Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení

Diplomová práce

Aktivní politika zaměstnanosti

Bc. Soňa Trousilová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Soňa Trousilová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Aktivní politika zaměstnanosti

Název anglicky

Active Employment Policy

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (se zaměřením na veřejně prospěšné práce) na úrovni vybraného statutárního města. V případě zjištěných nedostatků budou navržena opatření ke zlepšení současného stavu.

Metodika

Práce se skládá ze dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část bude zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů. Praktická část bude zpracována na základě výstupů z kvantitativního/kvalitativního výzkumu.

Syntéza výchozí znalostní báze: 11/2015 – 08/2016

Kvantitativní/kvalitativní výzkum: 09/2016 – 11/2016

Agregace poznatků: 12/2016 – 02/2017

Odevzdání práce na katedru: 03/2017

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, veřejně prospěšné práce, statutární město

---

Doporučené zdroje informací

DVOŘÁKOVÁ, Z. Řízení lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
SVOBODA, I., SCHELLE, K. Základy organizace veřejné správy. Ostrava: Key Publishing, 2007. ISBN 978-80-87071-22-9.
ŠELEŠOVSKÝ, J. Management regionální a místní správy. Brno: Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-4141-2.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

Ing. Martina Fejfarová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra řízení

Elektronicky schváleno dne 23. 9. 2016

prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 10. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 10. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Aktivní politika zaměstnanosti“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. 11. 2017 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Martině Fejfarové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce. Dále bych tímto chtěla poděkovat za spolupráci, ochotu a vstřícnost všem osobám, díky kterým mi bylo umožněno zpracování této diplomové práce. Můj velký dík patří také mé rodině, která mě podporovala během celého mého studia.

Aktivní politika zaměstnanosti

Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti, aktivní politikou zaměstnanosti a jejími nástroji. Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit účinnost nástroje veřejně prospěšné práce na úrovni statutárního města Jablonec nad Nisou. Zhodnocení vychází z provedeného empirického výzkumu. Tato práce se skládá ze dvou částí – teoretické a praktické. V teoretické části práce jsou definovány všeobecné pojmy, které souvisí s nezaměstnaností a aktivní politikou zaměstnanosti. Zároveň je zde podrobněji představen nástroj veřejně prospěšné práce. V úvodu části praktické je provedena analýza současného stavu nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na úrovni státu, Libereckého kraje a okresu Jablonec nad Nisou. Následně je pozornost již soustředěna konkrétně na nástroj veřejně prospěšné práce na úrovni statutárního města Jablonec nad Nisou. V závěru diplomové práce je provedeno zhodnocení současné účinnosti tohoto nástroje na úrovni tohoto statutárního města a navrženo opatření, které by mohlo do budoucna oblast veřejně prospěšných prací pozitivně ovlivnit.

Klíčová slova: nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, veřejně prospěšné práce, statutární město Jablonec nad Nisou, Magistrát města Jablonec nad Nisou, oddělení organizace a personálu veřejných prací.

Active Employment Policy

Summary

The diploma thesis deals with the issue of the unemployment, the active employment policy and the instruments of that policy. The main goal is to evaluate the efficiency of the instrument community service on the level of the Statutory City Jablonec nad Nisou. The evaluation is based on an empirical research. The diploma thesis consists of two parts – theoretical and practical. The theoretical part contains definitions of general terms which are connected with the unemployment and the active employment policy and also introduces the instrument community service in detail. The practical part contains an analysis of the current rate of the unemployment and the instruments of the active employment policy on the level of the state, the Liberec Region and the district Jablonec nad Nisou. Subsequently, the attention is focused on the instrument community service on the level of the Statutory City Jablonec nad Nisou. The conclusion of this diploma thesis contains an evaluation of the current efficiency of that instrument on the level of that statutory city and a proposal of the appropriate measure which can influence the instrument community service in a positive way.

Keywords: Unemployment, State Employment Policy, Active Employment Policy, Community Service, Statutory City Jablonec nad Nisou, Municipality of the City Jablonec nad Nisou, Department of Organisation and Personnel of Community Services.

Obsah

1 Úvod ... 11

2 Cíl práce a metodika ... 12

2.1 Cíl práce ... 12

2.2 Metodika ... 13

3 Teoretická východiska ... 17

3.1 Nezaměstnanost ... 17

3.1.1 Druhy nezaměstnanosti ... 18

3.1.2 Nezaměstnaností ohrožené skupiny osob ... 20

3.2 Státní politika zaměstnanosti v České republice ... 22

3.2.1 Východiska a oblasti státní politiky zaměstnanosti ... 22

3.2.2 Instituce v oblasti státní politiky zaměstnanosti ... 26

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice ... 27

3.3.1 Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ... 28

3.3.2 Veřejně prospěšné práce ... 32

4 Vlastní práce ... 36

4.1 Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti ... 36

4.1.1 Základní údaje týkající se České republiky ... 36

4.1.2 Základní údaje týkající se Libereckého kraje ... 40

4.1.3 Základní údaje týkající se okresu Jablonec nad Nisou ... 41

4.2 Statutární město Jablonec nad Nisou ... 43

4.2.1 Charakteristika statutárního města Jablonec nad Nisou ... 43

4.2.2 Struktura Magistrátu města Jablonec nad Nisou ... 44

4.3 Veřejně prospěšné práce na Magistrátu města Jablonec nad Nisou ... 45

4.3.1 Oddělení organizace a personálu veřejných prací ... 45

4.3.2 Profil pracovníka veřejně prospěšných prací ... 49

4.3.3 Pozice pracovníků a náplň jejich činností ... 51

4.3.4 Kontrola, hodnocení a odměňování pracovníků ... 53

4.3.5 Přínosy a výdaje (finanční zhodnocení) ... 55

4.4 Vyhodnocení rozhovorů/dotazníků ... 56

5 Zhodnocení výsledků a doporučení ... 63

5.1 Zhodnocení účinnosti nástroje veřejně prospěšné práce ... 63

5.2 Návrh opatření ... 66

6 Závěr ... 72

7 Seznam použitých zdrojů ... 74

8 Přílohy ... 81

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích České republiky k 31. 8. 2017 36

Obrázek č. 2: Struktura výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007 39

Obrázek č. 3: Struktura výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016 39

Obrázek č. 4: Meziroční vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 2012–2017 (PNO v % k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.) 40

Obrázek č. 5: Meziroční vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2012–2017 (PNO v % k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.) 42

Obrázek č. 6: Přibližné procentuální vyjádření jednotlivých druhů závislostí z celkového počtu zaměstnaných pracovníků veřejně prospěšných prací na Magistrátu města Jablonec nad Nisou (v %) 50

Obrázek č. 7: Schéma osy „VS – VPP – VPPM“ 71

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj dat týkajících se veřejně prospěšných prací v letech 2007–2016 33

Tabulka č. 2: Vývoj v oblasti vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2012–2017 (k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.) 37

Tabulka č. 3: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v období let 2007–2016 38

Tabulka č. 4: Vývoj v oblasti vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 2012–2017 (k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.) 41

Tabulka č. 5: Vývoj v oblasti vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2012–2017 (k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.) 43

Tabulka č. 6: Počty pracovníků veřejné služby v období let 2014–2017 (průměrná hodnota za jednotlivá čtvrtletí) 46

Tabulka č. 7: Počty pracovníků veřejně prospěšných prací v období let 2014–2017 (průměrná hodnota za jednotlivá čtvrtletí) 48

Tabulka č. 8: Zhodnocení přínosu práce pracovníků veřejných prací (v Kč) 56

Tabulka č. 9: Výpočet příspěvků zúčastněných stran 67

Tabulka č. 10: Kalkulace přínosů za současných podmínek 69

Tabulka č. 11: Kalkulace přínosů v případě existence nového nástroje 70

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EK	Evropská komise
ESF	Evropský sociální fond
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EU	Evropská unie
IAP	Individuální akční plán
MMJN	Magistrát města Jablonec nad Nisou
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SMJN	Statutární město Jablonec nad Nisou
SP	Sociální pojištění
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
USA	Spojené státy americké
ÚP	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce
VPPM	Veřejně prospěná pracovní místa
VS	Veřejná služba
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zdravotní pojištění

1 Úvod

Nezaměstnanost patří ke stěžejním tématům, kterými se zabývá hospodářská politika. Do popředí se tento pojem dostal zejména v souvislosti s hospodářskou krizí v třicátých letech 20. století. Od té doby ho lze považovat za významný jak z hlediska ekonomického, sociálního, tak ale i psychologického. Stát se snaží problém nezaměstnanosti efektivně řešit, a to pomocí dvou základních skupin nástrojů, které má v současné době k dispozici. Těmito nástroji jsou aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti.

Obecně lze říci, že v současné době v České republice převládá pasivní politika zaměstnanosti nad tou aktivní. Důraz by však měl být kladen především na rozvoj politiky aktivní, jelikož díky ní dochází ke snižování výdajů vynaložených na politiku pasivní. Česká republika je od roku 2004 součástí Evropské unie. Ve srovnání s ostatními státy je v České republice vynakládáno málo financí na politiku aktivní. Nezúčastněný čtenář by mohl navrhnout, že je zvyšování výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v dnešní době zbytečně, jelikož má Česká republika nejnižší míru nezaměstnanosti v Evropské unii. Na druhou stranu si občané naší republiky neustále stěžují na výši vyplácených podpor v nezaměstnanosti. Z toho ale vyplývá, že vyšší investice do aktivní politiky zaměstnanosti jsou žádoucí, jelikož i přes nízkou míru nezaměstnanosti v současné době, může díky těmto investicím docházet ke snižování výdajů na politiku pasivní. Každý nově zařazený občan na trh práce České republiky totiž začne produkovat státu příjmy v podobě daní z příjmu, které pokryjí a brzy překročí počáteční náklady, které do něho stát investoval v podobě výdajů na oblast nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Problémem však i přes snahy státu zůstávají tzv. rizikové skupiny občanů, které představují nejvyšší procento osob, jež tvoří onu nízkou hodnotu nezaměstnanosti v naší republice. Jestliže osoby z těchto skupin ztratí zaměstnání, jsou ohroženi faktem, že se stanou součástí přinejmenším další jedné rizikové skupiny, kterou představují dlouhodobě nezaměstnané osoby. Na tyto osoby je tedy nezbytné zaměřit pozornost a přizpůsobit podmínky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti právě těmto osobám, aby byly jednotlivé nástroje této politiky zaměstnanosti na konci celkového procesu účinné.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit účinnost nástroje veřejně prospěšné práce na úrovni statutárního města Jablonec nad Nisou.

Dílčí cíle práce zahrnují:

- na základě studia odborné literatury zpracování teoretických východisek k dané problematice,
- přípravu na realizaci hlavního výzkumu, jež bude zahrnovat analýzu základních dokumentů týkajících se vybrané problematiky v rámci daného regionu,
- absolvování plánované stáže v oddělení organizace a personálu veřejných prací na Magistrátu města Jablonec nad Nisou, která umožní vlastní pozorování,
- zpracování podkladů pro přípravu rozhovorů/dotazníků se zodpovědnými pracovníky v konkrétních organizacích (Magistrát města Jablonec nad Nisou a Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky v Jablonci nad Nisou),
- stručnou deskripci statutárního města Jablonec nad Nisou a jeho magistrátu,
- deskripci organizace a fungování veřejně prospěšných prací na Magistrátu města Jablonec nad Nisou,
- realizaci rozhovorů/dotazníků se zodpovědnými pracovníky, jejich zpracování a vyhodnocení,
- zhodnocení účinnosti nástroje veřejně prospěšné práce na Magistrátu města Jablonec nad Nisou a v případě zjištění nedostatků navržení opatření ke zlepšení současného stavu.

2.2 Metodika

Diplomová práce se věnuje problému nezaměstnanosti a politice zaměstnanosti. Tedy způsobu, jak se stát snaží problém nezaměstnanosti efektivně řešit pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Tato práce je vedena od nejobecnějších základních pojmů po bližší specifické informace, kterými se stát snaží řešit tento problém. Tato práce je rozdělena do dvou větších ucelených částí – teoretické a praktické.

První teoretická část obsahuje základní teoretická východiska. V rámci těch jsou definovány a přiblíženy základní souvislosti z oblasti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Pozornost je blíže věnována nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Na úvod této části byl definován pojem nezaměstnanost, stručně popsány základní druhy nezaměstnanosti (kdy největší pozornost byla soustředěna na nezaměstnanost dlouhodobou, která úzce a nejčastěji souvisí s aktivní politikou zaměstnanosti) a sociální skupiny občanů, jež jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy. V další podkapitole došlo k rozebrání státní politiky zaměstnanosti, která usiluje především o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Zároveň byly představeny základní státní instituce, které jsou za realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v České republice zodpovědné, tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky. V poslední podkapitole teoretické části byla představena aktivní politika zaměstnanosti a její jednotlivé nástroje, s větším zaměřením na nástroj veřejně prospěšné práce.

Východiskem teoretické části byla jak odborná literatura, tak příslušné právní předpisy. Jedná se především o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ve znění pozdějších předpisů), další národní právní předpisy, dokumenty zpracované Ministerstvem práce a sociálních věci České republiky nebo Úřadem práce České republiky a celá řada odborných publikací, jež se věnují problematice nezaměstnanosti a aktivní politice zaměstnanosti v České republice, které lze nalézt v seznamu použitých zdrojů.

Pro zpracování praktické části bylo využíváno hned několik technik sběru dat, jež Hendl (6) řadí mezi techniky kvalitativního výzkumu. V této práci bylo využito zejména těchto technik: analýza dokumentů, realizace rozhovorů/dotazníků se zodpovědnými osobami a vlastní pozorování. Hendl (6) definuje tyto techniky sběru dat následovně:

Analýza dokumentů

Za dokumenty jsou považována data, jež vznikla v minulosti, ale nezískal je a nezpracoval samotný výzkumník. V rámci této diplomové práce byla provedena analýza tzv. úředních dokumentů (dokumenty pořízené na úřadech), archivních dat, výstupů masových médií, ale i virtuálních dat dostupných na internetu.

Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami/Dotazník s otevřenými otázkami

Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami spočívá v tvorbě seznamu otázek, jež jsou pečlivě formulované a připravené. Respondenti následně na tyto otázky odpovídají verbálně. Hlavní princip tohoto druhu provádění rozhovoru je minimalizovat efekt tazatele na kvalitu rozhovoru. Produktem dotazníku s otevřenými otázkami jsou odpovědi napsané respondentem. Respondent má v tomto případě dostatek času k zodpovězení otázek. Zpracování výsledků těchto dvou technik je velice podobné. Výhodou obou těchto technik je jednodušší komparace získaných dat.

Otevřené pozorování/Neformální rozhovor

Pozorování představuje zájem o zjištění skutečné podstaty dějů. V rámci empirického výzkumu bylo využito tzv. otevřené pozorování, kdy pozorovatel informuje ostatní účastníky děje o svém pozorování. Při pozorování může být využita též technika tzv. neformálního rozhovoru, jehož hlavní výhodou je schopnost reagovat na individuálně měnící se situace. Otázky k tomuto typu rozhovoru jsou generovány spontánně během procesu komunikace.

Praktická část je rozdělena do čtyř podkapitol. Podkapitola *4.1 Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti* zahrnuje analýzu aktuální situace na trhu práce a použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, v Libereckém kraji a v okrese Jablonec nad Nisou. Tato analýza slouží pro přiblížení situace v daném regionu a pro možnost komparace aktuální situace v regionu se situací na úrovni státu. Podklady pro tuto analýzu byly informace a dokumenty zpracovávané a zveřejňované Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, zejména tzv. statistické ročenky z předchozích několika let a dokumenty Úřadu práce České republiky. Jelikož je v této práci pracováno zejména s daty poskytnutými Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, pojmem nezaměstnanost se zde rozumí tzv. podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel je

používán nově od roku 2013. Data z předchozích let jsou však též vyjadřována tímto ukazatelem, jelikož jsou v dokumentech zpětně přepočítána. V této části práce bylo pracováno s daty tří základních nástrojů aktivní politiky. Jednalo se o veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Vybrány byly tyto tři nástroje, jelikož na ně směřuje převážná část finančních prostředků plynoucí na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.

Podkapitola *4.2 Statutární město Jablonec nad Nisou* je zaměřena na deskripci statutárního města Jablonec nad Nisou a jeho magistrátu. Podkladem pro zpracování této podkapitoly byla data uveřejněná statutárním městem Jablonec nad Nisou, která jsou veřejně dostupná na internetových stránkách města. Podkapitola *4.3 Veřejně prospěšné práce na Magistrátu města Jablonec nad Nisou* je zaměřena na deskripci organizace a fungování veřejně prospěšných prací na Magistrátu města Jablonec nad Nisou. Pozornost byla při zpracování informací soustředěna do oddělení organizace a personálu veřejných prací, jež má na starosti realizaci institutu veřejné služby a veřejně prospěšných prací ve městě. V rámci této podkapitoly bylo pracováno především s informacemi, které vycházejí z interních dokumentů statutárního města Jablonec nad Nisou (61). Také bylo využíváno vlastního pozorování v oddělení organizace a personálu veřejných prací, které bylo autorce práce umožněno za účelem zpracování této diplomové práce. Technika otevřeného pozorování byla doplněna neformálními rozhovory se zodpovědnými osobami na Magistrátu města Jablonec nad Nisou, zejména s vedoucí tohoto oddělení (59), které zpravidla nebyly dopředu plánované a vyplynuly z konkrétní situace. Při zpracovávání podkapitoly 4.3 se autorka práce zaměřila také na zpracování seznamu otázek pro rozhovory/dotazníky s otevřenými otázkami, určenými pro respondenty (zodpovědnými vedoucími pracovníky), kteří mají co do činění s veřejně prospěšnými pracemi v Jablonci nad Nisou.

Respondenti byli vybráni čtyři. Tři respondenti z Magistrátu města Jablonec nad Nisou, kteří fungují v oblasti veřejně prospěšných prací (tajemník, vedoucí organizačního a personálního oddělení a vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací). Čtvrtým respondentem byl zaměstnanec oddělení trhu práce Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, který má konkrétně na starosti problematiku veřejně prospěšných prací. Vybráni byli tito čtyři respondenti z toho důvodu, že pravidelně (někteří každodenně) přichází do styku s pracovníky veřejně prospěšných prací a mají tuto

problematiku ve své organizaci na starosti. Zároveň zde tímto bylo využito respondentů z obou organizací, mezi kterými probíhá spolupráce při vytváření a obsazování pracovních míst veřejně prospěšných prací ve statutárním městě Jablonec nad Nisou.

K sestavení seznamu otázek došlo na základě vlastního pozorování autorky. Jednotlivé seznamy otázek byly následně rozeslány vybraným respondentům emailem dne 16. 10. 2017, aby respondenti měli možnost si otázky přečíst a připravit se na ně. Tři ze čtyř respondentů využili možnosti na otevřené otázky odpovědět nejdříve písemně (nikoli pouze stručně, ale podrobně) a následně již proběhl pouze neformální doplňující rozhovor ohledně případných nejasností, který nebyl zvukově zaznamenán, avšak veškeré podstatné doplňující informace byly autorkou práce připsány k písemným odpovědím jednotlivých respondentů. Zároveň byly opraveny zjevné překlepy respondentů, avšak tato úprava nepozměnila podstatu sdělené informace. Čtvrtý respondent si připravil pouze stručné písemné odpovědi, které byly doplněny plnohodnotným rozhovorem, jenž byl zvukově zaznamenán a následně i přepsán pro jednodušší komparaci informací s odpověďmi ostatních respondentů. Při přepisu tohoto rozhovoru byly přepsány veškeré podstatné informace a na základě studia literatury autorů Majerová a Majer (13) byl vynechán hovorový balast. V případě výskytu nespisovných tvarů v odpovědích respondentů z dotazníků či rozhovorů byly tyto tvary opraveny na jazyk spisovný. Význam a podstatu získaných informací tento krok žádným způsobem neovlivnil.

Respondent č. 1 odpověděl písemně na otázky dne 16. 10. 2017 a doplňující rozhovor byl proveden dne 23. 10. 2017. Celé odpovědi tohoto respondenta viz příloha č. 5. Respondent č. 2 písemně odpověděl dne 25. 10. 2017 a doplňující rozhovor byl proveden dne 27. 10. 2017. Celé odpovědi tohoto respondenta viz příloha č. 6. Respondent č. 3 písemně odpověděl dne 18. 10. 2017 a doplňující rozhovor byl proveden dne 25. 10. 2017. Celé odpovědi tohoto respondenta viz příloha č. 7. Plnohodnotný rozhovor s respondentem č. 4 byl proveden dne 27. 10. 2017. Přepis tohoto rozhovoru viz příloha č. 8. Vyhodnocení získaných informací z dotazníků/rozhovorů bylo zpracováno v podkapitole *4.4 Vyhodnocení rozhovorů/dotazníků* (60). Následně v kapitole 5 došlo k celkovému zhodnocení účinnosti nástroje veřejně prospěné práce na Magistrátu města Jablonec nad Nisou a k navržení opatření, jež by mohlo problematiku veřejně prospěšných prací do budoucna pozitivně ovlivnit.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří mezi stěžejní otázky, kterými se zabývá hospodářská politika. Jedná se o fenomén, který celosvětově nabyl na svém významu především v první polovině 20. století a na nějž se soustředí současná ekonomie (3). Nejčastěji se problém nezaměstnanosti dostává do popředí veřejného a politického zájmu v dobách následujících po hospodářské krizi. Jako typický příklad lze zmínit Velkou hospodářskou krizi z roku 1932. Ta započala v roce 1929 krachem na newyorské burze ve Spojených státech amerických (dále jen USA) a následně se rozšířila do celého světa včetně Evropy. V některých zemích v Evropě se dopady krize projevily téměř souběžně, jako tomu bylo v USA, v jiných zemích se problémy začaly projevovat až po delší době. Příkladem země z této druhé skupiny bylo také tehdejší Československo, které se do nejhlubšího bodu krize dostalo přibližně v prvním čtvrtletí roku 1933. Československá ekonomika dosahovala něco málo přes polovinu úrovně produkce z roku 1929. Některá odvětví československého exportu se dostala i pod hranici těchto padesáti procent (3). Postupně klesala nominální i reálná mzda. Sociální dopady krize na společnost byly odlišné v závislosti na konkrétních regionech. Napětí v zemi rostlo, což lidově řečeno otevřelo brány vstupu německého fašismu do země (9).

