. „Dotazník je jedním z nejběžnějších nástrojů pro sběr dat pro různé typy průzkumů. Skládá se ze série otázek, jejichž cílem je získat názory a fakta od respondentů.“ Nevýhodou dotazníku je nízká návratnost (2). Dotazník obsahoval uzavřené, polouzavřené a otevřené otázky.

Dotazníky jsem distribuoval e-mailovou poštou. Informace potřebné k rozeslání dotazníků jsem měl k dispozici od Úřadu práce ČR – Krajské pobočky České Budějovice. Jednalo se především o seznam obcí a jejich e-mailové kontakty.

Dotazník rozeslaný obcím obsahoval celkem 17 otázek. První dvě otázky byly zaměřeny na počet obyvatel obce a do jakého mikroregionu obec spadá. Jednalo se o uzavřené otázky.

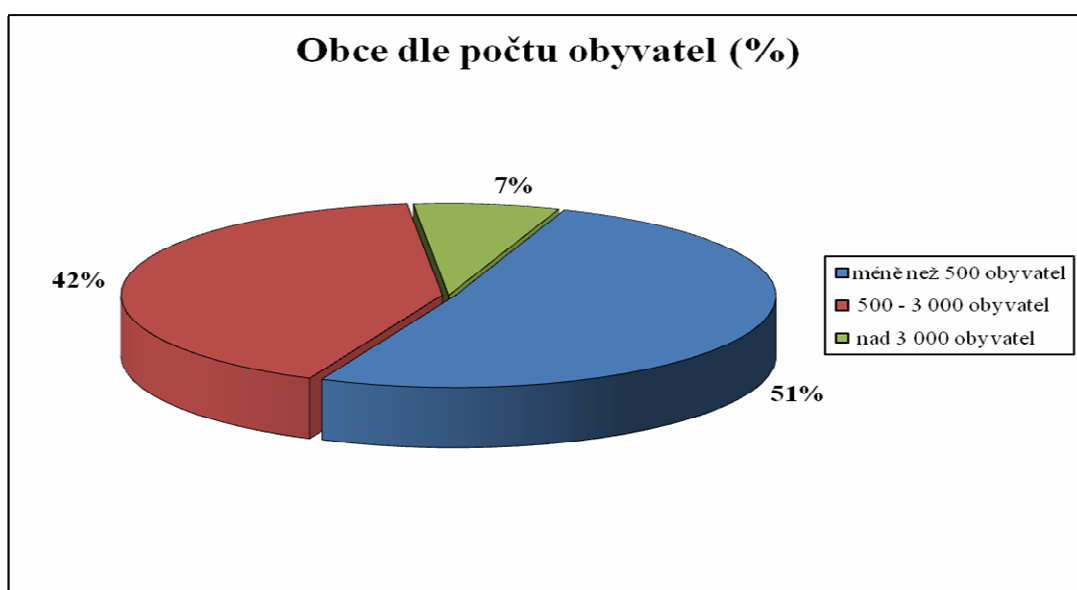
Otázky 3 až 8 a byly zaměřeny na obce, zda vytvářejí pracovní místa pomocí veřejně prospěšných pracích nebo za pomoci veřejné služby. Dále měly obce uvést důvody, proč vytvářejí nebo proč nevytvářejí pracovní místa pomocí zmíněných institutů. Jednalo se o otázky uzavřené a otevřené. Veřejně prospěšné práce a veřejnou službu jsem v dotazníku nedefinoval, abych zjistil, za obce umí rozlišit oba pojmy. Další otázka byla zaměřena na zjištění, na co by obce chtěly použít veřejnou službu. Zde jsem zvolil otázku polouzavřenou. Otázka 10 se vztahovala na obecně prospěšné práce. V 11 otázce mě zajímalo, jaký institut obce upřednostňují (VPP, veřejnou službu nebo obecně prospěšné práce).

Následující otázky se týkaly VPP. Zajímalo mě, zda obce přispívají na VPP i z vlastních zdrojů, na minimální výši příspěvku za kterou jsou ochotni zaměstnávat uchazeče o VPP, jaký přínos mají VPP pro obec, zda zaměstnávají nezaměstnané pomocí VPP opakovaně, zda přispívají VPP k řešení nezaměstnanosti a na celkový názor a navrhované změny programu VPP. Vzor dotazníku je v příloze.

4. Výsledky

Celkem se mi vrátilo od obcí 41 vyplněných dotazníků. 21 dotazníků bylo od obcí s méně než 500 obyvatel, 17 dotazníků bylo od obcí, které mají 500 - 3 000 obyvatel a 3 dotazníky se mi vrátili od obcí, které mají nad 3 000 obyvatel.