Nezaměstnanost jak v USA, tak i v zemích Evropy, tehdy nabývala nevídaných rozměrů. Ty by v dnešní době zřejmě nebyly označovány za tragické či katastrofální, avšak zásadním problémem tehdy bylo, že státy neměly vhodné a efektní nástroje pro řešení problému nezaměstnanosti v jeho tehdejších proporcích (3). V novodobější české historii nezaměstnanost opět začala více ovlivňovat životy českých obyvatel až v devadesátých letech minulého století. V období socialismu byl tento jev totiž neznámý (1).

Nezaměstnanost vzniká jako nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce, kdy se nezaměstnaností rozumí stav, kdy nabídka převažuje nad poptávkou práce (4). Nesmí však docházet k záměně těchto dvou pojmů. Na trhu práce představují nabídku práce pracovníci, potencionální zaměstnanci, a práci naopak poptávají soukromé podniky a veřejné organizace.

3.1.1 Druhy nezaměstnanosti

V odborných publikacích se lze setkat s různými druhy členění nezaměstnanosti na základě odlišných kritérií. V této podkapitole je stručně charakterizováno několik základních druhů nezaměstnanosti, se kterými se lze v těchto publikacích setkat. Jako poslední druh nezaměstnanosti je podrobněji definován pojem dlouhodobá nezaměstnanost, který je pro politiku zaměstnanosti stěžejní, jelikož na ni má z ekonomického hlediska největší dopady.

Tzv. frikční nezaměstnanost vzniká přirozeně na základě neustálého pohybu pracovníků na trhu práce (14). Jak uvádí Kaczor (10), jedná se v podstatě o nejméně problematický druh nezaměstnanosti, jelikož netrvá dlouho a jde pouze o krátkodobý jev. Determinantem pro určení tohoto druhu nezaměstnanosti je doba pro vyhledání si nového pracovního místa (4).

Nezaměstnanost strukturální se týká pracovníků v jednotlivých strukturách ekonomiky a vzniká v případě, kdy poptávka po práci je v dané struktuře nižší než nabídka práce. Zároveň zde musí platit, že mobilita pracovníků není dostatečná pro nalezení si vhodného pracovního místa v struktuře jiné. Tradičně jsou tímto typem nezaměstnanosti postiženy sociálně slabší skupiny osob, které postrádají dostatečnou flexibilitu na trhu práce (rodiny s více dětmi, osoby blížící se důchodovému věku, osoby pouze se základním vzděláním, apod.) (4). Ke strukturálním změnám v ekonomice dochází opakovaně a v podstatě se jim nelze vyhnout. Zároveň s těmito změnami se mění i poptávka po práci. Aby se však nezaměstnaní pracovníci mohli změnám přizpůsobit, potřebují určitý čas, např. ke zvýšení či změně své kvalifikace. Krátkodobá strukturální nezaměstnanost se proto objevuje v každé ekonomice a je stejně jako frikční nezaměstnanost její přirozenou součástí (1).

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickými změnami, které jsou typické pro každé hospodářství, a nastává v době, kdy dochází ke stagnaci hospodářství a klesající poptávka po práci postihuje všechny oblasti hospodářství, nikoli pouze vybraná odvětví (1). V případě, že se cyklická nezaměstnanost objevuje pravidelně v závislosti na změnách počasí, hovoříme již o nezaměstnanosti sezónní (14). Ta je zpravidla spojována s pracovními činnostmi v odvětví cestovního ruchu, zemědělství či stavebnictví (4). Jako výhodu tohoto druhu nezaměstnanosti lze dle Kaczora (10) jmenovat fakt, že lze nárůst

této nezaměstnanosti předvídat a obě strany (jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci) se na ni mohou do jisté míry s předstihem připravit.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost se odvíjí od průměrné doby trvání nezaměstnanosti na osobu a přesahuje alespoň délku jednoho roku (14). Podíl tohoto druhu nezaměstnanosti na celkovém počtu nezaměstnaných osob stále roste. Jen např. v období mezi roky 1998 a 2001 stoupl tento podíl o více jak dvacet procent (12). Zároveň se prodlužuje i průměrná doba trvání jedné nezaměstnané osoby (14).

Dle Mareše (14) dlouhodobá nezaměstnanost postihuje více osoby nekvalifikované, odlišných etnik, přistěhovalce, zdravotně znevýhodněné, mladistvé, osoby se sociálními problémy, ale též jedince, kteří do té doby dlouhá léta pracovali a neměli s nezaměstnaností zkušenost. Tito jedinci si pak hůře zvykají na roli nezaměstnaného a mají větší problém s hledáním nové pracovní pozice.

Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobovat ztrátu nejenom finanční odměny, ale především pracovních návyků a též může u jedinců docházet ke ztrátě sociálních vazeb na kolegy či nejbližší přátele (3). Dlouhotrvající nezaměstnanost může být postupem času vnímána jakožto stav zcela přirozený, jelikož dochází k postupné adaptaci jedince na nové životní podmínky. Takovýto jev nastává až u jedné třetiny všech dlouhodobě nezaměstnaných osob. Současný sociální systém spočívá zejména v pasivní politice zaměstnanosti (dále jen PPZ), jež je představována výplatou podpor v nezaměstnanosti, a v aktivní politice zaměstnanosti (dále jen APZ), např. v podobě rekvalifikací. Takto navržený sociální systém stav dlouhodobě nezaměstnaných jedinců spíše podporuje, než aby je nutil k aktivnějšímu hledání zaměstnání. Čím déle se jedinec s nezaměstnaností potýká, tím těžší je pro něho se následně navrátit do pracovního procesu (12) (1).

Dle Kuchaře (12) má trend vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti celou řadu efektů. Od ekonomických, které spočívají např. ve zvýšených výdajích na politiku zaměstnanosti, až po politické, kriminologické i sociální. Pokud jde o oblast sociální, dle Kaczora (10) může v řadě případů docházet u jedinců k depresím, závislostem na alkoholu či jiných návykových látkách a k celé řadě dalších nežádoucích jevů, které mohou stav dlouhodobé nezaměstnanosti ještě více podpořit.

Vnímání ztráty zaměstnání a následujícího stavu dlouhodobé nezaměstnanosti je u každého jedince individuální. Mezi důležité faktory, jež toto vnímání ovlivňují, patří především psychická odolnost jedince vůči zátěži, věk, pohlaví, dosažená kvalifikace či finanční situace nezaměstnaného. Dlouhodobou nezaměstnanost hůře snášejí osoby ve věku 41 až 50 let, ale též osoby mladší, které mají odpovědnost nejenom za sebe, ale také za svoji rodinu. V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti také hrozí zhoršení zdravotního stavu (2).

Jako obranu proti dlouhodobé nezaměstnanosti je vhodné zvolit zejména rozšiřování a zvyšování kvalifikace jedinců. Osoby, které však nemohou dlouhodobě sehnat práci, by dočasně měly přijmout i pozici, která nesplňuje jejich představy. Ty jsou totiž velmi často přehnané (10). Dlouhodobá nezaměstnanost začala výrazně narůstat po roce 1997. Důvodem byla zejména transformace České republiky (dále jen ČR). Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob vzrostl během dvou let (1997–1999) o deset procent (1). Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem, který se na trhu práce v posledních letech objevuje stále častěji (12) (1).

3.1.2 Nezaměstnaností ohrožené skupiny osob

Ve spojení s tématem této diplomové práce je nezbytné zmínit skupiny osob, jež jsou z hlediska nezaměstnanosti rizikové. S jedinci z těchto skupin zpravidla spolupracují instituce, jež mají na starosti aktivity v rámci politiky zaměstnanosti.

Ztráta zaměstnání přináší celou řadu negativních důsledků. Jedná se o dopady ekonomické, sociální, psychologické, ale i o dopady ohrožující zdraví. Práce je součástí lidského života a hraje v něm důležitou roli. Práce uspokojuje nejen základní materiální potřeby jedinců, ale též jejich touhu po sebeuplatnění a sebeúctě. Není proto divu, že zejména nenadálá a neočekávaná ztráta zaměstnání může způsobit psychické trauma. Ztráta zaměstnání představuje velmi stresující životní událost (3).

Je všeobecně známo, že některé skupiny osob jsou z jistých důvodů ohrožovány nezaměstnaností, zejména tou dlouhodobou či opakovanou, více než jiné. Příčinami mohou být rozdílný věk, pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, ale i např. odlišná příslušnost k etnické skupině. Jedná se o tyto skupiny (3) (11):

1. **Mladí lidé** – mladiství bez kvalifikace, ale i absolventi středních či vysokých škol jsou znevýhodněni zejména tím faktem, že velmi často nedisponují potřebnou praxí pro získání zaměstnání a základními pracovními návyky (3). Mladí lidé jsou navíc velmi často snadno ovlivnitelní a brzy si navyknout na život bez práce. Roste zde riziko ztráty již získaných pracovních návyků, snižuje se motivace pracovat a vzrůstá apatie (11). Riziko nevčasného osvojení si pracovních návyků roste s délkou trvání nezaměstnanosti a může způsobovat i psychologicko-sociální problémy (3).

2. **Starší lidé** – tyto osoby mají již pevně osvojené pracovní návyky, zpravidla dlouholetou praxi a především profesní zkušenosti a dovednosti, které mohou svým potencionálním zaměstnavatelům nabídnout (22). Ztráta zaměstnání pro ně může představovat ztrátu dosavadních jistot v jejich životě. Starší člověk musí být schopen přizpůsobit se nové situaci co nejrychleji, což pro něho nemusí být vzhledem k jeho věku a životním zkušenostem vždy jednoduché. Velmi často se u starších jedinců může stát, že celý život pracovali např. v jedné firmě, kde vykonávali jednu činnost a jejich pracovní návyky a dovednosti tak mohou být i přes dlouholetou praxi do značné míry omezené (3) (11).

3. **Ženy s dětmi** – zejména ženy s malými dětmi mohou být zaměstnavateli diskriminovány. Role matek do jisté míry vždy ovlivňuje jejich pracovní nasazení a zaměstnavatelé si toho jsou vědomi. Dávají proto velmi často přednost mužům a jejich větší flexibilitě (3). Specifickou skupinu představují také tzv. matky-samoživitelky (14).

4. **Zdravotně znevýhodnění občané** – díky svému znevýhodněnému postavení na trhu práce se tato skupina osob řadí mezi ty, jež jsou na úřadech práce evidováni déle než osoby bez zdravotního postižení (3). Rozsah pracovních možností těchto občanů závisí na druhu jejich onemocnění. Zájem ze strany zaměstnavatelů o tyto občany je malý, a to i přes maximální snahu Úřadu práce ČR (dále jen ÚP) tyto osoby umístit (11). Evidenci osob se zdravotním postižením vedou v ČR krajské pobočky ÚP (21).

5. **Lidé s nízkým stupněm dosaženého vzdělání** – osoby se základním či žádným vzděláním vytváří vlastní specifickou skupinu nezaměstnaných. Jedná se osoby, jež postupem času přestávají mít o nalezení nového zaměstnání zájem (3).

Osoby z této skupiny mívají velmi často nereálné představy o výši mzdy a dávají raději přednost pobírání sociálních dávek (11).

6. **Romové** – pro skupinu romského etnika bývá charakteristická nízká kvalifikace. Pozice, na kterých dříve bývali zaměstnáváni, v současné době vyžadují vyšší kvalifikační předpoklady, kterými ale již současná romská populace u nás v ČR nedisponuje. Občané romského etnika žijí zpravidla v komunitách, které bývají jen těžko integrovány do české populace (3).
7. **Osoby pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana** – osoby z této skupiny vyžadují úpravu pracovního režimu. Ve snaze získat časově vyhovující pracovní místo tyto osoby často přijímají i nevyhovující pracovní úvazky vzhledem k jejich dosaženému vzdělání a kvalifikaci (11).

3.2 Státní politika zaměstnanosti v České republice

3.2.1 Východiska a oblasti státní politiky zaměstnanosti

ČR je členem Evropské unie (dále jen EU) a český pracovní trh je zároveň součástí evropského trhu práce. Státní politika zaměstnanosti (dále jen SPZ) proto musí též vycházet ze základních dokumentů a strategií EU, jež se týkají sociální politiky a zaměstnanosti v EU. Počátky Evropské strategie zaměstnanosti (dále jen ESZ) se datují do roku 1997. Jejím hlavním cílem je vytvářet v EU pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu. ESZ je v dnešní době součástí prorůstové Strategie Evropa 2020 (27). První kroky politiky zaměstnanosti EU se začaly objevovat již v padesátých letech minulého století. V šedesátých letech byl založen Evropský sociální fond (dále jen ESF), který je dodnes hlavním finančním zdrojem pro podporu oblasti zaměstnanosti. Poprvé se téma zaměstnanosti dostalo do popředí evropské agendy v roce 1993 v rámci Bílé knihy o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Právní základ ESZ položila Amsterodamská smlouva, kdy došlo zároveň k zřízení stálého Výboru pro zaměstnanost (dodnes však i přesto patří politika zaměstnanosti do výlučné pravomoci členského státu). V rámci Lucemburského procesu byla zahájena ESZ pro období let 1997–2004, která byla poté doplněna o Lisabonskou strategii na roky 2000–2010 (30). Členské státy mají povinnost

na základě těchto strategií dále zpracovávat své vlastní tzv. Národní programy reforem, které obsahují jejich vlastní cíle v jednotlivých oblastech (4).

V souvislosti s Lisabonskou strategií Evropská komise (dále jen EK) doporučila ČR již v roce 2004 modernizaci její SPZ. ČR tato doporučení zohlednila ve svých opatřeních a stanovila si v oblasti zaměstnanosti do roku 2008 splnění těchto tří cílů: dosažení celkové míry zaměstnanosti 66,4 %, míry zaměstnanosti žen 57,6 % a míry zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55 až 64 let 47,5 %. Úřady se měly v oblasti APZ soustředit zejména na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, a to pomocí poradensko-informačních služeb a rekvalifikací podpořených z ESF. APZ měla být též podpořena založením agentur práce, které by se soustředily na umisťování osob z obtížně umístitelných skupin občanů (56). Pro následující období let 2008–2010 si ČR dále stanovila dosáhnout do roku 2010 těchto tří cílů: dosažení celkové míry zaměstnanosti 70 %, míry zaměstnanosti žen 60 %, míry zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55 až 65 let 50 % (57).

Současná SPZ vychází z aktuálně platné Strategie Evropa 2020. ČR si na základě této strategie a na základě konzultace s EK a s ohledem na národní specifika v oblasti hospodářské a sociální politiky stanovila základní cíle v pěti základních oblastech, a to v oblasti zaměstnanosti, investice do výzkumu a vývoje, zvyšování energetické účinnosti, vzdělání a v oblasti sociálního začleňování a snižování chudoby. Základní cíle v oblasti zaměstnanosti byly vymezeny následovně (jeden hlavní národní cíl a šest tzv. dílčích cílů):

1. celková míra zaměstnanosti ve výši 75 % (hlavní národní cíl),
2. míra zaměstnanosti žen 65 %,
3. míra zaměstnanosti starších pracovníků 55 %,
4. snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15 až 24 let o třetinu oproti roku 2010,
5. snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010,
6. snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti roku 2005 o 30 %,
7. zvýšení produktivity práce oproti roku 2010 o 20 % (58) (41).

Jak vyplývá z doporučení Rady EU k národnímu programu reforem ČR na rok 2016 a stanovisku Rady ke konvergenčnímu programu ČR z roku 2016, situace

na trhu práce v ČR se postupně zlepšuje, avšak dosažení výše stanovených cílů bude záviset na schopnosti zapojit větší množství skupin (jako jsou např. ženy s malými dětmi či romské etnikum) do pracovního procesu. K tomu by měly přispět vhodné iniciativy veřejných služeb zaměstnanosti společně s kombinací aktivních politik na trhu práce (29).

SPZ je vytvářena státem, který zároveň v této oblasti spolupracuje i s dalšími odpovědnými subjekty, kterými jsou např. zaměstnavatelé, odborové organizace, územně samosprávné celky, apod. (4). Hlavními legislativními dokumenty v oblasti SPZ jsou (ve znění pozdějších předpisů):

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ),
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou je prováděn zákon o zaměstnanosti,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (32).

ZoZ (21) vyjmenovává již ve svém základním ustanovení několik oblastí, které SPZ zabezpečuje. Ty lze shrnout do tří základních bodů (cílů), jimiž jsou:

- dosažení rovnováhy na trhu práce ČR,
- zabezpečení optimálního využívání zdrojů pracovních sil,
- zajištění práva občanů na zaměstnání (32).

Státní správu v této oblasti vykovávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) a ÚP. Nezbytné je též zmínit, že se všemi jedinci, kteří uplatňují své právo na zaměstnání, je třeba rovného zacházení a jakákoli diskriminace je zakázána (21). ÚP v současné době zabezpečuje dvě důležité oblasti SPZ. Jedná se o:

1. PPZ – pasivní politiku zaměstnanosti,
2. APZ – aktivní politiku zaměstnanosti (10).

Pasivní politika zaměstnanosti

PPZ lze rozumět tzv. dávkovou podporu, kterou vyplácí ÚP (10). Nárok na tuto podporu je definován v ZoZ (21), a to v § 39 až 57. Jedná se jak o podporu v nezaměstnanosti, tak též o podporu při rekvalifikaci. Podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti činí pět měsíců do 50 let věku, osm měsíců ve věku nad 50 let a do věku 55 let a jedenáct měsíců pro osoby starší 55 let. Výše obou typů podpor je stanovena procentní sazbou z posledního průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče (4).

Současný český systém podpor má dle Sirovátky a Mareše (15) model liberálního režimu. Poskytované dávky jsou sice vyšší nežli v zemích jižní Evropy, kde jsou stropy podpor velmi nízké, avšak jsou poskytované na úrovni sociální pomoci, a to krátkodobě. Velmi často proto dochází ke snižování životního standardu až na úroveň životního minima a chudoby.

Aktivní politika zaměstnanosti

APZ je dle § 104 ZoZ (21) definována jako *„souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“*. Blíže je APZ specifikována níže v samostatné podkapitole 3.3. Na úvod lze zmínit hlavní nástroje, jimiž je APZ realizována. Jedná se o:

1. rekvalifikace,
2. investiční pobídky,
3. veřejně prospěšné práce (viz samostatná podkapitola 3.3.2),
4. společensky účelná pracovní místa,
5. překlenovací příspěvek,
6. příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
7. příspěvek na zapracování,
8. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Dne 15. 10. 2014 vláda schválila Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020. Tato strategie by měla pomoci k dosažení již výše zmíněných národních cílů v rámci evropské Strategie Evropa 2020 (43). Čtyři hlavní priority v oblasti SPZ, jež tato strategie identifikovala, jsou následující:

1. *„podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce,*
2. *podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce,*
3. *podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce,*
4. *rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti"* (41).

Priority korespondují s prioritními osami Operačního programu Zaměstnanost, který slouží k čerpání finančních prostředků z ESF. První prioritní osa „Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce", je blíže zaměřena na APZ (41). Dne 27. a 28. 1. 2015 navíc MPSV k tomuto tématu uspořádalo celostátní konferenci, kde byla představena nejenom Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, ale také např. 37 akvizičních opatření, která by měla přispět k zvýšení zaměstnanosti (46).

3.2.2 Instituce v oblasti státní politiky zaměstnanosti

Do roku 2011 byla SPZ zabezpečována MPSV, a to prostřednictvím jeho územních orgánů – úřadů práce. 1. 4. 2011 však vstoupil v účinnost nový zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR, čímž došlo ke změně struktury a řízení úřadů práce (4).

Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky

Veškerá působnost MPSV v oblasti SPZ je vymezena ZoZ z roku 2004, ve znění pozdějších předpisů (21). Konkrétně se jedná o § 6 odst. 1 body a) až k) tohoto zákona. MPSV zajišťuje vše od zpracování celostátních koncepcí a programů SPZ, zabezpečování analýzy a prognóz vývoje trhu práce, vedení centrálních evidencí až po rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráce v oblasti zaměstnanosti. Zároveň zajišťuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání. Na jejím zpracování spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a následně ji zveřejňuje také v elektronické podobě. V této databázi je možné nalézt podstatné informace o zaměstnáních v ČR a vše ohledně požadavků na jednotlivá pracovní místa (4).