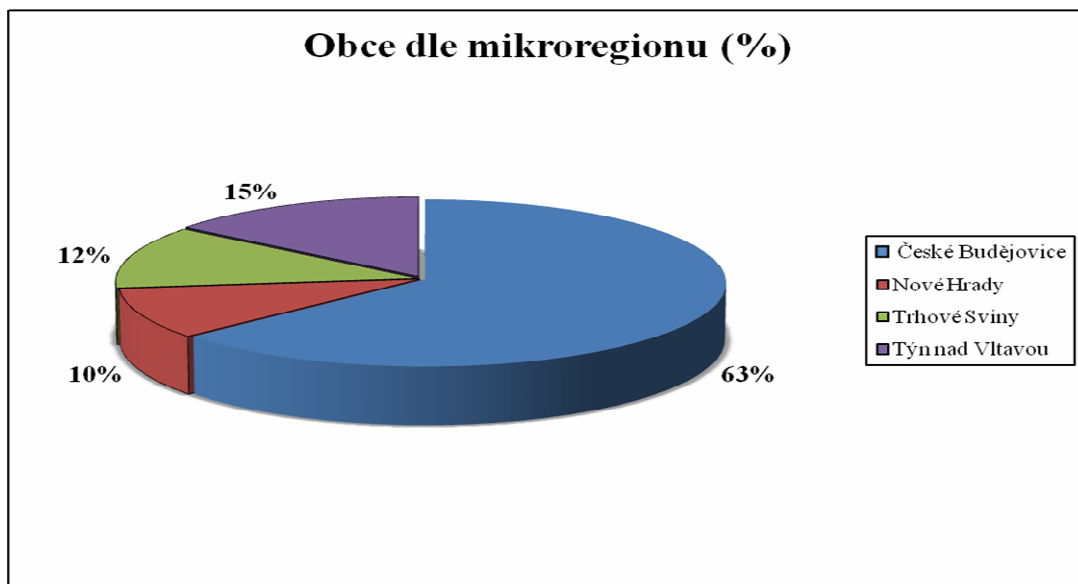
Graf 1: Podíl navrácených dotazníků dle počtu obyvatel v jednotlivých obcích (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

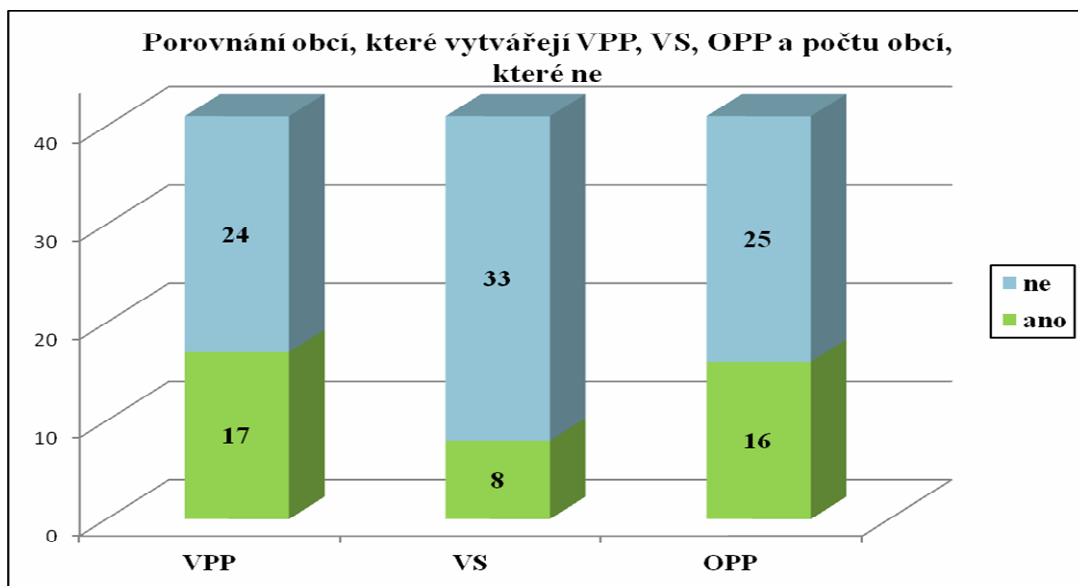
Z celkového počtu 41 obcí, od kterých se mi vrátil dotazník, spadá 26 do mikroregionu České Budějovice, 4 do mikroregionu Nové Hrady, 5 obcí do mikroregionu Trhové Sviny a 6 obcí do mikroregionu Týn nad Vltavou.

Graf 2: Podíl navrácených dotazníků dle mikroregionů (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

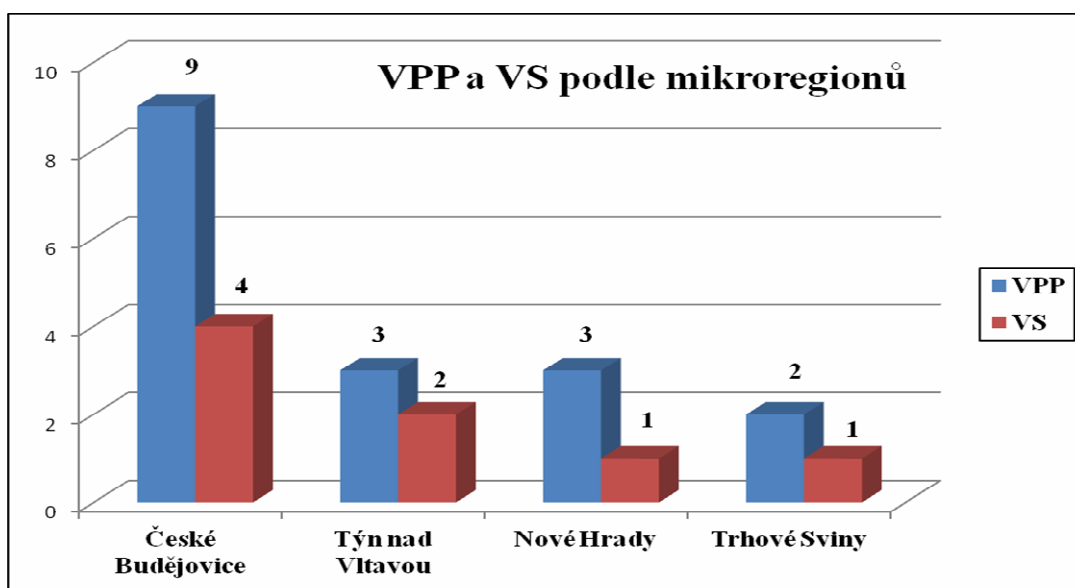
Graf 3: Porovnání obcí, které vytvářejí VPP, VS, OPP a počtu obcí, které ne (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z navrácených dotazníků vyplynulo, že 17 obcí zaměstnává nezaměstnané pomocí VPP, 8 obcí organizuje veřejnou službu a 16 obcí zaměstnává pomocí obecně prospěšných prací.

Graf 4: Porovnání obcí, které vytváří VPP a VS podle mikroregionů (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z přijatých dotazníků vyplývá, že mikroregion České Budějovice vytváří 9 VPP a 4 VS, mikroregion Týn nad Vltavou vytváří 3 VPP a 2 VS, mikroregion Nové hrady vytváří 3 VPP a 1 VS a mikroregion Trhové Sviny vytváří 2 VPP a 1 VS.

Proč obce vytvářejí pracovní místa pomocí veřejně prospěšných prací?

Z provedeného výzkumu jsem zjistil hned několik důvodů, proč obce vytvářejí pracovní místa pomocí VPP:

- levná pracovní síla – nejčastější odpověď na tuto otázku;
- řešení nezaměstnanosti;
- čistota obce – druhá nejčastější odpověď;
- každá ruka dobrá.

Proč obce nevytvářejí pracovní místa pomocí veřejně prospěšných prací?

Z provedeného výzkumu jsem zjistil hned několik důvodů, proč obce nevytvářejí pracovní místa pomocí VPP:

- malá obec – nejčastější odpověď na tuto otázku;
- příliš vysoká administrativa;
- není zájem ze strany nezaměstnaných;
- špatné zkušenosti z minula;
- obec má své zaměstnance.

Proč obce neorganizují veřejnou službu?

Z přijatých dotazníků vyplývá hned několik důvodů, proč obce neorganizují veřejnou službu:

- není zájem ze strany nezaměstnaných;
- obec nemá zájem organizovat veřejnou službu;
- nevýhodné pro obec;
- obec o této možnosti neuvažuje;
- služba obci není známá.

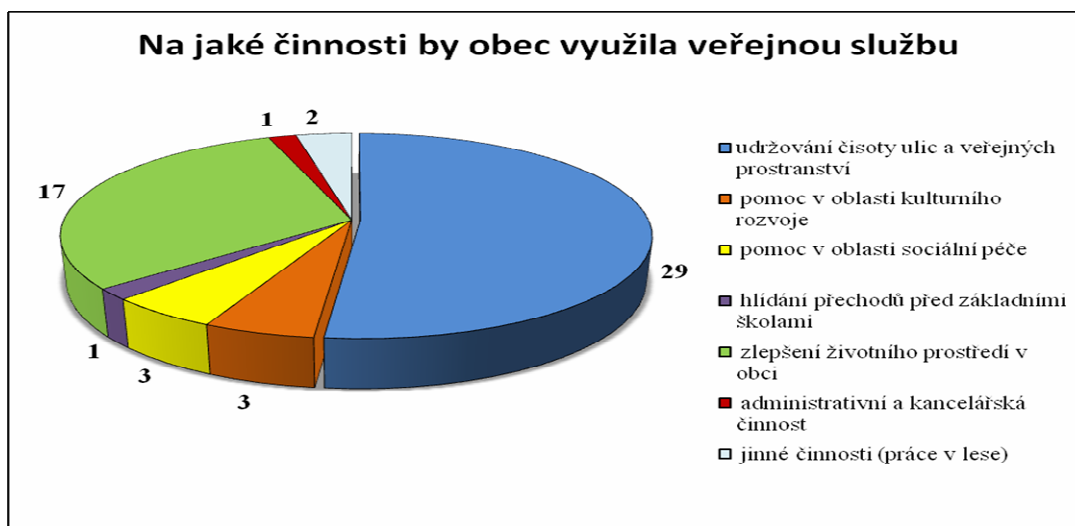
Proč obce organizují veřejnou službu?

Z navrácených dotazníků vyplynuly 2 důvody, proč obce organizují veřejnou službu:

- výhodné pro obec;
- zabránit nezaměstnaným žít ze sociálních dávek.