Působnost Úřadu práce České republiky

Jak již bylo výše zmíněno, na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR došlo k vzniku jednotného ÚP. Nový ÚP je podřízen MPSV a dále se člení na Generální ředitelství ÚP, krajské pobočky ÚP a tzv. kontaktní pracoviště (51). ÚP plní úkoly v oblasti SPZ, jež jsou stejně jako u MPSV vymezeny ZoZ (21), a to konkrétně v § 8 a 8a. Veškeré části ÚP zajišťují podklady ke zpracovávání koncepcí, programů, statistik, analýz apod. pro své nadřízené orgány. Spolupracují s dalšími organizacemi, zajišťují uplatňování nástrojů APZ, zprostředkování zaměstnání uchazečům (krajské pobočky) a další.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

APZ je součástí SPZ. S pojmem APZ se oficiálně v ČR začínáme setkávat až v devadesátých letech 20. století, a to v souvislosti s přechodem na tržní ekonomiku a s nárůstem nezaměstnanosti v zemi (10). APZ se snaží prostřednictvím celé řady nástrojů, kterými mohou být např. příspěvky, motivovat zaměstnavatele a organizace tak, aby určitým svým jednáním podpořili zvýšení zaměstnanosti. Nástroje APZ usilují o navrácení nezaměstnaných osob zpět do pracovního procesu. Zároveň některé nástroje podporují též rozšiřování či prohlubování kvalifikace (10). Krom již výše zmíněných hlavních nástrojů v předchozí podkapitole 3.2.1 jsou dle § 105 ZoZ (21) součástí APZ též:

- poradenství v oblasti SPZ,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Za účelem podpory zvýšení zaměstnanosti v ČR byl pro programovací období 2014–2020 vytvořen Operační program Zaměstnanost, který je financován z ESF. Jedním z důvodů byl též fakt, že výdaje na APZ jsou v ČR jedny z nejnižších v EU. Operační program Zaměstnanost obsahuje prioritní osu, která se zaměřuje na APZ. Současný rozsah APZ v ČR je totiž dle analýzy z toho operačního programu nedostatečný a neodpovídá aktuálním požadavkům. V roce 2013 bylo podpořeno z APZ necelých 11 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání a současná struktura nástrojů APZ dostatečně neodpovídá dnešním podmínkám na trhu práce (34).

Podpoře nástrojů APZ se v rámci tohoto operačního programu věnuje prioritní osa č. 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, která má za cíl naplňovat tematický cíl č. 8: Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil. Celkově je na tuto prioritní osu z ESF vymezeno 1 292 307 890 EUR. Osa samozřejmě zahrnuje i další oblasti podpory, nejenom APZ (34).

3.3.1 Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V této podkapitole jsou charakterizovány jednotlivé hlavní nástroje, prostřednictvím kterých je APZ v ČR realizována. Právě díky nástrojům APZ lze snadněji překonávat překážky na trhu práce, jež nezaměstnaní mají, a zvyšovat motivaci nezaměstnaných osob při jejich znovuzařazení do pracovního procesu na trhu práce (7). Zároveň je u vybraných nástrojů stručně popsáno hodnocení jejich realizace. Veřejně prospěné práce jsou definovány samostatně v další podkapitole 3.3.2.

Rekvalifikace

Dle § 108 odst. 1 ZoZ (21) lze rekvalifikaci definovat jako „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování*“. Při vymezování jejího rozsahu je podstatná aktuální kvalifikace, zdravotní stav a dosavadní množství zkušeností a dovedností osoby, jež má danou rekvalifikací projít (4). Rekvalifikace je významným nástrojem APZ, díky němuž dochází k snižování rozdílu mezi strukturou nabídky práce a poptávkou po práci. Jedná se tedy o účinný nástroj, co se týká boje se strukturální nezaměstnaností (10), jehož důležitým kritériem úspěchu je zejména motivace nezaměstnaných osob pro vstup do rekvalifikačního programu. Za nejpodstatnější motiv není považován motiv finanční, ale zpřístupnění nového pracovního místa (8).

Rekvalifikace může být prováděna pouze zařízením, jež disponuje akreditovaným vzdělávacím programem. Tuto akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (21). Rekvalifikace se může zúčastnit jak uchazeč, tak i zájemce o zaměstnání. Rozdíl spočívá v tom, že zájemce v dané době není bez zaměstnání, avšak je ÚP veden jako osoba, jež má o zaměstnání zájem (10). Podle druhu rekvalifikace je dohoda o rekvalifikaci uzavírána buď mezi uchazečem, resp. zájemcem o zaměstnání, a ÚP přímo nebo mezi zaměstnavatelem a ÚP (21).

Kaczor (10) na základě údajů ze ZoZ hovoří o třech následujících základních druzích rekvalifikace:

1. **Klasická** – je určena pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Zařizuje ji ÚP a uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % z průměrné čisté mzdy z předchozího zaměstnání.
2. **Zvolená** – tento druh rekvalifikace je též určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Rekvalifikaci si však zařizuje sám uchazeč/zájemce a neexistuje zde nárok na podporu při rekvalifikaci. Hrazen je pouze samotný rekvalifikační kurz.
3. **Zaměstnanecká** – rekvalifikaci je možné provádět přímo u zaměstnavatele. V případě, že má zaměstnavatel uzavřenou dohodu s ÚP, může mu být proplácena část nákladů na rekvalifikace, avšak zaměstnanec logicky nemá nárok na podporu při rekvalifikaci.

Dle provedeného výzkumu Sirovátky a Šimíkové (17) patří rekvalifikace k velmi kladně hodnoceným opatřením v oblasti APZ. Význam rekvalifikací je pochopitelně nejvyšší v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Zároveň jsou rekvalifikační programy považovány co do rozsahu za dostačující a také některými pobočkami ÚP za nejefektivnější opatření v dobách krize, jelikož zvyšují zaměstnatelnost v dlouhodobé perspektivě. Tito autoři se navíc společně s Horákovou a Rákoczyovou (8) shodují na tom, že jsou do rekvalifikací častěji zařazovány osoby, jež jsou nezaměstnány spíše krátkodobě. A to i přesto, že o rekvalifikační programy je zájem i mezi staršími a dlouhodobě evidovanými nezaměstnanými osobami.

Investiční pobídky

ZoZ (21) definuje investiční pobídky na základě § 111 odst. 1 následovně: „*Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:*

a) vytváření nových pracovních míst,

b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“

Zvláštním právním předpisem je v této definici myšlen zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Podstatným kritériem pro udělení investiční pobídky je též míra nezaměstnanosti v regionu žadatele o investiční pobídku (10). Dle § 111 ZoZ (21) dále platí, že hmotná podpora na výše uvedené činnosti je účelová a její výše je individuálně určena na základě vládního nařízení. Konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 515 (18), které stanovuje výši podpory následovně:

1. Na jedno nově zřízené pracovní místo:
    a. ve zvýhodněné průmyslové zóně schválené vládou 300 tis. Kč,
    b. v regionu, kde je podíl nezaměstnanosti o 50 % vyšší než průměr ČR, je to 200 tis. Kč,
    c. v regionu, kde je podíl nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší než průměr ČR, je to 100 tis. Kč.
2. Na rekvalifikace nebo školení zaměstnanců je to podpora v rozmezí 25–70 % z nákladů na rekvalifikaci či školení zaměstnanců, a to na základě podmínek stanovených blíže v § 2 tohoto nařízení.

Společensky účelná pracovní místa

Dle § 113 odst. 1 ZoZ (21) se jedná o „*pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem*“. Zákon zároveň v tomto odstavci stanovuje, že ÚP může na společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) poskytnout příspěvek. Kaczor (10) hovoří o dvou základních formách tohoto příspěvku:

a) Příspěvek na zřízení SÚPM, který slouží k jednorázovému pokrytí počátečních nákladů, jež vznikají se zřízením tohoto místa.
b) Příspěvek na vyhrazení SÚPM, který slouží k opakovanému financování mzdových nákladů na uchazeče po dobu trvání dohody s ÚP.

Výše příspěvku na zřízení SÚPM je odvozena od míry nezaměstnanosti v daném regionu jakožto konkrétní násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Příspěvek na vyhrazení SÚPM může být poskytnut až do výše skutečně vynaložených mzdových prostředků na pracovníka v rámci 24 měsíců (21).

Ostatní nástroje

Mezi nástroje APZ se dále řadí překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí APZ jsou také poradenské služby v oblasti zaměstnanosti, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti (21).

Překlenovací příspěvek je poskytován uchazečům z evidence ÚP, kteří se rozhodnout samostatně podnikat a je poskytován maximálně po dobu pěti měsíců. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je poskytován maximálně po dobu šesti měsíců s možností jednoho opakování. Příspěvek na zapracování je poskytován maximálně po dobu tří měsíců zaměstnavateli, který se rozhodne zaměstnat uchazeče z evidence ÚP, jemuž je věnována zvýšená péče. Hlavním účelem příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program je snaha ochránit zaměstnance, kterému by mohlo při přechodu na nový podnikatelský program zaměstnavatele hrozit propuštění. Tento příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců. Bližší podmínky ohledně stanovování výše těchto příspěvků jsou stanoveny v ZoZ (21) (10).

ÚP je povinen fyzickým osobám se zdravotním postižením věnovat zvýšenou ochranu na pracovním trhu. Zaměstnání lze zprostředkovávat také prostřednictvím agentur práce. Možností jsou též tzv. cílené programy k řešení zaměstnanosti, jež představují specifický soubor opatření, který má přispět ke zvýšení uplatnitelnosti osob na trhu práce. Důležitou součástí opatření APZ je též poradenství, které zabezpečují krajské pobočky ÚP (21). V oblasti poradenských aktivit bývá zvykem věnovat se častěji osobám, jež jsou více motivovány k nalezení zaměstnání či např. osobám věkově znevýhodněným. V roce 2009 byly v této oblasti zavedeny individuální akční plány (dále jen IAP) pro nezaměstnané déle než pět měsíců (17). Sestavení IAP vzniká na základě osobního setkání uchazeče o zaměstnání s pracovníkem ÚP, kdy dochází k stanovení obsahu IAP. Nabízené aktivity jednotlivých poboček ÚP se mohou lišit. Od sestavení vhodného životopisu až po rekvalifikace (5). Dle zjištění Sirovátky a Šimíkové (17) je zavedení IAP vnímáno pozitivně i negativně. Podstatným zjištěním těchto autorů zůstává fakt, že IAP jsou „*neúčinným, zatěžujícím opatřením, které má kontraproduktivní důsledky v tom smyslu, že omezuje již tak nedostatečnou kapacitu poradenské a zprostředkovatelské činnosti a blokuje možnost individuální práce v těch případech, kde by byla účelná*“.

3.3.2 Veřejně prospěšné práce

Jedním z nejčastěji využívaných nástrojů APZ jsou veřejně prospěšné práce (dále jen VPP). Definice VPP dle § 112 ZoZ (21) zní: „*Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěných institucí…*“ Zákon dále stanovuje, že tyto příležitosti mohou zaměstnavatelé vytvářet v maximální délce 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a k jejich tvorbě dochází na základě dohody s ÚP, který zpravidla poskytuje zaměstnavateli příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy či platy umístěných uchazečů.

V případě tvorby VPP v podstatě dochází k vytváření dočasných pracovních míst ve veřejném sektoru. Na tato místa jsou zpravidla dosazovány osoby, jež jsou v evidenci ÚP velmi dlouho a nedaří se jim již žádným způsobem získat zaměstnání (16). VPP nejsou určeny pro soukromé podniky. Problematická může být i záměna VPP s dalšími, pro laickou veřejnost názvem podobnými nástroji, jež s pojmem nezaměstnanosti souvisí, ale i nesouvisí. Jedná se např. o tzv. veřejnou službu (dále jen VS) a obecně prospěšné práce (10).

Dle § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (tedy zákona č. 367/2016 Sb.) (20) se VS rozumí „*pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče*“. Tento typ služby je vykonáván osobami v hmotné nouzi na základě písemné smlouvy s ÚP. Nejdůležitější informací je ale fakt, že osobám vykonávajícím tuto činnost nenáleží odměna. Obecně prospěšné práce na rozdíl od VPP a VS nesouvisí s činností ÚP. Jedná se totiž o formu alternativního trestu (42). Dle § 62 odst. 3 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku (19) „*trest obecně prospěšných prací spočívá v povinnosti odsouzeného provést ve stanoveném rozsahu práce k obecně prospěšným účelům…*“. Obecně prospěšný účel je tedy jediným znakem, který mají všechny tři výše zmíněné činnosti společný (10).

Tabulka č. 1 zobrazuje vývoj konkrétních dat týkajících se VPP za posledních deset let (2007–2016). Data zahrnují nejenom finanční prostředky ze státního rozpočtu, ale také finance z ESF. Z tabulky je možné vyčíst, že finanční prostředky se do oblasti VPP, stejně

jako do oblasti APZ, v dlouhodobém horizontu zvyšují. Též dochází k nárůstu tvorby pracovních míst na pozicích VPP a počtu umístěných uchazečů na tyto pozice (s výjimkou roku 2016, kdy došlo k mírnému poklesu) (55).

Tabulka č. 1: Vývoj dat týkajících se veřejně prospěšných prací v letech 2007–2016

Rok	VPP (k 31. 12.)		
	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Výdaje v tis. Kč
2007	11 747	12 374	684 989
2008	15 131	16 246	949 087
2009	18 309	19 794	1 371 223
2010	20 961	22 882	1 623 832
2011	19 903	21 322	1 025 477
2012	12 758	12 833	688 417
2013	21 206	21 839	1 777 349
2014	22 567	22 967	2 077 674
2015	34 541/34 553*	35 169/35 176*	2 669 611
2016	21 137	22 608	2 687 116

*Pozn.: Údaj uvedený MPSV ve Statistické ročence trhu práce v České republice 2015 (38).

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ÚP (55)

Při zařazování pracovníků na pozice VPP panuje tendence využívat osvědčené pracovníky, se kterými jsou obce spokojeny. Stejně jako v průběhu krize narostl zájem o ÚP podporovaná místa v soukromém sektoru, došlo k tomuto jevu také v sektoru veřejném. Účelný je tento nástroj zejména při zařazování osob ze znevýhodněných skupin nezaměstnaných do pracovního procesu (17). Velmi často jsou VPP považovány za první krok k možnosti získat „skutečné“ pracovní místo na volném trhu práce. Negativním efektem VPP ale může být dostání se do uzavřené kruhu, jelikož si nezaměstnaní jedinci mohou snadno navyknout na takto poskytovanou práci a jejich důvěra ve vlastní schopnosti může trvale poklesnout (16).

Sirovátka a Rákoczyová (16) ve své publikaci vymezují následující pozitivní faktory motivace VPP, jež dle nich převažují nad negativními faktory:

a) finanční a materiální motivy,

b) jistota zaměstnání a perspektivy pracovního uplatnění,

c) pracovní náplň, autonomie, osobní rozvoj, sebeúcta,

d) sociální kontakty a začlenění v komunitě,

e) kvalita života, kontext podmínek života v komunitě,

f) přístup k volnému trhu práce.

Poskytnutí příspěvku

Příspěvek je zaměstnavatelům na pracovní místa VPP poskytován ÚP na základě dohody mezi ÚP a konkrétní organizací. Příspěvek může být poskytnut až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy/platy pracovníka VPP. Vždy ale záleží na dohodě mezi ÚP a konkrétní organizací. Při rozhodování o přidělení příspěvku musí ÚP posoudit situaci na konkrétním trhu práce v dané oblasti. Posuzuje se tedy fakt, zda má uchazeč šanci si najít a získat zaměstnání na volném trhu práce (54). Ohledně výše maximálního příspěvku pravidelně s ÚP vyjednává Sdružení místních samospráv ČR. V prosinci roku 2016 bylo mezi těmito dvěma organizacemi vyjednáno zvýšení maximální možné výše příspěvku na pracovníky VPP. Od roku 2017 může ÚP poskytnout příspěvek až do výše 15 tis. Kč měsíčně u běžných pracovníků VPP. V případě mezd/platů tzv. koordinátorů VPP a asistentů prevence kriminality se jedná o částku až 16 tis. Kč měsíčně. Oproti roku 2016 se tedy jedná o navýšení příspěvku o 1 tis. Kč měsíčně (52). Právní úprava však nestanovuje konkrétní výši mzdy/platu, kterou by pracovníci VPP měli pobírat. Jelikož se jedná zpravidla o práce typu veřejného úklidu a údržby, pracovníci VPP jsou ve většině případů odměňováni minimální mzdou, která v roce 2017 činí 11 000 Kč měsíčně, v případě hodinové mzdy je to 66 Kč za hodinu. Od roku 2018 by mělo dojít k jejímu navýšení na 12 200 Kč měsíčně, popř. 73,20 Kč za hodinu (44).

V případě, že by chtěl uchazeč po uplynutí své pracovní smlouvy nastoupit opakovaně u téhož zaměstnavatele, musí vyčkat na ÚP tři měsíce. O opakovaném nástupu ve lhůtě kratší než jsou tyto tři měsíce, rozhodují vybraná kontaktní pracoviště, která mohou udělit v určitých případech výjimku. Nejčastěji je tato výjimka udělována u osob se zdravotním postižením, u osob do věku 30 let, apod. Vždy dochází k posuzování takovýchto případů individuálně (54). Tato tříměsíční čekací lhůta však přináší celé řadě organizací problémy. Osvědčení pracovníci musí odejít, a to i přesto, že by rádi na dané pracovní pozici setrvali. Z nabídky uchazečů o zaměstnání z ÚP je pak mnohdy těžké vybrat a získat nové pracovníky, kteří mají o práci zájem. Ne všichni uchazeči

o zaměstnání evidovaní na ÚP totiž chtějí skutečně pracovat a vykonávat nekvalifikované práce typu úklid či údržba města. Když už se nějací takoví uchazeči najdou, v organizaci to může způsobit vyšší administrativní zátěž, např. v jejich zaškolení (23).

Veřejně prospěšné práce vs. veřejná služba

VS se na rozdíl od VPP neřídí ZoZ, ale je upravena zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (zákonem č. 367/2016 Sb.) (20). Nejnovější změny vyplývající z tohoto zákona jsou účinné od 1. 2. 2017. Základní změna týkající se VS spočívá v zintenzivnění tohoto institutu, který byl do tohoto data dle starších právních předpisů zcela dobrovolný. Nyní lze o úplné dobrovolnosti diskutovat. Nově může snaha uchazeče ovlivnit částku na jeho živobytí a výši opakovaných dávek. Změny týkající se VS spočívají v tom, že „*dlouhodobě neaktivní osoba má nárok na příspěvek na živobytí ve výši existenčního minima (tj. 2 200 Kč), nikoliv životního minima*“ (53). Tato změna nabyla účinnosti dnem 1. 8. 2017 (53). Dlouhodobě neaktivní osobou je totiž v tomto případě myšlen uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci ÚP a pobírá dávky v hmotné nouzi déle než půl roku. Pravidlo se navíc netýká např. seniorů či osob se zdravotním postižením (45).

Stejně jako VPP může být VS organizována celou řadou organizací ze státního či neziskového sektoru. Činnosti, jež jsou v rámci VS vykonávány, jsou rovněž velmi podobné činnostem, které vykonávají pracovníci VPP (53). Rozdíl spočívá v tom, že VS i po úpravách zákona zůstává činností dobrovolnou. Uchazeči o zaměstnání však díky ní mohou ovlivnit zvýšení vlastního příjmu. V případě, že uchazeči odpracují v rámci VS alespoň 20 hodin měsíčně, dostanou se výší svých příjmu na úroveň životního minima. V případě, že odpracují 30 a více hodin, bude jim tato částka ještě navýšena (45).

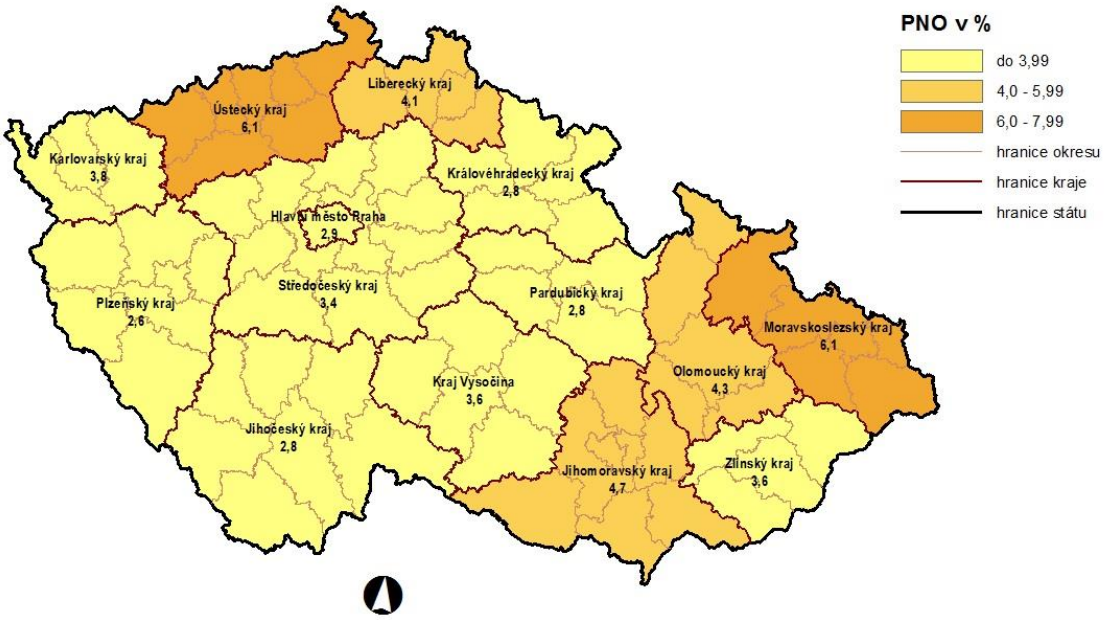
4 Vlastní práce

4.1 Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti

4.1.1 Základní údaje týkající se České republiky

Nezaměstnanost v ČR je dle údajů Eurostatu v posledních několika měsících nejnižší v rámci všech států EU. Za srpen 2017 činila dle Eurostatu tato hodnota 2,9 %, kdežto průměr 28 států EU představoval hodnotu 7,6 % (28). Dle nejnovějších dat zveřejněných ÚP v době zpracování této části práce podíl nezaměstnaných osob (dále jen PNO) v ČR činil k 31. 8. 2017 4,0 %, což představuje 296 826 uchazečů o zaměstnání evidovaných ÚP (k 31. 12. 2016 to bylo 381 373 uchazečů, tedy 5,2 %). Nejlépe je na tom dle těchto dat v ČR s nezaměstnaností kraj Plzeňský s hodnotou PNO 2,6 % (3,6 % k 31. 12. 2016). Naopak nejvyšší nezaměstnanost 6,1 % se vyskytuje v kraji Ústeckém (7,8 % k 31. 12. 2016) a Moravskoslezském (7,5 % k 31. 12. 2016). (39) (40)

Obrázek č. 1: Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích České republiky k 31. 8. 2017



Zdroj: MPSV (40)

Důležité je též zmínit dosaženou úroveň vzdělání těchto uchazečů. Největší skupinu představují každoročně uchazeči s tzv. středním odborným vzděláním – vyučeni (140 501 uchazečů k 31. 12. 2016) a uchazeči se základním vzděláním (104 742 uchazečů k 31. 12. 2016). Naopak uchazeče s vysokoškolským vzděláním lze počítat pouze v řádech tisíců (39). Právě osoby s nízkým dosaženým vzděláním se tak řadí mezi rizikové skupiny, jež jsou ohroženy nezaměstnaností. Uchazeči z této skupiny mají problémy s nalezením vhodného zaměstnání, setrvávají v evidenci ÚP delší dobu, a pokud nenaleznou vhodnou práci do 12 měsíců, začnou se též řadit do další rizikové skupiny, kterou jsou uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní. Převážná část těchto osob bývá následně zařazována na místa nástrojů APZ, jelikož se stávají tzv. dlouhodobě nezaměstnatelní. Na konci roku 2016 bylo v této skupině v ČR evidováno 144 163 uchazečů. (39)

V ČR bylo celkem od počátku roku k 31. 8. 2017 v rámci nástrojů APZ nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání umístěno na VPP (16 258 uchazečů). Na SÚPM bylo umístěno 12 522 uchazečů a rekvalifikací se celkem od počátku roku zúčastnilo 11 814 uchazečů (40). Tato data zobrazuje následující tabulka č. 2, kde jsou též pro srovnání a představu vývoje dat i za předchozích pět let vždy k 31. 12. daného roku. Data VPP a SÚPM představují počty umístěných uchazečů celkem od počátku roku. Data týkající se rekvalifikací představují počty osob, jež se rekvalifikací od počátku roku zúčastnily.

Tabulka č. 2: Vývoj v oblasti vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2012–2017 (k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.)

Rok/Nástroj APZ	VPP	SÚPM	Rekvalifikace
2012	12 833	11 380	25 199
2013	21 839	21 716	41 438
2014	22 967	33 081	46 454
2015	35 176	52 618	38 078
2016	22 608	26 759	22 548
2017 (k 31. 8.)	16 258	12 522	11 814

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů MPSV (35) (36) (37) (38) (39) (40)

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje

Dle MPSV (33) dochází díky výdajům na APZ ke snižování výdajů v rámci PPZ a výplaty sociálních dávek. Jakmile totiž uchazeč o zaměstnání nastoupí do nového zaměstnání, státu se začnou vracet vynaložené prostředky v podobě daní z příjmů. Zároveň stát ušetří na výplatě zdravotního pojištění, které uchazečům o zaměstnání hradí.

Tabulka č. 3 zobrazuje výdaje plynoucí do oblasti SPZ včetně vymezení konkrétních částek směřujících do APZ a jednotlivých nástrojů. V tabulce je zobrazeno deset předcházejících let 2007–2016. Nejvyšší výdaje na SPZ byly zaznamenány v roce 2009, což bylo zapříčiněno hospodářskou krizí z roku 2008 a vyššími výdaji na PPZ. Výsledkem úsporných rozpočtů byly nižší výdaje pro oblast SPZ v letech 2011–2013.

Tabulka č. 3: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v období let 2007–2016

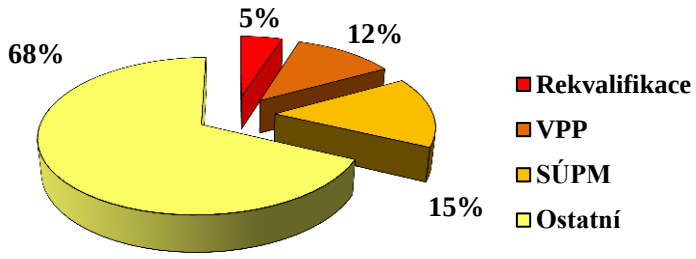
Rok	Výdaje v tis. Kč				
	SPZ	APZ (VPP + SÚPM + rekvalifikace + další opatření)	VPP	SÚPM	Rekvalifikace
2007	15 072 541	5 673 321	684 989	867 971	269 288
2008	15 680 608	6 131 729	949 087	596 654	271 130
2009	23 132 685	4 953 467	1 371 223	985 295	388 131
2010	22 736 413	6 171 493	1 623 832	1 454 155	582 261
2011	17 836 581	3 815 885	1 025 477	795 054	316 933
2012	15 130 916	2 451 117	688 417	366 364	146 377
2013	17 929 288	4 251 090	1 777 349	1 023 843	301 385
2014	20 076 846	6 386 632	2 077 674	1 937 717	343 894
2015	22 521 725	9 668 796	2 669 611	3 806 978	380 350
2016	20 318 256	6 860 879	2 687 116	3 480 869	269 494

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ÚP (55)

Krom výše zmíněných nástrojů APZ jsou v rámci SPZ financovány především PPZ a další nástroje a opatření, jež nejsou součástí APZ. Jedná se o podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených dle § 78 ZoZ (21) v případě, že zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením (není součástí APZ od roku 2003), a výplatu mzdových nároků zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele neboli insolvenci (není součástí APZ od roku 2001). Do roku 2012 byly finanční prostředky

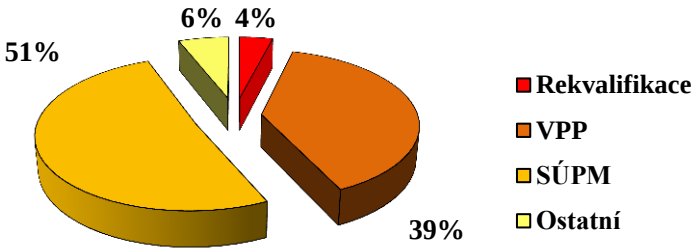
přidělovány na jednotlivé krajské pobočky MPSV, nyní má toto na starosti Generální ředitelství ÚP. Přerozdělování prostředků probíhá na základě vyhodnocení kombinace ukazatelů charakterizujících trh práce, kdy nejvíce prostředků na APZ je přidělováno do regionů s nejhorší bilancí těchto ukazatelů (31).

Obrázek č. 2: Struktura výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ÚP (55)

Obrázek č. 3: Struktura výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ÚP (55)

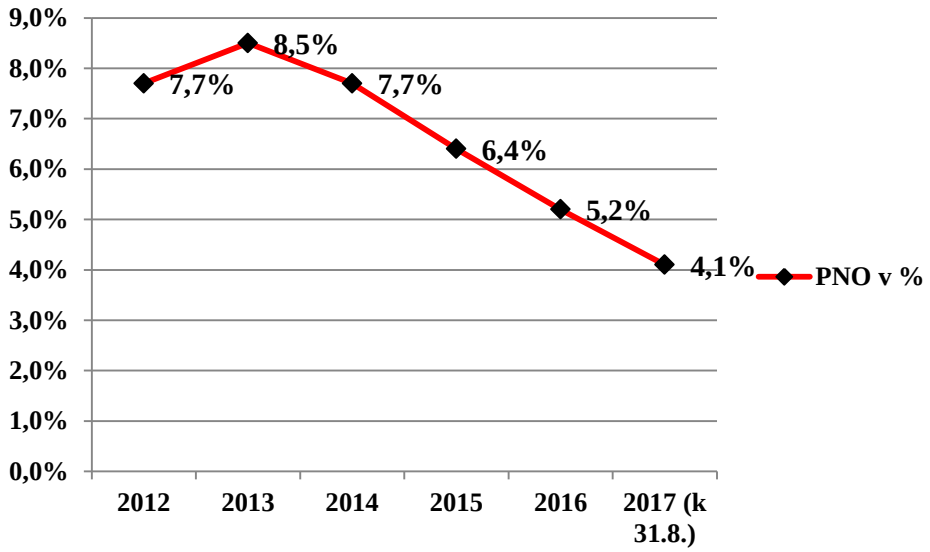
Z obrázků č. 2 a č. 3 výše lze vyčíst strukturu výdajů na jednotlivé nástroje APZ v letech 2007 a 2016. V roce 2007 směřovala pouhá jedna třetina výdajů na nástroje VPP, SÚPM a rekvalifikace. Od roku 2007 došlo k více než trojnásobnému nárůstu financí do oblasti SÚPM. O více než trojnásobek posílily též VPP. Podíl rekvalifikací na výdajích se příliš nezměnil. Aktuálně výdaje na tyto tři hlavní nástroje představují více než 90 % výdajů na APZ (55).

4.1.2 Základní údaje týkající se Libereckého kraje

Liberecký kraj se nachází v severních Čechách. Dle Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) zde k 31. 12. 2015 žilo 439 639 obyvatel. Liberecký kraj se administrativně dělí na 4 okresy – Liberec (172 681 obyvatel), Česká Lípa (103 021 obyvatel), Jablonec nad Nisou (89 850 obyvatel) a Semily (74 087 obyvatel) (25). Hodnota nezaměstnanosti v Libereckém kraji dosahuje průměrných hodnot ve srovnání s ostatními kraji v ČR. K 31. 8. 2017 PNO činil 4,1 % (12 797 uchazečů) (40). Na základě údajů ze Statistických ročenek trhu práce v ČR se v posledních letech počet zaměstnaných zvyšuje, tzn., že se celková hodnota nezaměstnanosti snižuje (35) (36) (37) (38) (39).

V roce 2013 zaznamenala nezaměstnanost meziroční negativní vývoj oproti roku 2012, od této doby však do dnešního dne zaznamenává již vývoj pozitivní. PNO v roce 2013 k 31. 12. činil v Libereckém kraji 8,5 %, tj. 25 909 uchazečů (oproti roku 2012, kde se hodnota k 31. 12. ustálila na 7,7 %, tj. 24 185 uchazečů) (35) (36). Pozitivní vývoj PNO v dalších letech zobrazuje obrázek č. 4. K 31. 8. 2017 byla v Libereckém kraji nejvyšší nezaměstnanost 4,8 %, tj. 5 756 uchazečů (5,7 % k 31. 12. 2016) v okrese Liberec. V okrese Semily činila 4,2 %, tj. 2 048 uchazečů (5,5 % k 31. 12. 2016), v okrese Jablonec nad Nisou 4,0 %, tj. 2 602 uchazečů (4,9 % k 31. 12. 2016) a v okrese Česká Lípá pouhých 2,9 %, tj. 2 391 uchazečů (4,2 % k 31. 12. 2016) (39) (40).

Obrázek č. 4: Meziroční vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 2012–2017 (PNO v % k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.)



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů MPSV (35) (36) (37) (38) (39) (40)

Stejně jako na úrovni republikové, i zde, v Libereckém kraji, představují největší skupinu uchazečů o zaměstnání každoročně uchazeči s tzv. středním odborným vzděláním – vyučeni (5 841 uchazečů k 31. 12. 2016) a uchazeči se základním vzděláním (4 341 uchazečů k 31. 12. 2016). Naopak uchazeče s vysokoškolským vzděláním lze počítat pouze v řádech stovek. Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných bylo na konci roku 2016 v Libereckém kraji evidováno 5 601 uchazečů (39).

Tabulka č. 4: Vývoj v oblasti vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 2012–2017 (k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.)

Rok/Nástroj APZ	VPP	SÚPM	Rekvalifikace
2012	836	494	1 493
2013	1 376	884	1 814
2014	1 516	1 342	1 576
2015	2 562	2 270	2 103
2016	1 436	1 361	1 261
2017 (k 31. 8.)	968	602	515

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů MPSV (35) (36) (37) (38) (39) (40)

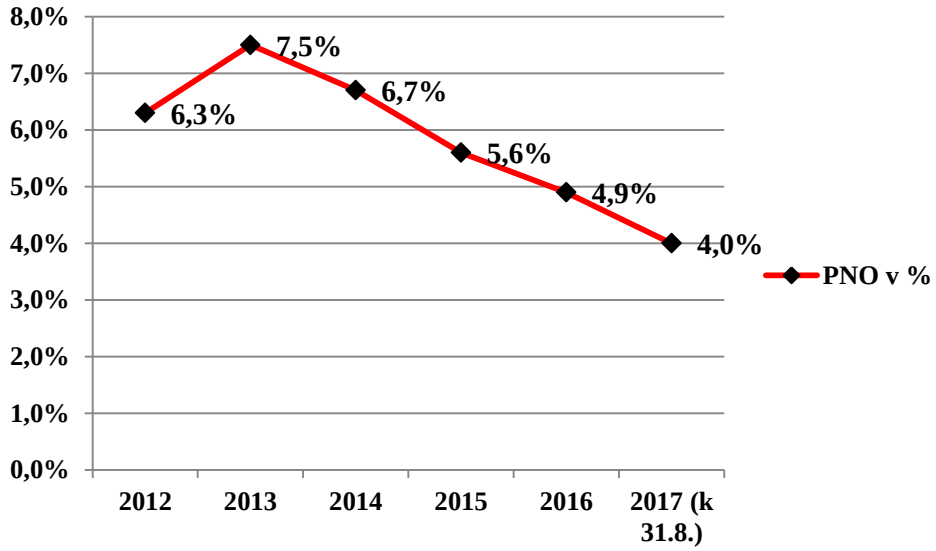
Uchazeči jsou v kraji umisťování v rámci APZ především pomocí tří základních nástrojů (VPP, SÚPM, rekvalifikace). K 31. 8. 2017 bylo v Libereckém kraji celkem od počátku roku v rámci těchto nástrojů APZ nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání umístěno na VPP 968. Na SÚPM bylo umístěno 602 uchazečů a rekvalifikací se zúčastnilo 515 uchazečů (40). Přehled počtů umístěných uchazečů pomocí těchto tří nástrojů z předchozích let v Libereckém kraji zobrazuje tabulka č. 4 výše.

4.1.3 Základní údaje týkající se okresu Jablonec nad Nisou

Okres Jablonec nad Nisou je jedním ze čtyř okresů Libereckého kraje. Okres Jablonec nad Nisou tvoří 34 obcí, z toho se jedná o osm obcí se statusem město. Dle ČSÚ zde k 31. 12. 2015 žilo 89 850 obyvatel. Hlavním administrativním střediskem je statutární město Jablonec nad Nisou (dále jen SMJN), podle něhož je okres též pojmenován (25). Hodnota nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou v posledních letech vykazuje, stejně jako celorepublikový průměr, pozitivní hodnoty, tzn. PNO v okrese každoročně klesá. Stejně jako v Libereckém kraji, i zde došlo k mírnému navýšení nezaměstnanosti v okrese mezi lety 2012 a 2013. PNO v roce 2013 k 31. 12. byl 7,5 %, tj. 4 867 uchazečů

(oproti roku 2012, kde PNO k 31. 12. činil 6,3 %, tj. 4 470 uchazečů) (35) (36). Od roku 2013 je vývoj nezaměstnanosti již pozitivní. K 31. 8. 2017 PNO činil 4,0 % (2 602 uchazečů) (40). Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou je zaznamenán na obrázku č. 5.

Obrázek č. 5: Meziroční vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2012–2017 (PNO v % k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.)



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů MPSV (35) (36) (37) (38) (39) (40)

Největší skupinu uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou představují uchazeči s tzv. středním odborným vzděláním – vyučeni (1 074 uchazečů k 31. 12. 2016) a uchazeči se základním vzděláním (868 uchazečů k 31. 12. 2016), stejně jako je tomu celkově v Libereckém kraji i v ČR. Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se na konci roku 2016 v tomto okrese ustálil na hodnotě 1 202 evidovaných uchazečů (39).

I v tomto okrese jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči umisťování především na pracovní pozice v rámci nástrojů APZ. Nejvíce umístěných uchazečů je již dlouhodobě umisťováno na pozice VPP. K 31. 8. 2017 bylo od počátku roku na VPP v okrese Jablonec nad Nisou umístěno 219 uchazečů. Na SÚPM bylo umístěno 119 uchazečů a 60 uchazečů se zúčastnilo rekvalifikací (40). Více dat viz tabulka č. 5.

Tabulka č. 5: Vývoj v oblasti vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2012–2017 (k 31. 12., s výjimkou roku 2017 – k 31. 8.)

Rok/Nástroj APZ	VPP	SÚPM	Rekvalifikace
2012	179	110	264
2013	226	153	298
2014	265	262	313
2015	452	422	353
2016	356	282	181
2017 (k 31. 8.)	219	119	60

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů MPSV (35) (36) (37) (38) (39) (40)

K postupnému snižování nezaměstnanosti dochází na celém území ČR, včetně Libereckého kraje a okresu Jablonec nad Nisou. Z údajů uvedených v podkapitolách výše vyplývá, že dlouhodobý trend rostoucího počtu pracovníků VPP v ČR je znatelný jak v Libereckém kraji, tak i konkrétně v okrese Jablonec nad Nisou. Při porovnání konkrétních dat ČR s daty v Libereckém kraji a v okrese Jablonec nad Nisou lze však vyčíst, že na rozdíl od trendu ČR, kde převládají jeden rok počty SÚPM nad počty VPP a další rok je to naopak, v Libereckém kraji a v okrese Jablonec nad Nisou mají každoročně větší zastoupení právě VPP.

4.2 Statutární město Jablonec nad Nisou

4.2.1 Charakteristika statutárního města Jablonec nad Nisou

SMJN leží na severu Čech v Libereckém kraji a je vstupní branou do Jizerských hor. SMJN je tzv. obcí s rozšířenou působností. Správní obvod Jablonec nad Nisou tvoří devět obcí a dvě města. K 31. 12. 2016 žilo v tomto správním obvodu dle ČSÚ 55 692 občanů (24). K tomuto dni zároveň žilo ve SMJN dle ČSÚ 45 702 obyvatel (26). Městem se obec Jablonec nad Nisou stala 28. 3. 1866, kdy byla povýšena císařem Františkem Josefem I. Novelou zákona č. 128/2000 Sb. se město dne 12. 3. 2012 stalo tzv. statutárním městem (50). Ačkoliv je Jablonec nad Nisou statutárním městem a dělí se na jednotlivé části, tyto části nemají vlastní samosprávu. Město tvoří těchto osm částí:

1. Mšeno,
2. Rýnovice,
3. Lukášov,
4. Jablonecké Paseky,
5. Kokonín,
6. Vrkoslavice,
7. Proseč nad Nisou,
8. Jablonec nad Nisou (47).

V souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb. je město základním územním samosprávným celkem. Obec je právnickou osobou a je spravována vlastním zastupitelstvem. Obecním úřadem je Magistrát města Jablonec nad Nisou (dále jen MMJN) (50). Město je proslulé především výrobou skla a bižuterie. Důležitou roli zde hraje též fakt, že město leží v horách. Svůj význam zde má tedy i sport a to jak v období letním, tak i zimním (47).

4.2.2 Struktura Magistrátu města Jablonec nad Nisou

MMJN tvoří primátor, náměstci primátora, tajemník magistrátu a zaměstnanci magistrátu (48). MMJN v současné době zaměstnává okolo 380 zaměstnanců (včetně pracovníků VPP) (61). V čele MMJN stojí primátor, avšak část jeho kompetencí vykonávají náměstci jako garanti jednotlivých úseků výkonu činností samosprávy v rámci magistrátu. Statutárním orgánem je v pracovněprávních věcech tajemník. Magistrát plní úkoly jak z oblasti státní správy, tak i úkoly rozvoje města v oblasti samostatné působnosti. Magistrát je možno členit na odbory a oddělení. Funkčnost jednotlivých odborů a oddělení určuje organizační řád magistrátu. V čele odborů stojí vedoucí odborů, jmenovaní a odvolávaní radou města. V čele jednotlivých oddělení stojí vedoucí oddělení, které jmenuje tajemník. Vedoucí oddělení je jmenován na základě výběrového řízení dle zákona o úřednících (48). Problematikou VPP se zabývají zejména oddělení spadající pod tajemníka, který je jejich hlavním řídícím pracovníkem. Přímo podřízeno tajemníkovi je pět oddělení, avšak za účelem řešení problematiky VPP zde funguje především oddělení organizace a personálu veřejných prací. Vztahy nadřízenosti a podřízenosti viz příloha č. 1.

4.3 Veřejně prospěšné práce na Magistrátu města Jablonec nad Nisou

4.3.1 Oddělení organizace a personálu veřejných prací

Oddělení organizace a personálu veřejných prací MMJN zaměstnává ve spolupráci s ÚP pracovníky, a to v rámci dvou programů. Jedním z nich je VS a druhým z nich jsou VPP, jež jsou součástí nástrojů APZ. Institut VS se na základě legislativy neřadí mezi nástroje APZ, avšak je vhodné ho v této práci též zmínit. Svým charakterem a principy totiž připomíná nástroje APZ, jelikož hlavním cílem VS je též aktivizace nezaměstnaných pracovníků. Institut VS je navíc nedílnou součástí oddělení organizace a personálu veřejných prací na MMJN a veškeré činnosti prováděné v rámci VS a v oblasti VPP, jež toto oddělení zajišťuje, se navzájem prolínají. Zmínit se pouze o VPP v rámci tohoto oddělení by tedy nebylo vhodné, jelikož vše je zde provázáno se vším. Veškeré níže uvedené informace byly čerpány zejména z interních dokumentů SMJN (61).