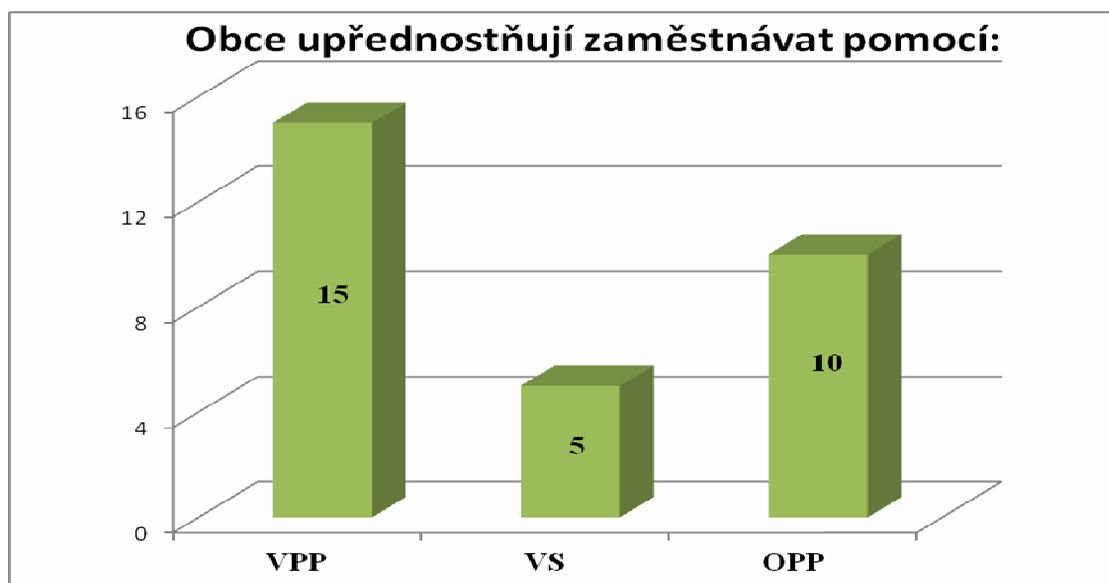
U další otázky mě zajímalo, na jaké činnosti by obce využily veřejnou službu. U této otázky mohly obce označit více možností. Obce by nejvíce využily veřejnou službu na udržování čistoty ulic a veřejných prostranství (29 odpovědí) a zlepšení životního prostředí v obci (17 odpovědí). Další činnosti, které by obce využily v rámci veřejné služby je pomoc v oblasti kulturního rozvoje (3 odpovědi) a pomoc v oblasti sociální péče (3 odpovědi). Obce jako jinou činnost napsaly práci v lese (takto odpověděly 2 obce).

Graf 5: Na jaké činnosti by obec využila veřejnou službu (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 6: Obce upřednostňují zaměstnávat pomocí VPP, VS nebo OPP (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpovědělo celkem 30 obcí. Z výzkumu vyplynulo, že obce upřednostňují zaměstnávat prostřednictvím veřejně prospěšných prací (15 odpovědí). Obecně prospěšné práce upřednostňuje 10 obcí a 5 obcí upřednostňuje organizování veřejné služby.

Graf 7: Obce přispívají na mzdu účastníkům VPP i z vlastních zdrojů (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 41 obcí, od kterých se mi vrátil dotazník, odpovědělo 17 obcí, že zaměstnává nezaměstnané pomocí veřejně prospěšných prací. Z těchto obcí 13 přispívá účastníkům veřejně prospěšných prací na mzdu a 4 obce ne.

Za jakou minimální výši příspěvku od ÚP jsou obce ochotni zaměstnávat nezaměstnané pomocí VPP?

Z navrácených dotazníků vyplynulo, že obce jsou ochotny zaměstnat nezaměstnané v obci pomocí VPP za minimální výši měsíčního příspěvku:

- 10 000 Kč – 2 obce jsou ochotné
- 8 000 Kč – 4 obce jsou ochotné
- 4 000 Kč - 4 obce jsou ochotné
- 5 000 Kč – 2 obce jsou ochotné
- 2 500 Kč – 2 obce jsou ochotné

- 1 000 Kč – 1 obec je ochotná
- nejsou ochotny zaměstnat – 4 obce

Graf 8: Obce zaměstnávají nezaměstnané pomocí VPP opakovaně



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 17 obcí, které zaměstnávají pomocí veřejně prospěšných prací, odpovědělo 9 obcí, že zaměstnává opakovaně účastníky VPP a 8 obcí odpovědělo, že ne.

Přispívají veřejně prospěšné práce k řešení nezaměstnanosti?

Z došlých dotazníků si myslí 12 obcí, že VPP přispívají k řešení nezaměstnanosti, 19 obcí se domnívá, že VPP mají pouze malý význam, 10 obcí se domnívá, že VPP nepřispívají k řešení nezaměstnanosti.

5. Diskuze

V teoretické části bakalářské práce jsem se zabýval aktivní politikou zaměstnanosti a nezaměstnaností. Dále jsem definoval pojmy dlouhodobá nezaměstnanost, Úřad práce České republiky, uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti.

U problému dlouhodobě nezaměstnaných jsem se při psaní této práce pozastavil. Jak uvádí Holman (5), mnozí dlouhodobě nezaměstnaní si zvyknou na život bez práce a na skromnější, avšak pohodlnější živobytí ze státních podpor. Nad tímto výrokem jsem se zamyslel, zda tomu tak doopravdy je. Jsou mezi dlouhodobě nezaměstnanými lidé, kteří pracovat nechtějí a vystačí si pouze z dávek hmotné nouze? Z došlých odpovědí vyplývá názor, že jsou i tací, kteří pracovat nechtějí a nikdo je pracovat nedonutí. Dvě obce přímo uvedly, že Romové jsou nejproblémovější skupinou dlouhodobě nezaměstnaných, které nikdo pracovat nedonutí.

Ve zbylé teoretické části bakalářské práce se zabývám významem práce pro člověka a vysvětluji pojmy veřejně prospěšné práce, obecně prospěšné práce a veřejná služba. Tyto pojmy dále podrobně popisuji.

Cílem této práce bylo zjistit a vyhodnotit názory obcí na řešení nezaměstnanosti v regionu pomocí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšných prací) a veřejné služby. Dále jsem zjišťoval důvody obcí, proč některé obce zaměstnávají nezaměstnané pomocí veřejně prospěšných prací a organizují veřejnou službu a jiné obce ne.

V této části diskuze se vrátím k vlastní realizaci výzkumu. Na začátku e-mailu, který jsem obcím rozeslal, jsem se představil a uvedl důvod, proč je oslovuji. Dále jsem je informoval, že dotazník je anonymní a sdělil, jsem jim, že výsledky mé práce mohou sloužit Úřadu práce ČR – Krajské pobočce České Budějovice jako zpětná vazba k využívání veřejně prospěšných prací a veřejné služby. Přístup některých obcí ke spolupráci byl velmi pozitivní. Některé obce mi ochotně vyplnily dotazník a napsaly mi,

že v případě potřeby se na ně mám obrátit. Další obce mi vyplnily dotazník jen z části. Přístup obcí, které mi na moji žádost o vyplnění dotazníku odpověděly, hodnotím kladně. Vedení těchto obcí pokládám za rozumné a zodpovědné. Neochotu zbylých obcí, které mi neodpověděly na moji prosbu o vyplnění dotazníku, přikládám k všeobecné neochotě vyplňovat dotazníky.

První otázkou jsem zjišťoval velikost obce. Pro přehlednost jsem rozdělil obce do 3 velikostí podle počtu obyvatel. První skupina byly obce do 500 obyvatel, druhá skupina byly obce v rozmezí 500 až 3 000 obyvatel a třetí skupina obce nad 3 000 obyvatel. V první skupině mi odpovědělo 21 obcí, ve druhé 17 obcí a ve třetí skupině 3 obce.

Druhá otázka směřovala na zjištění, v jakém mikroregionu se obec nachází. Výběr byl možný ze 4 mikroregionů (České Budějovice, Nové Hrady, Trhové Sviny, Týn nad Vltavou). Odpovědí na tuto otázku jsem získal přehled, jak obce vytvářejí VPP a VS v rámci mikroregionu. Nejvíce VPP a VS vytvářejí obce z mikroregionu České Budějovice a nejméně z mikroregionu Trhové Sviny.

Třetí otázkou jsem se dostal k problematice veřejně prospěšných prací. Zajímalo mě, jestli daná obec využívá veřejně prospěšné práce. 17 obcí využívá VPP a 24 obcí nevyužívá VPP.

Čtvrtá a následující otázky byly zároveň odpovědí na část cíle mé bakalářské práce. Chtěl jsem zjistit, proč obce vytvářejí pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací. Z provedeného výzkumu vyplývá, že obce vytvářejí veřejně prospěšné práce nejčastěji z důvodu levné pracovní síly. Dalšími důvody pro vytváření VPP jsou řešení nezaměstnanosti a čistota ulic. Obce, které vytváří veřejně prospěšné práce, získávají finanční podporu od státu (prostřednictvím ÚP) a pracovníky na udržování čistoty obce (19). Dalším důvodem proč obec organizuje VPP je, aby nezaměstnaní měli nějaké uplatnění. Pouze jedna odpověď byla, že díky VPP si nezaměstnaní zvýší příjem. Z provedeného výzkumu vyplývá, že obce vytvářejí pracovní místa v rámci VPP z důvodu, že je to pro ně výhodné.

V páté otázce jsem zjišťoval důvod, proč obce nevytvářejí pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací. Nejčastějším důvodem byla odpověď malá obec. Dalšími argumenty bylo: obec má své zaměstnance, administrativní složitost, špatná pracovní morálka účastníků VPP, není, kdo by je hlídal, obec má málo příležitostí pro VPP (obec řeší pomocí brigád), špatné zkušenosti z minula, o VPP není zájem ze strany nezaměstnaných. Nezaměstnanému člověku se změní status ve společnosti. U nezaměstnaného je předpoklad, že se bude snažit změnit svou situaci aktivním hledáním nového místa (9).

V šesté otázce jsem se dotazoval obcí, zda organizují veřejnou službu. Drtivá většina obcí neorganizuje veřejnou službu. Pouze 8 obcí odpovědělo, že organizuje veřejnou službu. Obce nemá povinnost organizovat veřejnou službu, je pouze na zvážení obce, zda veřejnou službu chce organizovat (25).