Oddělení organizace a personálu veřejných prací má následující náplň práce a zajišťuje následující činnosti. Jedná se o činnosti při úklidu města (včetně prací ve spolupráci s Technickými službami Jablonec nad Nisou), práce pro městské organizace, práce pro neziskové, krajské a státní organizace, práce s problémovými mladistvými klienty, s klienty různého stupně invalidity a s klienty zbavenými svéprávnosti. Hlavní náplní tohoto oddělení je především výchova dlouhodobě nezaměstnaných a těžce pracovně zařaditelných k pracovním návykům.

Počty pracovníků v rámci programů VS a VPP se na MMJN mění nepravidelně a relativně často. Pracovní smlouvy jsou uzavírány na dobu určitou (zpravidla na dobu jednoho roku), a to v nepravidelných termínech během celého roku. Údaje o počtech pracovníků v tabulkách č. 6 a č. 7 jsou z tohoto důvodu zprůměrovány na čtvrtletí a jsou uvedeny za poslední čtyři roky (2014–2017). V roce 2014 byli též zaměstnáni pracovníci v rámci jednoročního projektu Aktivizační pracovní příležitosti (nástroj APZ v roce 2014 nazvaný aktivizační příspěvek). V rámci tohoto nástroje byli zaměstnáváni dobrovolníci, kteří byli dlouhodobě evidováni na ÚP. Zaměstnáváni byli na základě dohody o provedení práce na omezenou dobu tří měsíců (maximálně do 31. 12. 2014), a to maximálně na 40 hodin za měsíc. Zároveň tito pracovníci zůstávali zaevidováni v evidenci

ÚP jako uchazeči o zaměstnání. Dle ZoZ maximální výše odměny činila 60 Kč za hodinu (tedy 2 400 Kč za měsíc). Údaje o těchto pracovnících nejsou dále rozpracovávány.

Celkové počty pracovníků VPP jsou v současné době nižší, než tomu bylo v předchozích letech. Naopak počty pracovníků VS od května roku 2017 narostly. Důvodem je neustálý pokles nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou a také legislativní změny týkající se institutu VS. ÚP v Jablonci nad Nisou má pro SMJN a jeho magistrát vytvořeno více než sto pracovních míst na pozicích VPP, která se však v současné době nedaří plně obsadit. Naopak zájem roste o VS, díky které si nezaměstnaní uchazeči o práci mohou od letošního roku 2017 navýšit příspěvek na živobytí v době trvání jejich nezaměstnanosti. A to tehdy, jestliže odpracují určitý počet hodin měsíčně nad stanovený rámec 20 hodin v rámci institutu VS.

Veřejná služba

VS na MMJN je prováděna dobrovolníky dlouhodobě evidovanými na ÚP, bez nároku na mzdu a je zde omezena na pracovní aktivitu maximálně 20 hodin týdně. SMJN těmto dobrovolníkům přispívá darem ve formě stravenek za takto odpracované hodiny. Pracovníci VS na MMJN vykonávají činnosti zejména v oblasti udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství či ochraně životního prostředí a veřejné zeleně.

Tabulka č. 6: Počty pracovníků veřejné služby v období let 2014–2017 (průměrná hodnota za jednotlivá čtvrtletí)

	2014	2015	2016	2017
1. čtvrtletí	34	30	36	14
2. čtvrtletí	44	34	41	74
3. čtvrtletí	44	x	34	x
4. čtvrtletí	44	x	x	x

Pozn.: X – data za toto období nejsou k dispozici.

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých SMJN (61)

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené zaměstnání zpravidla za minimální mzdu, na kterou přispívá stát. MMJN uzavírá za SMJN smlouvu s ÚP a zaměstnává dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, kteří zpravidla nedisponují dostatečným vzděláním. Tito nekvalifikovaní pracovníci pak vykonávají pomocné práce. Činnosti, které pracovníci VPP pro MMJN vykonávají, se dělí na činnosti pravidelné a na činnosti na základě konkrétních požadavků. Jedná se např. o:

A) Pravidelné činnosti

- Každodenní úklid všech separačních kontejnerových stání.
- Každodenní úklid vybraných zelených ploch.
- Celosezonní úklid okolí přehrady.
- Celosezonní údržba vybraných zahrad.
- Každodenní úklid městských parků.
- Každodenní úklid a údržba zastávek městského nádraží.
- Každodenní asistenční služby pro zajištění bezpečného přechodu dětí přes komunikaci.
- Údržba a úklid letního kina.
- Práce pro magistrát – pomoc při zajištění různých aktivit.

B) Činnosti dle konkrétních požadavků

- Pomoc základním a mateřským školám – úklid, údržba, stěhování, apod.
- Úklid černých skládek, hřišť, sněhu, apod.
- Nátěry zábradlí či svodidel.
- Pletí chodníků či jiných areálů v rámci celé řady konkrétních projektů.
- Pomoc při stavebních úpravách, stěhování, apod.
- A další.

Tabulka č. 7: Počty pracovníků veřejně prospěšných prací v období let 2014–2017 (průměrná hodnota za jednotlivá čtvrtletí)

	2014	2015	2016	2017
1. čtvrtletí	59	92	96	90
2. čtvrtletí	80	102	86	74
3. čtvrtletí	81	x	82	x
4. čtvrtletí	89	x	x	x

Pozn.: X – data za toto období nejsou k dispozici.

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých SMJN (61)

Konkrétní příklady výsledků činnosti pracovníků veřejně prospěšných prací

Výsledky činností pracovníků VPP jsou viditelné na území celého města. Tyto výsledky společně s fotografiemi bývají také v nepravidelných intervalech zveřejňovány v Jabloneckém měsíčníku, který občané SMJN dostávají každý měsíc do svých poštovních schránek (viz příloha č. 2). Jedná se jak o výsledky činností, jež se týkají určitých konkrétních úkolů, tak o výsledky pravidelného úklidu města či údržby. Zde je několik konkrétních příkladů výsledků činností pracovníků VPP v předchozích letech 2014–2017. Fotografie „před a po“ k několika vybraným činnostem z níže uvedeného seznamu jsou přiloženy v příloze č. 3.

- **Rok 2014**
  - Práce v rámci budovy radnice – stěhování.
  - Práce pro oddělení správy komunikací.
  - Práce pro Centrum sociálních služeb.
- **Rok 2015**
  - Most Pod Vodárnou – úprava okolí, nátěr.
  - Památník Lukášov – údržba okolí, odklízení letitého bioodpadu.
  - Nátěr herních prvků na sídlištích.

- **Rok 2016**
    - Nátěry, výřezy, pletí a úklid autobusového nádraží.
    - Zkulturnění ulice Botanická.
    - Zkulturnění lesoparčíku Paseky.
- **Rok 2017**
    - Zkulturnění schodů Proseč.
    - Jarní hrabání Mšeno.
    - Zprůchodnění chodníku Nerudova.

4.3.2 Profil pracovníka veřejně prospěšných prací

Profil pracovníka VPP na MMJN je zpracován na základě interních dokumentů SMJN (61) a neformálního rozhovoru s vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací (59). Při zpracování profilu pracovníka VPP na MMJN byla pozornost soustředěna na oblasti těchto dat:

- pohlaví, národnost, věk,
- vzdělání, rodinná a bytová situace,
- závislosti, dluhy, trestní činnost.

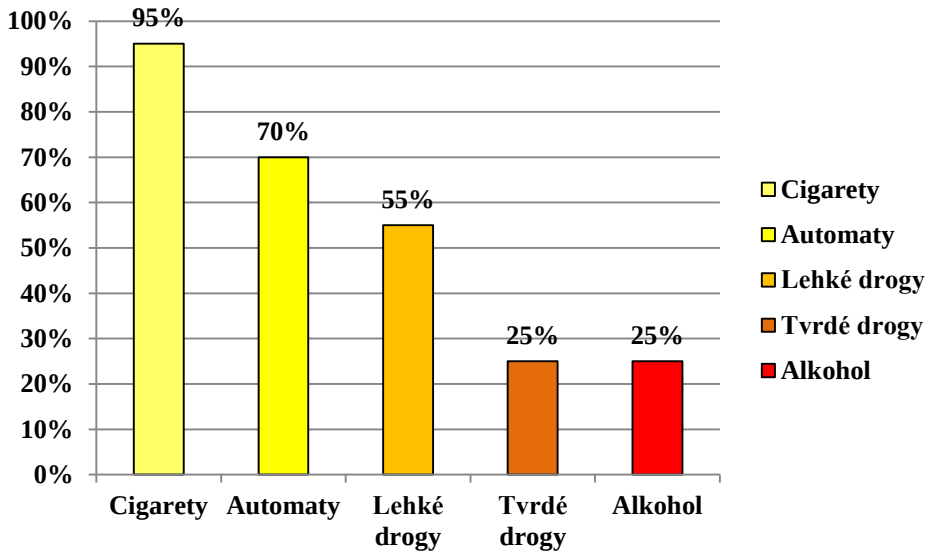
Osoby vykonávající VPP na MMJN pochází z několika rizikových skupin a zpravidla jsou zatíženy určitým sociálním hendikepem, který určuje jejich zařazení ke konkrétní rizikové skupině. Nejčastěji se jedná o osoby, jež byly do té doby delší dobu evidovány na ÚP. Zároveň se ve většině případů jedná o pracovníky romského etnika, což lze v ČR považovat za další rizikovou skupinu. Přibližně 70–80 % pracovníků VPP je romské národnosti. VPP vykonávají jak muži, tak i ženy. Ženy tvoří přibližně jednu třetinu pracovníků. Průměrný věk pracovníků je velmi těžko definovatelný. VPP vykonávají občané všech věkových skupin. Nelze tedy říci, že by některá věková skupina byla ve výkonu VPP zastoupena více.

Pracovníci VPP zároveň spadají do další rizikové skupiny, kterou jsou lidé s nízkým stupněm dosaženého vzdělání. Pracovníci VPP disponují nejčastěji pouze základním vzděláním, avšak ne vždy je v jejich případě tento typ vzdělání dokončen.

Zaměstnávány jsou též osoby s nedokončeným základním vzděláním. Většina pracovníků VPP má tři a více dětí a nalézají se též v bytové nouzi. Výjimkou nejsou ani pracovníci, kteří jsou bez domova a žijí na ulici.

Problémem osob z rizikových skupin se stává celá řada druhů závislostí. Čím déle je osoba evidována na ÚP, tím se její šance na získání některé z níže jmenovaných závislostí zvyšují. Nejčastěji se jedná o závislosti typu kouření cigaret, závislost na automatech, alkoholu, lehkých drogách, ale též drogách tzv. tvrdých. Přibližné procentuální vyjádření jednotlivých druhů závislostí u pracovníků VPP na MMJN lze nalézt na obrázku č. 6. Takto závislé osoby se snáze dostávají do finančních problémů a vytvářejí si dluhy. Téměř 70 % pracovníků VPP na MMJN zatěžují exekuce a dluhy. Minimální výše těchto exekucí se pohybuje okolo 300 tis. Kč. Nejvyšší sahají až do výše 3 mil. Kč. Dalším důvodem, proč tyto osoby zpravidla nejsou schopny najít zaměstnání na volném pracovním trhu, je též jejich trestní rejstřík. Ten je jen málokdy zcela čistý. Až s 80 % pracovníků VPP bylo vedeno určité trestní řízení.

Obrázek č. 6: Přibližné procentuální vyjádření jednotlivých druhů závislostí z celkového počtu zaměstnaných pracovníků veřejně prospěšných prací na Magistrátu města Jablonec nad Nisou (v %)



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých SMJN (59)

Ne každý pracovník však odpovídá výše popsanému profilu. Lze nalézt i výjimky (pracovníci s vyšším než základním vzděláním, bez dluhů a exekucí, s čistým trestním rejstříkem) či extrémní případy. Pro ukázku mohou být jmenovány tyto dva protikladné

příklady. Muž, okolo 60 let, bezdomovec, bez vzdělání (neznalost čtení a problémy s českým jazykem), zdravotní problémy. Naopak žena, věk okolo 50 let, vysokoškolské vzdělání (titul Ing.), téměř deset let evidována na ÚP, těžké problémy se závislostí na alkoholu. Zde je vidět, že jeden problém v osobním životě jedince může vyvolat problém další a daná osoba se postupně začne zařazovat do dalších rizikových skupin. V případě, že se osoba zařadí do skupiny osob dlouhodobě nezaměstnaných, je pro ni již velmi těžké navrácení se zpět do běžného pracovního procesu na pozici pracovníka na volném pracovním trhu. V tomto případě přichází na řadu programy APZ.

4.3.3 Pozice pracovníků a náplň jejich činností

Náplň práce pracovníků VPP se neustále aktualizuje s potřebami a úpravami ZoZ, potřebami ÚP, úpravami zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů, a též změnou dalších zákonů. Personál VPP spadající pod vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací je v současné době následující:

- hlavní koordinátor/koordinátor VS,
- koordinátor kontroly,
- koordinátor VPP – mistr,
- předáci,
- dělníci.

V současné době MMJN zaměstnává jednoho hlavního koordinátora/koordinátora VS, jednoho koordinátora kontroly, tři koordinátory VPP - mistry, čtyři předáky a zbytek pracovníků VPP pracuje na pozici tzv. dělníků. Pracovní náplň těchto pozic je rozepsána níže, a to na základě interních údajů SMJN poskytnutých oddělením organizace a personálu veřejných prací (61) a na základě neformálního rozhovoru s vedoucí tohoto oddělení (59).

Hlavní koordinátor/koordinátor veřejné služby

V průběhu času se funkce hlavního koordinátora přenesla do označení této funkce jakožto koordinátora VS. Tuto změnu označení s sebou přinesla změna ve výplatách podpor v hmotné nouzi. Výplata podpor v hmotné nouzi se odvíjí od počtu hodin odpracovaných ve VS (základní výše podpory v hmotné nouzi na úrovni životního minima

zůstává v případě odpracovaných 20 hodin, v případě odpracování 30 hodin dochází k jejímu navýšení).

Koordinátor VS eviduje příchozí pracovníky do práce a zpracovává jejich prezenci. Rozděluje práci a eviduje nářadí. O všem vede řádnou evidenci, kterou každodenně odevzdává vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací. Mimo jiné kontroluje pracovníky vykonávající VS, ale i pracovníky VPP. Za úkol má kontrolu přesně daných pracovníků ve vybraných částech/lokalitách podle časového rozpisu. Opět o tom vede evidenci. Na základě toho dále vede evidenci o přítomnosti a morálce pracovníků na pracovišti, kterou též každodenně odevzdává vedoucí oddělení.

Koordinátor kontroly

Koordinátor kontroly dle pokynů vedoucí oddělení prochází, na minutu přesně časuje stanoviště tras, aktualizuje je, případně je upravuje dle aktuálních kapacitních možností. Vede evidenci, kde rozepisuje veškeré údaje, a předává ji vedoucí oddělení. Kontroluje stav uklizenosti všech 256 separačních kontejnerových stání (osobně tato místa každodenně obchází během celého pracovního týdne dle stanoveného časového harmonogramu) a každodenně provádí vyhodnocení, která předává vedoucí oddělení. Jednou týdně navíc předává vytipované lokality doporučené ke svozu na skládku.

Koordinátor VPP – mistr

Dle předem stanoveného rozpisu mistr fyzicky kontroluje pracovníky v daný čas na daném místě, ať už náhodně či podle stanoveného scénáře, a vede o tom evidenci. Mistr kontroluje pořádek nebo stav rozpracovanosti daného úkolu a především přítomnost pracovníků na pracovišti. O všem vede evidenci, kterou předkládá každodenně vedoucí oddělení.

Předáci

Předáci vedou jednotlivé skupiny, zpravidla nejproblémovějších pracovníků. Zároveň se sami účastní zadané práce. Dohlíží na správnost provedení práce a dbají na to, aby jednotliví pracovníci využívali správného nářadí pro danou konkrétní práci. Předáci organizují práci přímo na místě, vedou evidenci pracovníků a odpracované práce, kterou každodenně předkládají vedoucí oddělení.

Dělníci

Dělníci vykonávají veškeré činnosti, které jim byly přiděleny a které již byly vypsány výše. Od každodenního úklidu separačních kontejnerových stání, údržby vybraných zelených ploch až po specifické činnosti vytvořené na základě konkrétních požadavků.

Jednotliví dělníci jsou rozděleni do pracovních skupin či pracovních dvojic. Následně je jim přidělena určitá oblast města, kterou mají na starosti. Zpravidla nedochází ke změně těchto oblastí u jednotlivých pracovníků, avšak v případě kapacitní nouze může k takovýmto změnám v trasách pracovníků docházet. Město Jablonec nad Nisou je pro účely VPP rozděleno do 26 oblastí, v rámci kterých jsou pracovníkům vypracovávány a přidělovány jejich trasy. Pokud je to možné, trasy nejsou měněny, aby si pracovníci nemuseli neustále zvykat na nové trasy. Stejné trasy každý den umožňují rychlejší práci, díky zapamatování těchto tras při pravidelném úklidu či jiných činností v této oblasti. V šesti případech se jedná o tzv. separační kontejnerová stání a jejich úklid v dané trase. Ten zajišťují pracovníci VPP po dvojicích. Dalších dvacet lokalit je orientováno na zbytek činností typu úklid či údržba zařízení. V těchto lokalitách pracují pracovníci VPP ve skupinách.

Koordinátor kontroly zpracovává rozpis jednotlivých tras. Na minutu přesně stanovuje, kdy bude který pracovník VPP pracovat na kterém stanovišti v jaké lokalitě. Označování lokalit odpovídá označení městských částí. Zároveň má každý pracovník ve svém rozpisu uvedeny přesně názvy ulic (ale i čísla popisná jednotlivých budov v dané ulici), které je potřeba kdy uklidit. Příklad takovéhoto rozpisu viz příloha č. 4.

4.3.4 Kontrola, hodnocení a odměňování pracovníků

Tato podkapitola byla zpracována zejména na základě informací plynoucích z vlastního pozorování autorky práce, dále na základě interních údajů SMJN (61) a na základě neformálního rozhovoru s vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací (59).

Kontrola a hodnocení

Každodenní kontrola pracovníků VPP je zajišťována několika osobami. Jedná se především o koordinátory a mistry. Ti každodenně obchází jednotlivé pracovníky VPP na jejich „pracovištích“ a sepisují o své kontrole záznamy. Tyto záznamy vždy na konci daného pracovního dne předávají vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací. Tyto záznamy jsou dále uchovávány a archivovány. Kontrola je náročná především z hlediska fyzické náročnosti (koordinátoři a mistři obchází dané pracovníky pěšky), avšak i toto je základní pracovní náplní pozic koordinátorů a mistrů.

Hodnocení pracovníků VPP probíhá pravidelně stejně jako hodnocení ostatních zaměstnanců v organizaci. Důraz je při hodnocení pracovníků VPP kladen na jejich vlastnosti, chování a výsledky jejich činností. Jelikož se jedná o pracovníky, kteří byli před nástupem na VPP dlouhodobě nezaměstnaní, zpravidla jim na počátku chybí základní pracovní návyky. Při hodnocení pracovníků je kladen důraz na jejich spolehlivost a pracovitost. Zároveň je kladen důraz na pracovní chování – pracovní morálku a na pravidelnou docházku pracovníků. Základní hodnocení výsledků činností probíhá každý pracovní den. První část zhodnocení výsledků daného dne probíhá na konci tohoto dne. Následující den ráno je toto zhodnocení dále rozebráno v kolektivu pracovníků VPP.

Vedoucí oddělení má přehled o každém z pracovníků. Je pravidelně informována o činnosti každého pracovníka VPP a mimo jiné i na základě těchto informací jsou pracovníci VPP hodnoceni a následně též odměňováni. Výkon a chování pracovníků též hrají důležitou roli při rozhodování organizace, zda by měla o tyto pracovníky po skončení jejich aktuální pracovní smlouvy opětovný zájem.

Odměňování

Pracovníci VPP jsou odměňování stanoveným platem. Jelikož činnosti, jež pracovníci vykonávají, jsou činnostmi nekvalifikovanými, dělníci pobírají plat ve výši zákonem stanovené minimální mzdy. Odměňováni jsou pracovníci VPP stejně bez ohledu na jejich pohlaví či dosažené vzdělání. Od všech řadových pracovníků VPP je totiž vyžadována stejná úroveň kompetencí. Výjimku tvoří kontroloři a koordinátoři prací, kteří mají větší zodpovědnost a mají nárok na plat vyšší, a to v závislosti na jejich odvedené práci. Pracovníci jsou vypláceni pravidelně každý měsíc stejně jako běžní zaměstnanci SMJN. Krom základní výše platu pracovníci VPP dostávají od SMJN odměny, které je

mají za úkol motivovat. Kromě finančních odměn se též jedná o nefinanční odměny, konkrétně ve formě výplaty:

- stravenek za každý odpracovaný den,
- dárkových poukázek v určitých časových horizontech.

Pracovníci VPP mají stejný nárok na výplatu stravenek jako ostatní zaměstnanci SMJN. Jedná se o formu odměny, jelikož právní úprava přidělování stravenek zaměstnavatelům v ČR nenařizuje. Dárkové poukázky jsou pracovníků VPP vypláceny za dobré pracovní výsledky. Důležité je zde ale zmínit, že pracovníci VPP SMJN jsou orientováni a motivováni spíše než finančními odměnami jiným druhem „odměny". Jedná se o verbální pochvalu za odvedenou práci. Vychází to pravděpodobně z faktu, že většina pracovníků je zatížena exekucemi a v případě finanční odměny k jejich platu tuto odměnu v běžném životě pracovníci nezaznamenají, jelikož daná finanční odměna směřuje k úhradě těchto exekucí. Veřejná pochvala v kolektivu pracovníků zde má svou nezastupitelnou roli, co se motivace těchto pracovníků týká.