V sedmé a osmé otázce mě zajímal důvod, proč obce veřejnou službu organizují a proč ne. Jako důvod organizování veřejné služby uvedla jedna obec, že je to pro ni finančně výhodné. Další názor byl, že organizují veřejnou službu u důvodu, že někteří nezaměstnaní se nechávají žít od ÚP a práci si nehledají. Více důvodů obce uvedly, proč veřejnou službu neorganizují. Hlavním důvodem bylo, že obce veřejnou službu nepotřebují. Zde se mohu pouze domnívat, zda tomu tak je z důvodu, že obec nemá nikoho, kdo by veřejnou službu vykonával, nebo nemají dostatek pracovních příležitostí. Dalším důvodem neorganizování VS je absence znalosti o veřejné službě, obec nemá zájemce o veřejnou službu, veřejná služba není pro obec výhodná a obec neuvažuje o zřízení veřejné služby.

V deváté otázce jsem zjišťoval, na jaké činnosti by obce chtěly využít veřejnou službu (viz Graf 5). Z výsledků vyplynulo, že obce nejvíce stojí o činnosti souvisejících s úklidem ulic a veřejných prostranství. Tato činnost se shoduje s výsledky MPSV, které si nechalo zpracovat šetření o veřejné službě (13).

Desátá otázka byla zaměřena na obecně prospěšné práce. Dotazoval jsem se, zda obec využívá obecně prospěšné práce. Z přijatých dotazníků jsem zjistil, že 16 obcí

využívá obecně prospěšné práce a 25 obcí ne. Pro srovnání veřejně prospěšné práce využívá 17 obcí (viz Graf 3). Tento výsledek je celkem pro mě překvapivým, vezmu-li do úvahy, že obecně prospěšné práce jsou jedním z trestů, které může uložit soud, odsoudí-li pachatele za spáchaný přečin (32).

V jedenácté otázce mě zajímalo, jaký institut obce upřednostňují. Zda veřejně prospěšné práce, veřejnou službu nebo obecně prospěšné práce. Z dotazníků vyplynulo, že obce preferují zaměstnávat pomocí veřejně prospěšných prací. Na druhém místě se umístily obecně prospěšné práce a veřejná služba skončila poslední (viz Graf 6). Tento výsledek není až tak překvapivým a může být způsobem nejasnou situací okolo veřejné služby od letošního roku, kdy se změnila legislativa (6). Dále tento výsledek může být způsobem nedostatečnými informacemi o veřejné službě. Osoba v hmotné nouzi vykonává veřejnou službu zdarma ve prospěch obce (25).

Dvanáctá a třináctá otázka se týkaly výše příspěvku na VPP od ÚP. 13 obcí přispívá na VPP i z vlastních zdrojů a 4 obce na VPP nepřispívají z vlastních zdrojů. Dále obce měly napsat minimální výši příspěvku od ÚP, za kterou by byly ochotny zaměstnávat nezaměstnané pomocí VPP. Některé došlé odpovědi na tuto otázku jsou podle mě nerealistické. Dvě obce považují za minimální výši příspěvku 10 000 Kč. Tato částka příspěvku by byla větší než je minimální mzda v ČR a obec by získala pracující sílu v podstatě zadarmo. Další návrh byl 8 000 Kč, které považují za adekvátní 4 obce, 2 obce vidí za optimální výši příspěvku 5 000 Kč, 4 obce považují za optimální výši příspěvku 4 000 Kč. Za rozumnou minimální výši příspěvku pokládám částku v rozmezí 4 000 až 5 000 Kč, s ohledem na zjištěné skutečnosti, že obce na mzdu účastníkům VPP přispívají. Dalším obcím stačí příspěvek od ÚP nižší než 4 000 Kč. Výši příspěvku na VPP může ÚP vyplácet až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů (27).

Ve čtrnácté a patnácté otázce jsem se dotazoval, zda obce zaměstnávají nezaměstnané pomocí VPP opakovaně a na jejich důvody proč ano. Z provedeného výzkumu jsem zjistil, že 9 obcí opakovaně zaměstnává účastníky VPP a 8 obcí opakovaně nezaměstnává účastníky VPP. Obce uvádí, jako důvod opakování, že VPP

jsou výhodné pro obec, jednak jako úspora vlastních finančních prostředků a jednak, že účastníky VPP již znají a oni vědí, co mají dělat. Dalšími důvody jsou řešení nezaměstnanosti a spokojenost s odvedenou prací.

Předposlední otázka je zároveň odpovědí na cíl mé bakalářské práce. V bakalářské práci jsem se snažil zjistit názor obcí, zda veřejně prospěšné práce a veřejná služba řeší nezaměstnanost v regionu. Z provedeného výzkumu vyplynulo, že 12 obcí si myslí, že VPP a VS přispívají k řešení nezaměstnanosti. 19 obcí si myslí, že tyto nástroje mají pouze malý význam a 10 obcí jsou názoru, že veřejně prospěšné práce a veřejná služba nemají žádný význam na řešení nezaměstnanosti.