4.3.5 Přínosy a výdaje (finanční zhodnocení)

Při vyhodnocování celkového přínosu pracovníků veřejných prací jsou porovnávány přibližné výdaje na ně vynaložené s odhadovanými přínosy, které jsou vyjadřovány též ve financích. Převážná část uvedených hodnot je spojena především s pracovníky VPP, kteří vykonávají práci každodenně na plný pracovní úvazek na rozdíl od pracovníků VS, kteří odpracují pouze několik hodin měsíčně. V tabulce č. 8 níže je konkrétně počítáno s přínosem pracovníků, jejichž výkon je ohodnocen sazbou 60 Kč za hodinu. Při výpočtu bylo vycházeno ze skutečně odpracovaných hodin pracovníků. Údaje jsou dostupné pro jednotlivá čtvrtletí. Hodnoty za roky 2014 a 2015 se týkají pouze pracovníků VPP. Hodnoty za roky 2016 a 2017 již byly oddělením organizace a personálu veřejných prací zpracovány včetně pracovníků VS. Platy pracovníků VPP (včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění, dále jen ZP a SP) jsou hrazeny státem prostřednictvím ÚP. Tyto výdaje v této tabulce nejsou zobrazeny. V tabulce č. 8 jsou uvedeny výdaje, které vymezuje ze svého rozpočtu na oblast veřejných prací SMJN. Jedná se o výdaje na motivační program v podobě dalších odměn pro pracovníky (např. výdaje na stravenky), na ochranné pomůcky, nářadí, vozidlo, pojištění, apod.

Tabulka č. 8: Zhodnocení přínosu práce pracovníků veřejných prací (v Kč)

Období	Přínosy	Výdaje	Rozdíl
1. čtvrtletí 2014	1 755 840	604 128	+ 1 151 712
2. čtvrtletí 2014	2 380 800	680 116	+ 1 700 684
3. čtvrtletí 2014	2 566 080	655 881	+ 1 910 199
4. čtvrtletí 2014	2 438 400	610 155	+ 1 828 245
1. čtvrtletí 2015	2 781 600	680 000	+ 2 101 600
2. čtvrtletí 2015	3 048 000	780 000	+ 2 268 000
3. čtvrtletí 2015	x	x	x
4. čtvrtletí 2015	x	x	x
1. čtvrtletí 2016	3 457 920	537 667	+ 2 920 253
2. čtvrtletí 2016	3 333 360	494 667	+ 2 838 693
3. čtvrtletí 2016	3 052 560	451 667	+ 2 600 893
4. čtvrtletí 2016	x	x	x
1. čtvrtletí 2017	6 129 540	1 025 808	+ 5 103 732
2. čtvrtletí 2017			

Pozn.: X – data za toto období nejsou k dispozici.

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých SMJN (61)

Z tabulky č. 8 vyplývá, že přínosy pracovníků veřejných prací, především tedy pracovníků VPP, každoročně převyšují výdaje plynoucí z rozpočtu města. Každoročně se vyčleňuje na oblast činností veřejných prací z rozpočtu SMJN okolo 2,5 mil. Kč. Tyto výdaje jsou však mnohem nižší, než kdyby si SMJN muselo na činnosti, jež vykonávají tito pracovníci, najmout externí soukromou firmu.

4.4 Vyhodnocení rozhovorů/dotazníků

VPP jsou nástrojem, jenž je SMJN využíván již dlouhá léta – více jak deset let. K zásadnímu navýšení počtu pracovníků VPP došlo v roce 2014, kdy byl zaveden na MMJN nový systém fungování VPP, který funguje dodnes. Zavedení tohoto nového systému spočívalo v zavedení a fungování samostatného oddělení, které se zabývá agendou veřejných prací. Rozšíření VPP a zavedení oddělení organizace a personálu veřejných prací nebylo dle respondenta č. 1 těžké v zastupitelstvu SMJN prosadit. Tento respondent vypověděl: „*Tato myšlenka měla všestrannou podporu.*“ Oddělení organizace a personálu

veřejných prací je součástí kanceláře tajemníka. Dle slov respondenta č. 1 toto oddělení „*naplňuje očekávání, zejména díky vysoké angažovanosti vedoucí*“ (myšleno vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací, poznámka autorky). Druhou nejdůležitější roli v oblasti VPP hraje další oddělení kanceláře tajemníka, a to konkrétně organizační a personální oddělení. Spolupráce s tímto oddělením dle respondenta č. 1 „*funguje bezchybně*“.

Důležitá je ale také spolupráce SMJN (zastoupeného MMJN) a ÚP, konkrétně jeho kontaktního pracoviště v Jablonci nad Nisou. Dotazovaní respondenti obou stran se shodují, že tato spolupráce je přiměřeně náročná, co se časových požadavků týká. Časově náročná je především administrativa, kterou je nezbytné zajistit. Ta stále narůstá a je jí potřeba věnovat stále více času. Jedná se především o vyplnění žádostí pro vytvoření pracovních míst VPP. SMJN má dlouhodobě nastavenou strategii, co se počtu vytváření pracovních míst VPP týká. Respondent č. 1 uvedl: „*Počet vychází z usnesení rady města. Tento počet je projednán s vedením ÚP jako rámec a je postupně naplňován uzavíráním jednotlivých smluv.*“ Zástupce MMJN vyplní žádost, kterou následně předá ÚP, který ji má za úkol zpracovat. Vyplnění žádosti nezabírá příliš mnoho času, dle respondenta č. 2 zabírají více času jiné činnosti: „*Poměrně obtěžující jsou opakované žádosti o bezdlužnosti na ZP* [bezdlužnost MMJN na zdravotním pojištění, poznámka autorky] *a další instituce. Jedná se sice jen o odeslání dopisu, ale jelikož bezdlužnost dokládaná k žádosti nesmí být starší 30 dnů (v minulosti to byly 3 měsíce), musí se žádat opakovaně, jelikož se nedá předpokládat, že v jednom kalendářním měsíci se bude podávat více žádostí o zřízení pracovních míst VPP, než jedna, takže ke každé žádosti se musí žádat.*“ Na základě dodaných dokumentů ÚP vyhotoví dohody, které musí podepsat obě strany. Dle respondenta č. 4 je více náročnější též zpracování vyúčtování mzdových nákladů, které zástupci MMJN nosí jednou měsíčně na ÚP. Respondent č. 4 uvedl: „*Protože tam jak ti lidé se mění, tak se přepočítává výše toho příspěvku vzhledem k tomu, jak ti lidé ukončili pracovní poměr a jak ti noví nastoupili.*“

Do procesu spolupráce MMJN a ÚP v oblasti VPP je zapojeno několik osob. Ze strany MMJN jsou to osoby tři – tajemník, vedoucí organizačního a personálního oddělení a vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací. Ze strany ÚP práce je to osob více, jak uvedl respondent č. 4, jelikož „*ke každému uchazeči se vyjadřuje většinou zprostředkovatelka, jak vidí jeho nástup a jeho další uplatnění třeba na trhu práce*“. Krom

vedení a pracovníků oddělení trhu práce je tedy do procesu z této strany zapojeno též šest zprostředkovatelek, tedy celkem okolo deseti jedenácti osob ze strany ÚP. Komunikace mezi zástupci jednotlivých stran je především telefonická či elektronická, avšak i tito zástupci se v případě potřeby schází osobně. Výsledky této spolupráce hodnotí respondenti spíše pozitivně. Vše je ale dáno legislativou a celou řadou nařízení a opatření. Výskyt negativních emocí vychází zpravidla z těchto systémových nařízení, která nemohou jednotlivé strany přímo ovlivnit, jelikož jsou dána „shora". Dle názoru respondenta č. 3 jsou tato nařízení „*postavena na teoretickém základě a v praxi se ukazují jako kontraproduktivní či chybná*". Respondenti se shodují, že se při spolupráci nejčastěji objevují problémy vycházející právě z těchto systémových nařízení. Nejčastěji se dle odpovědí respondentů jedná o problém nemožnosti okamžitého prodlužování smluv stávajícím pracovníkům VPP (a nutnost pracovníka vyčkat v evidenci tři měsíce). Ze strany MMJN respondent č. 2 uvedl např. i další problémy. „*Uzavírání dohod o vytvoření pracovních příležitostní jen na 12 měsíců, i když zákon o zaměstnanosti umožňuje 24 měsíců (pravda, nyní nově je možné po skončení 12 měsíců zažádat o prodloužení dohody o dalších 12 měsíců, ale pouze na pozice koordinátorů a asistentů – nevztahuje se na pozice dělníků, kterých je nejvíce*" či *„posuzování výjimek na opakované nebo dřívější opětovné zaměstnání pracovníků na VPP jen podle sociálních hledisek (věk, sociální vyloučení) a vůbec se nebere ohled na pracovní potřeby zaměstnavatele*". Zástupci obou stran se shodují, že tyto problémy v podstatě v současné době nelze příliš eliminovat, jelikož o systémových nařízeních rozhodují osoby, které se s nezaměstnanými uchazeči nesetkávají a svá nařízení vytváří pouze teoreticky. Praxe se však ukazuje odlišná. Problémy, na které mají pracovníci MMJN a ÚP vliv, se snaží řešit operativně a to nejlépe, jak dokáží, avšak stále v rámci dané legislativy.

Krom základní spolupráce mezi oběma organizacemi ÚP též spolupracuje v oblasti tvorby míst VPP s dalšími organizacemi. Jednak se svými nadřízenými orgány (MPSV, Generální ředitelství ÚP, Krajská pobočka ÚP v Liberci), ale také se spolky a s příspěvkovými organizacemi (školy a školky). Kontaktní pracoviště ÚP v Jablonci nad Nisou nejčastěji spolupracuje s krajskou pobočkou, která jí je přímo nadřízená. Zástupci obou stran se schází pravidelně. Spolupráce s organizacemi z neziskové sféry je velice podobná spolupráci s MMJN. Pracovníci VPP jsou zde umisťováni na pozicích osobních asistentů k postiženým dětem či na pozici vrátných. Jak respondent č. 4 uvedl: „… *není to* [VPP, poznámka autorky] *jenom o úklidu města, ...*"

Nevhodnost systémových nařízení, jež byla uvedena výše, dokazuje fakt, že i při spolupráci ÚP s neziskovým sektorem se objevují stejné problémy jako při spolupráci s městem. Respondent č. 4 v této souvislosti uvedl: „*Taky se tam řeší výjimky samozřejmě, protože u těch postižených dětí, když jsou ti asistenti, tak tam je obtížné, když jeden asistent skončí, tak aby si to dítě zvykalo na někoho dalšího.*“

Přímý kontakt s pracovníky VPP má ale více osob než pouze osoby, jež zajišťují základní spolupráci mezi MMJN a ÚP. Ze strany ÚP jsou to všichni již výše zmínění pracovníci – vedoucí pracovníci, pracovníci oddělení trhu práce a především zprostředkovatelky. Vedoucí pracovníci a pracovníci oddělení trhu práce se do osobního kontaktu s pracovníky VPP dostávají výjimečně ve srovnání se zprostředkovatelkami a spíše projednávají nejasnosti pracovníků VPP, se kterými se na ně tito pracovníci obrací. Ze strany MMJN jsou to krom výše zmíněných pozic tajemníka, vedoucí organizačního a personálního oddělení a vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací též pracovnice mzdové účtárny, pracovníci oddělení provozního (pracovníci VPP zde pracují na pozicích uklízeček a údržbářů), pracovníci, kteří využívají služeb pracovníků VPP a další osoby, které pracují s pracovníky VPP přímo v terénu. Nejvíce je v osobním kontaktu s pracovníky VPP na MMJN vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací a to každodenně. Vedoucí tohoto oddělení zajišťuje veškeré činnosti od základní administrativy po samotnou koordinaci a kontrolu pracovníků VPP. Vedoucí organizačního a personálního oddělení se dostává do osobního kontaktu s pracovníky VPP zejména v oblasti administrativních otázek. Tajemník MMJN se s pracovníky VPP dostává do osobního styku spíše okrajově a hraje důležitou roli především v oblasti spolupráce s ÚP či při vytváření celkové strategie fungování VPP na MMJN.

Časová náročnost práce s pracovníky VPP může být v některých případech vyšší než s běžnými pracovníky. Zejména pro ty pracovníky, kteří jsou s pracovníky VPP více v přímém osobním kontaktu. Respondent č. 3 odpověděl na otázku časové náročnosti: „*Práce je jako každá jiná dána 40 hodinami týdně. Pokud ale vezmu v potaz i to, že se naše oddělení snaží nelimitovat ji pouze výkonem určené činností, ale i sociálními potřebami a problémy zaměstnanců, pak nejsou výjimečné sobotní či nedělní telefonáty anebo například noční zoufalé volání a svěřování s nevěrou manželky až po extrém klienta, který se rozhodl vzít si život, naštěstí ještě zvedl telefon a zavolal.*“ Či odpověď respondenta č. 2: „*Určitě časově náročnější než s ‚normálními‘ zaměstnanci, protože některé věci se jim*

musí říkat a připomínat opakovaně.“ Respondenti se zároveň shodli na určitých druzích problémů, se kterými se během své práce s pracovníky VPP setkávají nejčastěji. Nejčastější problém představuje pracovní morálka pracovníků VPP. Špatná pracovní morálka, zejména na počátku jejich zaměstnávání, spočívá zejména v neschopnosti dodržovat pravidla, sliby, v nedostatečné aktivitě, nespokojenosti s prací apod. Respondent č. 2 v této souvislosti poznamenal: „*Znají více svá práva než povinnosti*.“ Tím lze jednou větou vystihnout jejich přístup k práci zejména na počátku jejich zaměstnávání. Pracovní morálka pracovníků VPP je důležitá při rozhodování organizace, zda bude chtít dané pracovníky zaměstnat opakovaně. Respondent č. 3 okomentoval otázku týkající se pracovní morálky pracovníků VPP následovně: „*U většiny je na začátku zcela odlišná od naší představy*.“ Pracovníci VPP mají v začátcích problémy s běžnými pracovními návyky. Pracovat 4–8 hodin denně je pro ně nepředstavitelné a jsou velmi brzy vysíleni.

Koordinace pracovníků VPP je fyzicky náročná zejména pro koordinátory a mistry, kteří denně nachodí několik kilometrů. Pracovníci VPP totiž disponují pouze jedním vozem, který zajišťuje zejména svoz smetí. Hodnocení pracovníků VPP probíhá jako celek, kdy každý pracovník VPP má svá specifika a v něčem vyniká a v něčem by naopak mohl být více aktivní. Na základě hodnocení jsou pak pracovníci odměňováni, což bylo rozebráno již v předchozích kapitolách této práce. Jelikož jsou pracovníci VPP odměňování platem ve výši státem stanovené minimální mzdy, jedinými nástroji, které má organizace k ovlivnění jejich špatné pracovní morálky, jsou verbální napomenutí, v horším případě rozvázání pracovního poměru. Z 80 % však mají pracovníci VPP zájem o prodloužení jejich pracovního poměru a snaží se své chování po verbálním upozornění usměrnit žádoucím směrem. I to však neplatí ve všech případech. Jak respondent č. 2 uvedl: „*Nedělá jim problém bez oznámení přestat chodit do práce a řádně neukončit pracovní poměr, a jelikož se nezdržují na udané adrese, tak doručení výpovědi je složité.*“

Všichni respondenti byli dotázáni, v čem je dle jejich osobního názoru silná a slabá stránka zaměstnávání pracovníků VPP. V souvislosti se silnými stránkami byl nejčastěji zmíněn fakt, že díky vytváření pracovních míst VPP dochází k zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, kteří by např. ani neměli šanci být zaměstnáni na volném pracovním trhu. Respondent č. 4 vypověděl: „*... ti lidé mají problémy s alkoholem, s drogami, jsou bez přístřeší někdy, takže tohle je pro ně taková šance*.“ Respondent č. 2 a respondent č. 3 se shodují v názoru, že pracovníci VPP, kteří představují často pracující

rodiče, mohou být také příkladem pro své děti a další generace. Pro děti je důležité vidět své rodiče pracovat a naučit se, že práce je součástí lidského života. Pracovníci VPP ale mimo jiné dle respondenta č. 1 hrají důležitou roli v tom, že „*využitím VPP se zlepšuje estetický stav veřejných prostranství atd., posiluje se sociální smír ve městě (veřejnost oceňuje zapojení nezaměstnaných do údržby města)*“. Respondent č. 3 dále uvádí „*přínos pro daňový systém…*“ a „*sekundárně úbytek trestné činnosti*“. Při vytváření pracovních míst VPP může naopak docházet také k tomu, že jsou na tato pracovní místa umisťováni uchazeči, kteří by byli schopni se umístit na volném pracovním trhu, avšak po určitém čase si zvyknou na tuto práci a nejsou ochotni zkusit nastoupit na jinou pracovní pozici. Obsazování pracovních míst VPP je též v dnešní době ovlivněno nízkou nezaměstnaností, která má vliv na kvalitu pracovníků VPP. Respondent č. 3 uvedl: *„… v současné době zůstávají na ÚP opravdu problémově zaměstnatelní klienti, s nimi je pak práce daleko náročnější.*“ Respondent č. 1 k tomu tématu podotkl: „*Zkušenost je ovšem dnes taková, že ani v čase nedostatku pracovníků některé osoby vykonávající VPP nejsou uplatnitelné jinde než na VPP (například s ohledem na osobní či sociální hendikepy).*“ To potvrdil svou odpovědí i respondent č. 3: „*V systému, který nechápe, že k nastartování většiny z nich, kteří ve svých 40, 50 a více letech legálně nepracovali, případně pracovali minimálně, rozhodně nestačí rok, dva ani pět let, ale je třeba jim poskytnou jakési ‚chráněné zaměstnání‘ dlouhodobě, nikoli podle věku, ale podle povahy – některým i celoživotně*.“ I krátkodobost nástroje VPP tedy může být považována za slabou stránku zaměstnávání pracovníků VPP. Mezi dalšími slabými stránkami byly jmenovány např. psychická náročnost, odlišná představa pracovníků o práci, vysoká náročnost na kontrolní mechanismy či fakt, že systém poskytování dávek hmotné nouze v některých případech zvýhodňuje osoby zcela nepracující.

Všem respondentům byla též položena otázka, zda si myslí, jestli mají pracovníci VPP po ukončení jejich pracovního poměru u dané organizace šanci posunu, co se pracovních příležitostí v jiné oblasti na volném pracovním trhu týká. S tím souvisela i otázka, zda shledávají cíl nástroje VPP (tedy umožnit obnovu/získání pracovních návyků a následnou integraci pracovníků na volný pracovní trh) za reálný. Odpovědi respondentů na tyto otázky byly velice podobné. Respondenti vidí reálné šance na následné umístění pracovníků VPP na volném pracovním trhu jako velmi nízké. Teoreticky daný cíl tohoto nástroje vypadá zcela v pořádku a naplnitelně. Avšak respondenti se shodli, že praxe je ve skutečnosti zcela jiná. „*Skutečně dlouhodobě si klasické zaměstnání najde a posune se*

orientačně cca 1–2 % lidí,“ odpověděl respondent č. 3. Respondent č. 4 tento fakt potvrdil: „*Jsou to opravdu výjimky, které se uplatní někde jinde než na veřejně prospěšných pracích, ale děje se to, že třeba ta obec nebo to město si ty lidi bere do kmenového stavu. Nebo přejdou pod technické služby, tam dostanou pracovní smlouvu. Takže většinou zůstanou v obdobné pozici…*“ Respondent č. 1 přisuzuje důležitou roli celkové situaci na trhu práce: „*V době hospodářských propadů jde o efektivní nástroj uchování pracovních návyků u nezaměstnaných, v době konjuktury zůstávají v evidenci ÚP převážně osoby jinde než na VPP prakticky nezaměstnatelné.*“ Respondent č. 2 odpověděl: „*… praxe ukazuje, že pracovní návyky sice získají, ale také velmi rychle ztratí. Jejich způsob myšlení a života není slučitelný s pravidly stanovenými na pracovištích v továrnách.*“

Velmi často probíraným tématem, jež se týká VPP v ČR, je problematika nemožnosti okamžitého prodlužování pracovních smluv pro osvědčené pracovníky VPP. Respondenti byli dotázáni, jaké problémy tato skutečnost v organizaci způsobuje. Nejčastěji byly vyzdviženy dva problémy. Tím prvním jsou problémy související s organizací a plánováním. Měnící se pracovníci musí být neustále nově zaučováni a zpravidla nemohou okamžitě pracovat samostatně. Jak uvedl respondent č. 2: „*Nové pracovníky je třeba na místo úklidu dovést – netrefí tam, protože nevědí, kde to je – práci to zpomaluje a vyžaduje to více lidí na jejich kontrolu – které také nemáme, protože taková pozice vyžaduje dlouhodobě spolehlivé lidi, kteří mají autoritu u ostatních pracovníků*.“ Dále byla zmíněna demotivace pracovníků a vznik osobních problémů. Respondent č. 1 tento problém okomentoval: „*Podstatně větší problémy to ovšem způsobuje samotným pracovníkům (ztráta výdělku, pracovně-sociálních vazeb, návyků atd.).“* Zvýšená administrativa s tím související je pak samozřejmostí. Možná eliminace těchto problémů je dle respondentů minimální. Oni sami ovlivnit systém nedokáží a osoby vytvářející nařízení a metodiky se do styku s pracovníky VPP nedostávají, takže netuší, že praxe se od teorie liší. Respondent č. 2 uvedl: „*Legislativa složitá není, ale metodiky vytvářené MPSV a ÚP celou oblast zbytečně zesložiťují*.“ Výši finančních prostředků plynoucích na oblast VPP naopak respondenti shledávají za dostatečnou, jednak díky financím plynoucím ze státního rozpočtu a z ESF, jednak díky finančním prostředkům plynoucím z rozpočtu SMJN. Státní a evropské prostředky přerozděluje mezi jednotlivé kontaktní pracoviště příslušná krajská pobočka ÚP, kdy vychází z aktuální situace na trhu práce v daném okrese a z aktuální potřeby daného kontaktního pracoviště (to vypracovává každoročně výhledy a má tedy možnost výši přidělených finančních prostředků ovlivnit).