V poslední otázce mě zajímal názor obcí na veřejně prospěšné práce, a co by na tomto nástroji aktivní politiky zaměstnanosti změnilo. Z došlých dotazníků je možné říci, že obce mají rozdílný pohled na danou problematiku. Jedni obce mají pozitivní pohled na VPP a nic by neměnily a některé obce velice negativní, proto zde uvádím některé došlé výroky:

„Jedná se o úklid městských částí, na které nemá město vyčleněno dostatek svých zaměstnanců, do budoucna by bylo dobré rozšířit počet uchazečů při výběrovém řízení na ÚP.“

„Měly by na ně chodit hlavně lidé dlouhodobě nezaměstnaní, např. Romové, kteří nikdy nepracovali.“

„Pokud lidé nechtějí pracovat tak je nedonutíte.“

„Pokud lidé nechtějí pracovat, tak pracovat nebudou. Stát tomu hodně napomáhá (Romové).“

„Ponižující vzhledem k inteligentním lidem, kteří se do této situace dostali ne vlastní vinou. U ostatních je to v pořádku, i když pochybuji, že tuto práci vykonávají svědomitě.“

„Snížení administrativy“

„Všechno. Přináší to jenom práci navíc. Je potřeba vybrat peníze, sebrat jim majetek. Každý odsouzený nás všechny stojí spoustu peněz. Vězeň např. 30 tis. Kč/měsíc a žije si ve vězení jako prase v žitě. Důchodci s důchodem 8 tis. Kč živoří. „

„Prospěšné, všichni dlouhodobě nezaměstnaní.“

„Kladný, nic bych neměnila.“

Z došlých odpovědí veřejně prospěšné práce a veřejná služba řeší nezaměstnanost pouze částečně. Veřejná služba je nástroj málo využívaný a málo známý. Domnívám se tedy, že jsem zjistil dostatek informací o využívání veřejně prospěšných prací a veřejné služby.

6. Závěr

Tato práce se zabývala využíváním veřejně prospěšných prací a veřejné služby, jako nástrojů na řešení nezaměstnanosti.

Cílem práce bylo zjistit názory obcí na řešení nezaměstnanosti v regionu pomocí veřejně prospěšných prací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a veřejné služby. Dílčím cílem bylo zmapovat důvody, proč některé obce vytvářejí pracovní místa v rámci VPP a veřejné služby a některé ne. Pro zjištění cílů jsem provedl vlastní výzkum. Z provedeného výzkumu vyplývá, že obce nepovažují veřejně prospěšné práce a veřejnou službu za možnost řešení nezaměstnanosti. Obce se domnívají, že tyto činnosti mají pouze malý význam na řešení nezaměstnanosti. Tento závěr potvrzuje i fakt, že obce vytvářející pracovní místa v rámci VPP, to dělají z důvodu levné pracovní síly. Jako hlavní důvod, proč obce nevytvářejí VPP je velikost obce. Malé obce nemají dostatek příležitostí na vytvoření pracovního místa v rámci VPP. Z výzkumu vyplynulo, že veřejnou službu obce nepotřebují nebo o této možnosti nevědí. Domnívám se, že stanovené cíle jsem ve své práci naplnil.

H1: *Většina obcí využívá veřejně prospěšné práce ke snížení vlastních personálních nákladů.* – nebyla potvrzena. Tato hypotéza byla potvrzena jen z části. Z došlých odpovědí obce nejčastěji zřizují veřejně prospěšné práce z důvodu levné pracovní síly.

H2: *Obce považují veřejnou službu za možnost, jak zvýšit příjem občanů v hmotné nouzi.* – nebyla potvrzena. Z došlých odpovědí vyplynulo, že pouze malá část obcí organizuje veřejnou službu a žádná neuvedla jako důvod zvýšení příjmu občanům v hmotné nouzi.

Výsledky ukazují, že veřejně prospěšné práce nejsou špatným projektem, jak řešit nezaměstnanost, ale je zapotřebí, aby ÚP nabízel větší škálu uplatnění i pro malé obce. Situace okolo veřejné služby se dle mého názoru zkomplikovala z důvodu sociální reformy, kde od 1. ledna 2012 převzal veřejnou službu do své kompetence Úřad práce ČR. Touto změnou ÚP donutí nezaměstnané nastoupit na veřejnou službu, ale tito lidé

nebudou motivování k dobrým pracovním výsledkům, protože je stát bude nutit k výkonu veřejné služby.

Dle mého názoru legislativa v oblasti veřejně prospěšných prací je již dostačující a stačí ji lépe využívat. Na zlepšení situace veřejné služby je zapotřebí zvýšení povědomí o této službě a ÚP by měl nabízet starostům např.: školení o veřejné službě.

Tato bakalářská práce může sloužit jako zpětná vazba Úřadu práce České republiky – Krajské pobočce České Budějovice a může být zdrojem informací pro studenty a veřejnost.

7. Seznam použitých zdrojů

- 1) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 2) *Dotazník-online* [online]. [cit. 2012-04-11]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/>
- 3) *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2012-04-17]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>
- 4) Evropský sociální fond v ČR. *Veřejně prospěšné práce* [online]. [2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/verejne-prospesne-prace?highlightWords=ve%C5%99en%C4%9B+prosp%C4%9B%C5%A1n%C3%A9+pr%C3%A1ce>
- 5) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-717-9681-6.
- 6) Kravaře: Metodický den k výkladu veřejné služby a veřejně prospěšných prací. In: *Youtube* [online]. 17.01.2012 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://www.youtube.com/watch?v=5U2CTBjX6MA>
- 7) KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-807-3575-854.
- 8) KRUPKA, Vladimír. *Trestní právo hmotné: obecná část*. Vyd. 1. Praha: Armex Publishing, 2005, 119 s. ISBN 80-867-9522-5.
- 9) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