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

5.1 Zhodnocení účinnosti nástroje veřejně prospěšné práce

Na základě výše získaných informací bylo v rámci této diplomové práce zjištěno, že nástroj VPP, jenž je využíván na úrovni SMJN, je účinný zhruba z 50 %. Zhodnocení proběhlo na základě provedeného empirického výzkumu, který zahrnoval několik technik sběru dat. Toto zhodnocení vycházelo ze současné podoby nástroje VPP, kdy stanoveným cílem tohoto nástroje je umožnit obnovu/získání pracovních návyků do té doby nezaměstnaných uchazečů a jejich následnou plnohodnotnou integraci na volný pracovní trh. Tento cíl VPP tedy zahrnuje dva podcíle:

1) Obnovu/získání pracovních návyků.
2) Integraci pracovníka na volný pracovní trh.

Z provedeného empirického výzkumu vyplynulo, že na úrovni SMJN se v rámci nástroje VPP daří naplňovat pouze podcíl první, tedy umožnit daným pracovníkům obnovu/získání pracovních návyků. Nástroj VPP zde není tedy zcela účinný podle výše zmíněných předpokladů, které jsou očekávány státem, ale pouze na oněch 50 %, které představují jeden splněný podcíl ze dvou předpokládaných. Jak vyplynulo z provedeného výzkumu, do pracovního procesu na volném pracovním trhu se daří integrovat pouze minimální procento pracovníků VPP. Z odpovědí respondentů bylo zjištěno, že zařadit se zpět na volný pracovní trh se daří 1 až 2 % pracovníků VPP pracujících na MMJN. Jedná se tedy pouze o výjimky. Na základě provedeného výzkumu se dále ukázalo, že problém v tomto případě není v organizaci a fungování vedoucích pracovníků MMJN, kteří mají oblast VPP na starosti. Rozhodujícím faktem tohoto neúspěchu je především státem špatně nastavený systém, který vychází pouze z teoretických předpokladů a nezohledňuje skutečnou praxi. To následně způsobuje špatně vytvořený koncept nástrojů APZ, v tomto případě nastavení nástroje VPP, což neumožňuje naplnění celkového cíle tohoto nástroje.

Z provedeného empirického výzkumu vyplynulo, že svou roli v účinnosti nástroje VPP hraje také aktuální hospodářská situace státu. V době ekonomického růstu státu zůstávají v evidenci ÚP jedinci, pro které je tento nástroj v současné době jediným řešením. Jedná se o jediný způsob, jak dané uchazeče zaměstnat. Z výzkumu je patrné, že na pracovní místa VPP jsou nejčastěji dosazovány osoby bez vzdělání či nejvýše

se vzděláním základním. I zde je možno nalézt výjimky v podobě vysokoškolských uchazečů, ale hovořit lze opravdu pouze o výjimkách. Dále jsou na tato pracovní místa dosazovány osoby, jež několik let (i v řádech desítek let) nebyly zvyklé pracovat, popř. pracovaly nelegálně, tzv. na černo. Dalším neméně podstatným problémem zůstává fakt, že se jedná o jedince, kteří zpravidla trpí určitým druhem závislosti či jiným sociálním hendikepem. Jejich finanční situace není nejlepší, osoby jsou zpravidla zatíženy exekucemi a dluhy, popř. s nimi bylo vedeno i trestní řízení. Systém (a tedy i nástroj VPP v současné podobě) předpokládá, že výše zmíněný typ uchazečů o zaměstnání je možné do jednoho roku naučit zodpovědnému přístupu k práci a integrovat tyto uchazeče po roce stráveným vykonáváním VPP mezi ostatní pracovníky na volném pracovním trhu. Ano, teoreticky se tento postup a cíl mohou zdát v pořádku. Jak ale bylo z provedeného výzkumu zjištěno, jeden rok je příliš krátká doba na to, aby bylo možné uchazeče s výše jmenovanými osobními či sociálními hendikepy přizpůsobit a připravit na podmínky, jež je čekají na volném pracovním trhu. Pracovníci, kteří s těmito uchazeči přichází do styku dnes a denně, potvrzují, že praxe je odlišná od nastavených očekávání. Státem a jeho institucemi vydávaná pravidla, nařízení, metodiky, apod. jsou vytvářeny lidmi, kteří do styku s pracovníky VPP osobně nepřichází. Tito lidé si neuvědomují, že osoby s výše zmíněnými hendikepy není možné zařadit do normálního pracovního procesu po uplynutí jednoho roku. Problémem nástroje VPP je tedy i jeho krátkodobost, jestliže jsou v rámci tohoto nástroje zaměstnávány osoby s výše zmíněnými osobními či sociálními hendikepy. Na věc lze ale nahlížet i opačně, kdy problémem nástroje VPP může být špatně vybraná skupina uchazečů o zaměstnání a nástroj VPP tak nemůže být při zaměstnávání silně osobně či sociálně hendikepovaných občanů zcela účinný.

Tím ale byla zmíněna pouze neúčinná stránka nástroje VPP. Je třeba však upozornit též na účinnou stránku tohoto nástroje. Systém na MMJN nastavený od roku 2014 dokazuje, že je možné i přes zvýšená negativa celostátního systému provádět práci účinnou a efektivní, i když z hlediska celostátního ne 100%. Zavedení samostatného oddělení organizace a personálu veřejných prací na MMJN umožnilo a stále umožňuje provádět činnost velmi dobře organizovanou. V rámci tohoto oddělení fungují pracovníci, kdy VPP jsou jejich hlavní pracovní činností. To umožňuje plynulost práce všech pracovníků, kteří přichází s pracovníky VPP do styku. Jak vyplynulo z odpovědí respondentů, práce s pracovníky VPP není vždy nejjednodušší, jelikož každý pracovník VPP má svá specifika, je zpravidla zatížen určitým sociálním hendikepem a je třeba k němu přistupovat

individuálně. Důležitou roli ale představují i další pracovníci z jiných oddělení, kteří přichází do styku s pracovníky VPP. Ať už z MMJN či z ÚP. Spolupráce mezi těmito dvěma organizacemi je neméně důležitá. Vychází především z metodik ÚP, od kterých se nelze odchýlit. I přes problémy, které tyto metodiky mnohdy v praxi způsobují, jsou organizace schopny efektivně spolupracovat na vytváření nových pracovních míst a zaměstnávání pracovníků VPP. Spory, jež se objevují zejména právě díky existujícím metodikám, které toho dle respondentů příliš mnoho s praxí společného nemají, bývají řešeny operativně a vždy je na obou stranách snaha najít kompromis.

Systém VPP na MMJN funguje díky spolupráci vedoucích pracovníků, kteří jsou spolu v pravidelném kontaktu a snaží se situace související s pracovníky VPP řešit koordinovaně. Podstatnou roli v případě jednání s osobami s výše zmíněnými sociálními hendikepy hraje též charakter vedoucího pracovníka, jenž s nimi přichází do styku každodenně. Je vhodné zmínit, že na pozici vedoucího pracovníka oddělení organizace a personálu veřejných prací nemůže být osoba, která nemá respekt u ostatních pracovníků a určité své charisma. Vedoucí tohoto oddělení musí být schopen nejen koordinovat a kontrolovat své pracovníky, ale především se umět alespoň z části vcítit do jejich pozice a motivovat je k lepším výkonům. Resp. v tomto případě je motivovat ke snaze změnit svůj dosavadní život, který je zpravidla velice odlišný od života průměrného občana ČR. Na tuto pozici je tedy třeba dosadit pečlivě vybranou osobu, která vše výše jmenované splňuje. Stejně tak důležitou roli hrají všichni pracovníci, kteří mají vliv na fungování nástroje VPP na MMJN. Bez jejich iniciace a úsilí by nebylo možné vytvářet každoročně takto velký počet pracovních míst podpořených v rámci nástroje VPP.

Výsledky práce pracovníků VPP v Jablonci nad Nisou jsou z velké části viditelné, i když to někteří občané města považují v současné době za samozřejmost. Hlavním výsledkem zaměstnávání pracovníků VPP je ale skutečnost, že jsou tito pracovníci schopni získat (či obnovit) pracovní návyky, čímž dochází na MMJN k naplňování 50% účinnosti nástroje VPP. Tyto výsledky posuzují vedoucí pracovníci. Ti jsou totiž po celou dobu onoho jednoho roku s těmito pracovníky ve styku. Hlavním výsledkem zaměstnávání pracovníků VPP je tedy naučit je pravidelně chodit do práce, plnit své povinnosti, naučit je převzít za odvedenou práci zodpovědnost a naučit je, že pracovat znamená lépe si žít, i když tento fakt není vždy pravdivý díky současnému přístupu českého státu. A to se vedoucím pracovníkům na MMJN za současné situace a podmínek daří.

5.2 Návrh opatření

Z provedeného výzkumu a z jeho zhodnocení vyplynulo, že naplňování 100% účinnosti nástroje VPP na MMJN není možné díky nevhodně nastavenému cíli nástroje VPP v ČR. Jelikož se jedná o oblast veřejné správy, MMJN nemá možnost ovlivnit nebo pozměnit tento cíl. Zároveň se ukázalo, že problém naplňování účinnosti tohoto nástroje má co dočinění s nezaměstnanými osobami, jež trpí určitým druhem osobního či sociálního hendikepu. Proto se autorka této diplomové práce rozhodla pro návrh zcela nového druhu nástroje, jenž by měl být součástí APZ, a který by převzal určitou část současných pracovníků VPP. Samotný nástroj VPP totiž nemůže být v současné podobě zcela účinný, jestliže na něj budou opakovaně dosazováni uchazeči, kteří jsou zatíženi celou řadou sociálních hendikepů a jejichž šance na návrat na volný pracovní trh je tedy minimální. Právě pro tyto uchazeče autorka na základě informací z výše provedeného výzkumu a informací získaných od jednotlivých respondentů navrhuje vytvoření nového dlouhodobějšího nástroje APZ pro výše jmenovaný typ uchazečů o zaměstnání. Na nástroj VPP by poté bylo možné dosazovat nové uchazeče, kteří mají vyšší šance při integrování se na volný pracovní trh.

Pro účely této diplomové práce autorka navrhuje pro tento nový nástroj pracovní název „veřejně prospěšná pracovní místa“ (dále jen VPPM). Níže navržený charakter nového nástroje VPPM je pouze obecný, autorka práce se zaměřila především na zpracování základních obrysů, které by mohly být návodem pro tvůrce zákonů v budoucnu. Návrh tohoto nástroje je zpracován na základě skutečných potřeb z praxe. Nástroj VPPM by měl charakterově blízko k nástroji VPP. U nástroje VPP je však výše příspěvku omezena na dobu poskytování 24 měsíců. Po uplynutí určité doby lze však na VPP opakovaně nastoupit. Nově navržený nástroj by stejně jako nástroj VPP vycházel ze spolupráce dané organizace a ÚP. Za VPPM by byla považována pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Postup, na základě kterého by byly tyto osoby vybírány, bude rozebrán dále.

Cílem nástroje VPPM by bylo umožnit výše jmenovaným osobám pracovat a udržovat si jejich získané pracovní návyky. Činnosti, jež by tyto osoby zajišťovaly, by byly vymezeny stejně jako v případě nástroje VPP. Jednalo by se o činnosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací

nebo jiné obdobné činnosti. Rozdíl by spočíval v délce trvání, po jakou dobu by toto pracovní místo bylo vytvářeno a v jaké výši by na něj byl poskytován příspěvek od ÚP. Dle zákona by byla stanovena základní doba trvání pět let. Jelikož by se jednalo o dlouhodobější nástroj, výše příspěvku by byla omezena určitým procentem a zaměstnavatel by se na financování tohoto pracovního místa též podílel. Zaměstnavatel by měl právo se rozhodnout, do jaké výše je ochoten přispívat ze svého rozpočtu na tato pracovní místa. I zde by však bylo omezení státem. Zaměstnavatel by musel přispívat minimálně ve výši 25 % z hrubé mzdy daného pracovníka VPPM. Výše příspěvku ÚP by tedy činila maximálně 75 % z hrubé mzdy pracovníka VPPM plus 100% úhradu ZP a SP ve výši, kterou běžně odvádí za pracovníka zaměstnavatel.

Avšak celková výše příspěvku ÚP by zároveň nesměla překročit maximální částku příspěvku vyjednanou mezi ÚP a Sdružením místních samospráv ČR. Jelikož by byl na VPPM poskytován nižší příspěvek, musela by i tato částka být nižší než aktuální vyjednaná maximální částka pro pracovníky VPP. Ta je v současné době 15 tis. Kč měsíčně u běžných pracovníků VPP a 16 tis. Kč měsíčně v případě tzv. koordinátorů VPP a asistentů prevence kriminality. Aby maximální příspěvek pokryl alespoň částku součtu dvou základních hodnot – 75 % ze státem stanovené minimální hrubé mzdy a 100% úhradu ZP a SP z této mzdy, autorka navrhuje základní částky maximálního příspěvku ve výši 12 tis. Kč a 13 tis. Kč v závislosti na pracovní pozici. Viz ukázkový příklad v tabulce č. 9, který dokazuje, že tyto dvě základní maximální částky pokryjí výše zmíněný součet daných hodnot. V příkladu se totiž předpokládá, že zaměstnavatel bude využívat maximální možné podpory ÚP, kdy zaměstnavatel financuje 25 % hrubé mzdy pracovníka VPPM a ÚP hradí 75 % z jeho hrubé mzdy a ZP a SP ve výši 100 %. Počítáno je zde se zákonem stanovenou minimální mzdou pro rok 2017 ve výši 11 000 Kč.

Tabulka č. 9: Výpočet příspěvků zúčastněných stran

Položka	**Výpočet**
Podíl zaměstnavatele – 25 % z hrubé mzdy pracovníka VPPM	0,25 × 11 000 Kč = 2 750 Kč
Podíl ÚP – 75 % z hrubé mzdy pracovníka VPPM	0,75 × 11 000 Kč = 8 250 Kč
Výše ZP (9 %) a SP (25 %)	0,34 × 11 000 Kč = 3 740 Kč
Výše příspěvku ÚP (75 % z hrubé mzdy + 100 % ZP a SP)	**8 250 Kč + 3 740 Kč = 11 990 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Otázkou by zůstávalo, proč by měl zaměstnavatel přistupovat na tuto dohodu, když v současné době může mít pracovníky vytvořené v rámci nástroje VPP v podstatě „zadarmo“, jelikož na ně ÚP v současné době poskytuje příspěvek až do výše 100 % vynaložených nákladů na mzdu/plat pracovníka VPP. V takovém případě by muselo dojít i k úpravě nástroje VPP, kde by bylo stanoveno, že pracovník VPP nemůže být v rámci tohoto nástroje umístěn opakovaně v určitém delším časovém horizontu u stejného zaměstnavatele. Současná tříměsíční lhůta by musela být prodloužena např. na 12 měsíců. Jestliže by tedy zaměstnavatelé rádi dále využívali práce schopných a prověřených pracovníků, se kterými by byli na pozicích VPP spokojeni, nežádali by již o jejich opakované zaměstnání na pozici VPP, ale rovnou na pozici VPPM. Před vytvořením tohoto nástroje v této podobě by samozřejmě musel být proveden rozsáhlejší celorepublikový průzkum, který by ukázal, zda by současní zaměstnavatelé pracovníků VPP byli ochotni tohoto nového nástroje v jeho navrhované podobě využívat. V případě, že by se totiž ukázalo, že tomu tak není, muselo by být od návrhu zcela ustoupeno, aby nebyli poškozeni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou ochotni pracovat na pozicích VPP a kteří by v tomto případě mohli být silně znevýhodněni. A to v situaci, že by nemohli opakovaně nastupovat na pracovní místa VPP a zároveň by je zaměstnavatelé odmítli dále zaměstnávat jen kvůli faktu, že musí přispívat na jejich mzdu/plat z vlastního rozpočtu.

Pro přiblížení tohoto návrhu bude postup výběru pracovníků VPPM a příklad zavedení tohoto nástroje do praxe nyní aplikován na oddělení organizace a personálu veřejných prací na MMJN. V současné době má oddělení organizace a personálu veřejných prací na MMJN na starosti institut VS a nástroj VPP. Na pozice pracovníků VPP jsou přijímáni zejména uchazeči, kteří se již osvědčili při výkonu VS. Jestliže jsou vedoucí pracovníci MMJN s prací pracovníků VPP spokojeni, velmi často po uplynutí jednoho roku, na které je nejčastěji pracovní místo VPP vytvářeno, zástupci MMJN žádají o opětovné vytvoření pracovního místa VPP pro stejného uchazeče. Na pozice VPP jsou nejčastěji umisťování jedinci s určitým osobním či sociálním hendikepem, který jim brání k získání pracovního místa na volném pracovním trhu. V případě dělnických pozic však musejí v současné době tito pracovníci čekat na uplynutí tříměsíční lhůty, po kterou se musí vrátit do evidence uchazečů o zaměstnání ÚP, kde většinou stejně pouze čekají, jelikož je není kvůli jejich osobnímu či sociálnímu hendikepu možno umístit nikde jinde. V případě existence nástroje VPPM by však organizace mohla zažádat o vytvoření pracovního místa na dobu pěti let pro tohoto pracovníka. Tím by došlo k eliminaci jednak

objevujících se sporů při neustálém a opakovaném žádání o znovu zaměstnání schopného pracovníka, se kterým byl zaměstnavatel spokojen, a jednak by tak uchazeč se sociálním hendikepem získal na určitou dobu jistotu zaměstnání, což by mu do jisté míry mohlo i pomoci při řešení tohoto hendikepu. Zaměstnavatel by sice musel přispívat minimálně 25 % na jeho mzdu/plat, ale na druhou stranu by se mu snížily zvýšené náklady na administrativu a zaučování nových pracovníků, kteří jsou na jejich pozice přijímání. Úspora by to byla ale především časová, jestliže by odpadly starosti s opakovaným žádáním o stejné pracovníky. Celkové náklady by se zaměstnavateli pravděpodobně zvýšily, avšak stále by pro něho měl nástroj VPPM pozitivní přínos. Viz následující kalkulace v tabulce č. 10. Při kalkulaci není nijakým způsobem počítáno s pracovníky VS, pouze s pracovníky VPP, kteří chodí do práce každodenně a odpracují tak 40 hodin týdně. Tabulka č. 10 obsahuje průměrnou kalkulaci za současných podmínek. Údaje jsou stanoveny odhadem na základě znalosti předchozích reálných údajů. Přínos pracovníka VPP je oceněn v penězích – 60 Kč za hodinu. Průměrný počet odpracovaných hodin týdně je 40, měsíčně 160 hodin, dovolená 25 dnů za rok, tj. 200 hodin za rok. Průměrný počet pracovníků VPP je 90 za rok. Průměrné roční náklady vynaložené na VPP z vlastního rozpočtu činí 2 500 000 Kč.

Tabulka č. 10: Kalkulace přínosů za současných podmínek

Položka	**Výpočet**
Přínos jednoho pracovníka VPP za rok na základě skutečně odpracovaných hodin	60 Kč × (160 hodin měsíčně × 12 měsíců − 200 hodin dovolené) = 103 200 Kč
Přínos 90 pracovníků VPP za rok	103 200 Kč × 90 pracovníků = 9 288 000 Kč
Náklady na 90 pracovníků VPP za rok	2 500 000 Kč
Celkový čistý roční přínos 90 pracovníků VPP	**9 288 000 Kč − 2 500 000 Kč = 6 788 000 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 11 je provedena kalkulace, která vychází z existence nástroje VPPM. Výpočty jsou provedeny na základě následujících údajů, které odpovídají údajům, jež byly též použity v tabulce č. 9. Je totiž opět předpokládáno, že zaměstnavatel zvolí maximálně možnou výši příspěvku ÚP. Vycházeno je tedy ze státem stanovené minimální mzdy pro rok 2017 ve výši 11 000 Kč, kterou by byli pracovníci VPPM odměňováni stejně jako pracovníci VPP a z předpokladu vytvořených 45 míst VPP a 45 míst VPPM na daný rok. Jelikož počet pracovníků by byl stále 90 a daní pracovníci by vykonávali stále stejnou

práci, je počítáno se stejnou hodnotou doposud vynakládaných nákladů z vlastního rozpočtu ve výši 2 500 000 Kč (25% příspěvek na mzdy/platy pracovníků VPPM tedy ještě není započítán). Přínos pracovníka je stejný a činí v peněžním ocenění 60 Kč za hodinu. Další údaje se shodují s daty využitými při kalkulaci v tabulce č. 10. V kalkulaci se nepočítá s případně sníženými náklady, které nyní organizace vynakládá v souvislosti se zaměstnáváním nových pracovníků po uplynutí jednoho roku.