- 10) *Metodika poradenského programu Cesta ke změně*. Český Krumlov, 2008.
Dostupné z: http://www.css.krumlov.cz/DOC/148_Metodika_poradenskeho_programu_Cesta_ke_zmene.pdf
- 11) MPSV ČR. *Česko bude mít centrální úřad práce, rozhodli poslanci* [online]. [2012-03-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10049>
- 12) MPSV ČR. *Evropský sociální fond* [online]. [2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- 13) MPSV ČR. *K jakým změnám ve veřejné službě dojde od roku 2012?* [online]. [2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11719>
- 14) MPSV ČR. *Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. [2012-04-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5529/MP_2004_8.pdf
- 15) MPSV ČR. *O Úřadu práce ČR* [online]. [2012-04-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- 16) MPSV ČR. *Služby zaměstnanosti a trhu práce* [online]. [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf
- 17) MPSV ČR. *Tisková správa* [online]. [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8832/31052010.pdf>
- 18) MPSV ČR. *Tisková zpráva: Veřejná služba není jen zametání chodníků* [online]. [2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11831/TZ131211a2.pdf>

- 19) MPSV ČR. *Tisková zpráva: Veřejně prospěšné práce a veřejná služba mohou pomoci lidem bez zaměstnání a ve složité finanční situaci* [online]. [2012-03-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8655/21042010.pdf>
- 20) MPSV ČR. *Veřejná služba zaujala stovky lidí* [online]. [2012-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7692>
- 21) MPSV ČR. *Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba* [online]. [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8811>
- 22) MPSV ČR. *Veřejnou službu mohou obce využít při úklidu zasněžených chodníků* [online]. [2012-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8167>
- 23) MPSV ČR. *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2012-04-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- 24) *Národní plán zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 1999, 78 s. ISBN 80-855-2959-9.
- 25) NEČAS, P. *Veřejná služba: Obec sama zváží své možnosti* [online]. Poslední změna 6.2.2009, MPSV [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6242>
- 26) *Obec a veřejná služba*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010, 46 s. ISBN 978-807-4210-204.
- 27) *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Vyd. 7. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, 155 s. ISBN 978-80-86878-92-8.
- 28) RITCHIE, June. *Thirty families: their living standards in unemployment ; a report based on case study research among unemployed men and their families*. London: H.M.S.O, 1990. ISBN 01-176-1683-4.

- 29) SCHABRACQ, Marc, J WINNUBST a Cary L COOPER. *The handbook of work and health psychology*. 2nd ed. New York: J. Wiley, c2003, 619 s. ISBN 04-718-9276-9.
- 30) VOTÝPKOVÁ, H. Aktivní politika zaměstnanosti. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 2005, č. 2. [cit. 2012-02-20]. ISSN 1210-9126. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/dokumenty/1935>
- 31) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
- 32) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění.
- 33) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
- 34) Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění zákona č. 159/ 2007 Sb.

8. Klíčová slova

- nezaměstnanost
- Úřad práce ČR
- veřejná služba
- veřejně prospěšné práce

9. Přílohy

1. Dotazník

Příloha 1

Dotazník

Řešení nezaměstnanosti

(dotazník k bakalářské práci)

1) Kolik obyvatel má Vaše obec?

- méně než 500 obyvatel
- 500 – 3 000 obyvatel
- nad 3 000 obyvatel

2) Vaše obec spadá do mikroregionu?

- České Budějovice
- Nové Hrady
- Trhové Sviny
- Týn nad Vltavou

3) Využíváte ve Vaší obci veřejně prospěšné práce?

- ano
- ne

4) Pokud ano, uveďte prosím důvody, proč:

.....
.....

5) Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč:

.....
.....

6) Organizujete ve Vaší obci veřejnou službu?

- ano
- ne

7) Pokud ano, uveďte prosím důvody, proč:

.....
.....

8) Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč:

.....
.....

9) Na co by Vaše obec chtěla využít veřejnou službu? (můžete uvést více možností)

- udržování čistoty ulic a veřejných prostranství
- pomoc v oblasti kulturního rozvoje
- pomoc v oblasti sociální péče
- zlepšování životního prostředí v obci
- hlídání přechodů pro chodce před základními školami
- administrativní a kancelářská činnost
- jiné činnosti (uveďte prosím).....

10) Využíváte ve Vaší obci obecně prospěšné práce?

- ano
- ne

11) Upřednostňujete ve Vaší obci zaměstnávat pomocí:

- veřejně prospěšných prací
- veřejné služby
- obecně prospěšných prací

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

12) Přispívá Vaše obec na mzdu účastníků veřejně prospěšných prací i z vlastních zdrojů?

- ano
- ne

13) Uved'te minimální výši měsíčního příspěvku, za kterou jste ochotni zaměstnat uchazeče veřejně prospěšných prací od ÚP?

.....

14) Zaměstnáváte účastníky veřejně prospěšných prací opakovaně?

- ano
- ne

15) Pokud jste odpověděli ano, uveďte prosím důvod proč:

.....

.....

16) Podle Vašeho názoru přispívají VPP k řešení nezaměstnanosti?

- ano
- mají pouze malý význam
- ne

17) Jaký názor máte na VPP a co byste na něm změnili?

.....

.....

.....