Tabulka č. 11: Kalkulace přínosů v případě existence nového nástroje

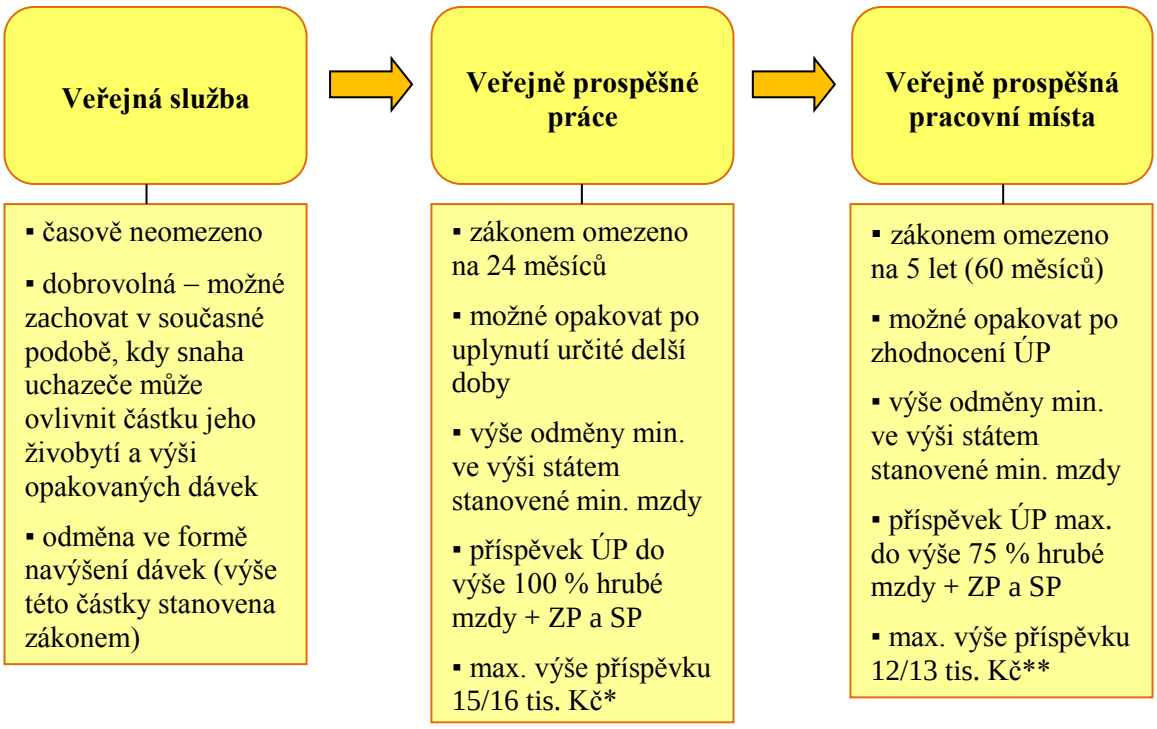
Položka	**Výpočet**
Přínos 45 pracovníků VPP za rok	103 200 Kč × 45 pracovníků = 4 644 000 Kč
Přínos 45 pracovníků VPPM za rok	103 200 Kč × 45 pracovníků = 4 644 000 Kč
Celkový roční přínos 90 pracovníků VPP a VPPM	4 644 000 Kč + 4 644 000 Kč = 9 288 000 Kč
Měsíční náklady na jednoho pracovníka VPPM v podobě 25 % z jeho mzdy/platu	0,25 × 11 000 Kč = 2 750 Kč
Roční náklady na jednoho pracovníka VPPM v podobě 25 % z jeho mzdy/platu	12 měsíců × 2 750 Kč = 33 000 Kč
Roční náklady na 45 pracovníků VPPM	45 pracovníků × 33 000 Kč = 1 485 000 Kč
Celkové roční náklady na 90 pracovníků VPP a VPPM	2 500 000 Kč + 1 485 000 Kč = 3 985 000 Kč
Celkový čistý roční přínos 90 pracovníků VPP a VPPM	**9 288 000 Kč − 3 985 000 Kč = 5 303 000 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše provedených kalkulací vyplývá, že i přes navýšení nákladů organizace by přínos pracovníků v rámci těchto nástrojů převyšoval náklady na ně vynaložené. Tento přínos by se navíc ještě pravděpodobně navýšil v souvislosti s faktem, že by organizaci odpadly výdaje vznikající při zaměstnávání nových pracovníků (např. nutnost nové pracovníky zaškolit a vybavit novými pracovními pomůckami). V případě, že by se současné počty vytvářených míst VPP v ČR rozdělily na VPP a VPPM, mělo by to i pozitivní dopady na finance státu, jelikož by se mu snížily i náklady s tím související. Na místa VPPM by totiž nemusel stát přispívat do výše 100 %, ale do výše zmíněných 75 %. Po uplynutí pěti let by ÚP opět zhodnotil, zda osobní či sociální hendikep stále u daného pracovníka přetrvává v rozměrech, které mu brání v umístění se na volném pracovním trhu a tedy zda má šanci se na tento trh integrovat. Pokud by tomu tak stále nebylo, organizace by se mohla rozhodnout, zda chce daného pracovníka opětovně zaměstnat na pozici VPPM.

V případě, že by stát chtěl vytvořit ucelený systém nástrojů APZ vhodný především pro uchazeče s osobními a sociálními hendikepy, bylo by možné zároveň provést zařazení institutu VS přímo mezi nástroje APZ a tím vytvořit ucelený systém. Uchazeči o zaměstnání by pak měli možnost zcela či nikoli zcela projít pomyslnou osou „VS – VPP – VPPM“ na základě závažnosti jejich hendikepu, viz obrázek č. 7.

Obrázek č. 7: Schéma osy „VS – VPP – VPPM“



* Pozn.: Částky pro rok 2017 vyjednané mezi ÚP a Sdružením místních samospráv ČR. Částky jsou do budoucna variabilní a mohou se měnit na základě jednání těchto dvou organizací (což je pravděpodobné v závislosti na zvyšování minimální mzdy).

** Pozn.: Částky se též mohou měnit na základě jednání ÚP a Sdružení místních samospráv ČR.

Zdroj: vlastní zpracování

Dlouhodobě nezaměstnatelný uchazeč by tedy měl možnost ovlivnit výši svého živobytí díky práci v rámci VS. Jestliže by zaměstnavatel byl s jeho prací spokojen, mohl by ho dále zaměstnat na pozici VPP, čímž by si pracovník zajistil alespoň mzdu/plat ve výši státem stanovené minimální mzdy. Pokud by se po uplynutí pracovního poměru na pozici VPP na základě hodnocení ÚP ukázalo, že jedince stále nelze umístit na volný pracovní trh, zaměstnavatel by pro něho mohl v případě spokojenosti s jeho prací nechat vytvořit pracovní místo v rámci nástroje VPPM. Toto pracovní místo by mohlo být pro pracovníka vytvořeno opakovaně, jestliže by se po pěti letech znovu ukázalo, že je uchazeč stále nezaměstnatelný na volném pracovním trhu.

6 Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo zhodnotit účinnost nástroje VPP, jenž je součástí APZ, na úrovni SMJN. Za tímto účelem byl proveden empirický výzkum, který zahrnoval několik technik sběru dat. V průběhu zpracování této diplomové práce zároveň docházelo k postupnému naplňování dílčích cílů. Na základě znalosti teoretických východisek bylo možné zpracovat vlastní praktickou část této diplomové práce. Byla provedena analýza dokumentů, díky níž byly zjištěny informace týkající se situace v oblasti nezaměstnanosti a nástrojů APZ na úrovni jak státu, kraje, tak okresu, čímž byla umožněna komparace důležitých údajů mezi jednotlivými administrativními úrovněmi. Zbytek práce již byl věnován konkrétně oddělení organizace a personálu veřejných prací a VPP na MMJN.

Na základě vlastního pozorování, rozhovorů, dotazníků a analýzy dokumentů bylo provedeno zhodnocení účinnosti nástroje VPP na úrovni SMJN, které je zastoupeno MMJN. Z informací, jež byly získány z respondenty poskytnutých rozhovorů a dotazníků, vyplynulo, že účinnost nástroje VPP na MMJN není 100%. Autorkou této diplomové práce byla účinnost vyhodnocena na úrovni 50 %, jelikož v rámci fungování nástroje VPP na MMJN dochází k naplňování jednoho ze dvou podcílů tohoto nástroje. Pracovníci VPP si osvojují/obnovují pracovní návyky, avšak nedaří se jim následně integrovat na volný pracovní trh a setrvávají tak dlouhodobě na pozicích VPP. Na základě poskytnutých informací bylo zjištěno, že pracovníci VPP mají na MMJN zajištěny velmi dobré pracovní podmínky. Funguje zde výše zmíněné samostatné oddělení, které se věnuje přímo pracovníkům VPP. Koordinace a kontrola pracovníků je zajišťována několika pracovníky MMJN, kteří jsou v této oblasti zaměstnáni na plný pracovní úvazek. Hodnocení a odměňování pracovníků VPP pak probíhá na základě stanovených pravidel, avšak i s ohledem na jednotlivé pracovníky, kteří trpí určitými osobními či sociálními hendikepy. Jak z výzkumu vyplynulo, tyto hendikepy hrají důležitou roli při naplňování cílů nástroje VPP a jsou hlavní příčinou nemožnosti se dále integrovat na volný pracovní trh.

Jak bylo zjištěno z rozhovorů a dotazníků, důležitou roli v oblasti zajišťování a vytváření pracovních míst VPP hraje spolupráce obou organizací, jež se na tvorbě těchto míst podílí. Tedy SMJN a ÚP, resp. jeho zástupců MMJN a Kontaktního pracoviště ÚP v Jablonci nad Nisou. Spolupráce těchto organizací probíhá ve velké části situací pozitivně. Problém však nastává v případě tvorby opakovaných pracovních míst VPP pro stejné

pracovníky. Jak ale z rozhovorů a dotazníků vyšlo najevo, problémy tohoto rázu nelze v současné době eliminovat, jelikož pracovníci ÚP postupují dle konkrétních metodik a pravidel, které oni sami změnit nemohou. Tyto metodiky a pravidla ale způsobují reálné problémy v praxi. Z tohoto důvodu se autorka práce rozhodla pro návrh nového nástroje APZ, který by mohl zmírnit vznikající problémy a být zároveň výhodný pro všechny zúčastněné strany včetně státu. Tento nový nástroj a úprava systému současné APZ by tak mohla vést ke zlepšení současného stavu v oblasti VPP.

Pro nově navržený nástroj APZ autorka této práce vybrala pracovní název „veřejně prospěšná pracovní místa“ (tedy VPPM). Podstata tohoto nástroje spočívá zejména v délce poskytování příspěvku na nově vytvořená pracovní místa typu VPPM. Na tato pracovní místa by byl poskytován příspěvek po dobu pěti let, čímž by došlo k zajištění pracovního místa pro osoby, jež trpí určitým osobním či sociálním hendikepem. Tyto osoby se tím řadí do rizikových skupin a tento fakt jim brání v integraci na volný pracovní trh, která je předpokládána v případě nástroje VPP v jeho současné podobě. Aby se však státu vyplácelo podporovat tato na delší dobu vytvářená pracovní místa, nástroj VPPM by zahrnoval spoluúčast zaměstnavatelů, kteří by se rozhodli místa VPPM ve své organizaci vytvářet. Za tímto účelem by samozřejmě musel být proveden celorepublikový průzkum, který by zjistil ochotu zaměstnavatelů se na tomto novém nástroji podílet. V této diplomové práci byly též provedeny kalkulace na konkrétním příkladu MMJN, které dokazují, že i za výše stanovených podmínek by byl tento nástroj pro zaměstnavatele, jež nyní vytváří pracovní místa VPP, výhodný.

Díky nově vytvořenému nástroji VPPM, případně díky úpravě dalších nástrojů, by bylo možné zvyšovat šance pracovníků na dobrý život. Autorka v této souvislosti zároveň navrhla ucelený systém mající podobu osy „VS – VPP – VPPM“. V případě vzniku tohoto systému by muselo dojít k částečné úpravě nástroje VPP a k zařazení VS mezi nástroje APZ. Uchazečům o zaměstnání, kteří mají větší šance uplatnit se na volném pracovním trhu, by bylo umožněno účastnit se krátkodobých nástrojů APZ, které by jim umožnily udržet si pracovní návyky do doby, než by se mohli navrátit na volný pracovní trh. Uchazečům, kteří zpravidla nemají velké šance se integrovat na volný pracovní trh, by byla zajištěna přinejmenším šance na udržení si pracovních návyků i přes existenci jejich osobního či sociálního hendikepu.

7 Seznam použitých zdrojů

Literatura

(1) BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

(2) BUCHTOVÁ, B. Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice. In: SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

(3) BUCHTOVÁ, B. A KOL. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

(4) DVOŘÁKOVÁ, Z. A KOL. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

(5) FREIBERGOVÁ, Z., TUČKOVÁ, M., POTOČNÝ, T., MOHAUPT, Z., ŠAFRÁNKOVÁ, P. *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR.* Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013. ISBN 978-80-86728-54-4. Dostupné také z: http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/905674d721a2ec7652cce08b07cfc3fa/504-0/aplikace-iap-ve-sz-cr.pdf

(6) HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

(7) HORA, O., SIROVÁTKA, T., TOMEŠOVÁ-BARTÁKOVÁ, H., VYHLÍDAL, J. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence).* Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009. ISBN 978-80-7416-045-5. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf

(8) HORÁKOVÁ, M. a RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In: SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

(9) JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce – historický exkurs. In: SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

(10) KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

(11) KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

(12) KUCHAŘ, P. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In: SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

(13) MAJEROVÁ, V. a MAJER, E. *Kvalitativní výzkum v sociologii venkova a zemědělství. Část I.* Praha: PEF ČZU, 1999. ISBN 80-213-0507-X.

(14) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

(15) SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. Podpory v nezaměstnanosti a materiální deprivace nezaměstnaných. In: SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

(16) SIROVÁTKA, T. a RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In: SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

(17) SIROVÁTKA, T. a ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2013. ISBN 978-80-7416-114-8. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

Právní předpisy

(18) Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních

pobídek. In: Sbírka zákonů ČR. 2004. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-515

(19) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In: Sbírka zákonů ČR. 2009. Dostupné také z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/trestni-zakonik/

(20) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 367/2016 Sb.) In: Sbírka zákonů ČR. 2006. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111

(21) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů ČR. 2004. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_10_2017.PDF

Internetové zdroje

(22) BusinessInfo. *Lidé starší 50 let patří mezi rizikové skupiny na trhu práce.* BusinessInfo.cz. [online]. 2015. [cit. 16. 4. 2016]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lide-starsi-50-let-patri-mezi-rizikove-skupiny-na-trhu-prace-69649.html

(23) Česká televize 24. *Veřejně prospěšné práce: Ti, co se osvědčili, musí odejít a jiným se zase pracovat nechce.* Českátelevize.cz. [online]. 2016. [cit. 19. 7. 2017]. Dostupné z: http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1756726-verejne-prospesne-prace-ti-co-se-osvedcili-musi-odejit-a-jinym-se-zase-pracovat

(24) ČSÚ. *Charakteristika správního obvodu obce s rozšířenou působností Jablonec nad Nisou.* Czso.cz. [online]. 2017a. [cit. 9. 10. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_spravniho_obvodu_jb

(25) ČSÚ. *Statistická ročenka Libereckého kraje – 2016.* Czso.cz. [online]. 2016. [cit. 8. 10. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-libereckeho-kraje-2016

(26) ČSÚ. *Vše o území. Jablonec nad Nisou.* Czso.cz. [online]. 2017b. [cit. 9. 10. 2017]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=profil-uzemi&uzemiprofil=31588&u=__VUZEMI__43__563510

(27) European Commission. *European employment strategy*. Ec.europa.eu. [online]. 2016. [cit. 20. 5. 2016]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en

(28) Eurostat. *Unemployment by sex and age - monthly average.* Ec.europa.eu. [online]. 2017. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database; konkrétně http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en

(29) Evropská komise. *Doporučení Rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2016 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2016.* Ec.europa.eu. [online]. 2016. [cit. 20. 5. 2016]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/csr2016_czech_cs.pdf

(30) Evropský parlament – KRAATZ, S. *Politika zaměstnanosti.* Europarl.europa.eu. [online]. 2015. [cit. 29. 4. 2016]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.html nebo z: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/cs/FTU_5.10.3.pdf

(31) MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2015b. [cit. 25. 5. 2016]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf

(32) MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2012. [cit. 21. 5. 2016]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz

(33) MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí.* Mpsv.cz. [online]. 2004. [cit. 25. 5. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf

(34) MPSV. *Operační program Zaměstnanost 2014–2020.* Strukturální-fondy.cz. [online]. 2015a. [cit. 25. 5. 2016]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2ec9a47a-9e48-4013-9897-da0d2febff1b/OPZ_2014-2020_FINAL.pdf?ext=.pdf

(35) MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2013. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf

(36) MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2014c. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf

(37) MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2015c. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf

(38) MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2016. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2015.pdf

(39) MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2017c. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2016_1.pdf + https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2016_2.pdf

(40) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti. Stat-2017-08.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2017b. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

(41) MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2014b. [cit. 22. 5. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

(42) MPSV. *Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba.* Mpsv.cz. [online]. 2010. [cit. 23. 5. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/8811

(43) MPSV. *Vláda schválila Strategii politiky zaměstnanosti.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2014a. [cit. 22. 5. 2016]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/10/2014_10_15_tz_strategie_zamestnanosti_do_roku_2020.pdf

(44) MPSV. *Vláda schválila zvýšení minimální mzdy na 12 200 Kč.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2017a. [cit. 19. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/08/2017_08_21_tz_minimalni_mzda.pdf

(45) Parlamentní listy. *Ministryně Marksová: Veřejná služba má lidem pomáhat, ne je trestat.* Parlamentnilisty.cz. [online]. 2017. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z:

http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Ministryne-Marksova-Verejna-sluzba-ma-lidem-pomahat-ne-je-trestat-474054

(46) Parlamentní listy. *MPSV představilo 37 konkrétních opatření, která mají zvýšit zaměstnanost.* Parlamentnilisty.cz. [online]. 2015. [cit. 22. 5. 2016]. Dostupné z: http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/MPSV-predstavilo-37-konkretnich-opatreni-ktera-maji-zvysit-zamestnanost-359922

(47) Statutární město Jablonec nad Nisou. *O městě.* MěstoJablonec.cz. [online]. 2009. [cit. 9. 10. 2010]. Dostupné z: http://www.mestojablonec.cz/cs/mesto/o-meste.html

(48) Statutární město Jablonec nad Nisou. *Organizační řád Magistrátu*. MěstoJablonec.cz. [online]. 2015. [cit. 9. 10. 2017]. Dostupné z: http://www.mestojablonec.cz/cs/magistrat/dokumenty/hlavni-dokumenty/organizacni-rad-magistratu.html

(49) Statutární město Jablonec nad Nisou. *Struktura úřadu*. MěstoJablonec.cz. [online]. 2004. [cit. 9. 10. 2017]. Dostupné z: http://www.mestojablonec.cz/cs/mestsky-urad/struktura-uradu.html

(50) Statutární město Jablonec nad Nisou. *Způsob založení.* MěstoJablonec.cz. [online]. 2014. [cit. 9. 10. 2017]. Dostupné z: http://www.mestojablonec.cz/cs/magistrat/povinne-informace/zpusob-zalozeni.html

(51) Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2016c. [cit. 22. 5. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/oup

(52) Úřad práce ČR. *Obce a ÚP ČR více spolupracují na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti* Portal.mpsv.cz. [online]. 2016b. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/12/2016_12_21_tz_smscr_up_cr_prosinec_2016.pdf

(53) Úřad práce ČR. *Veřejná služba.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2017a. [cit. 7. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/2017_02_01_verejna_sluzba_letak_pro_organizatory.pdf

(54) Úřad práce ČR. *V případě VPP hraje hlavní roli šance uchazeče na získání nedotovaného místa.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2016a. [cit. 6. 10. 2016]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/08/2016_08_11_tz_vpp_srpen_2016.pdf

(55) Úřad práce ČR. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991–2016.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2017b. [cit. 6. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje

(56) Vláda ČR. *Národní lisabonský program 2005–2008.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2005. [cit. 29. 4. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf

(57) Vláda ČR. *Národní program reforem České republiky 2008–2010.* Portal.mpsv.cz. [online]. 2008. [cit. 29. 4. 2016]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf

(58) Vláda ČR. *Strategie Evropa 2020 a ČR.* Vláda.cz. [online]. 2010. [cit. 4. 5. 2016]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/

Ostatní zdroje

(59) Neformální rozhovory s vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací MMJN v rozmezí dat 2. 10. 2017–29. 10. 2017.

(60) Odpovědi respondentů formálních rozhovorů/dotazníků získané autorkou této diplomové práce v rozmezí dat 16. 10. 2017–27. 10. 2017.

(61) Statutární město Jablonec nad Nisou. Interní dokumenty zpracované zaměstnanci SMJN v období let 2014–2017.

(62) Statutární město Jablonec nad Nisou. *Jablonecký měsíčník. 09/2017*. Dostupné také z: http://www.mestojablonec.cz/cs/mesto/jablonecky-mesicnik/rocnik-2017/10-2017/

(63) Statutární město Jablonec nad Nisou. *Jablonecký měsíčník. 10/2017*. Dostupné také z: http://www.mestojablonec.cz/cs/mesto/jablonecky-mesicnik/rocnik-2017/11-2017/

8 Přílohy

Příloha č. 1: Řídící struktura Magistrátu města Jablonec nad Nisou se zaměřením na pracovníky, kteří se přímo zabývají problematikou veřejně prospěšných prací (zvýrazněno) I

Příloha č. 2: Jablonecký měsíčník – Okénko veřejně prospěšných prací II

Příloha č. 3: Fotografie konkrétních výsledků činnosti pracovníků veřejně prospěných prací v Jablonci nad Nisou (před a po) IV

Příloha č. 4: Rozpis tras pro pracovníky veřejně prospěšných prací VII

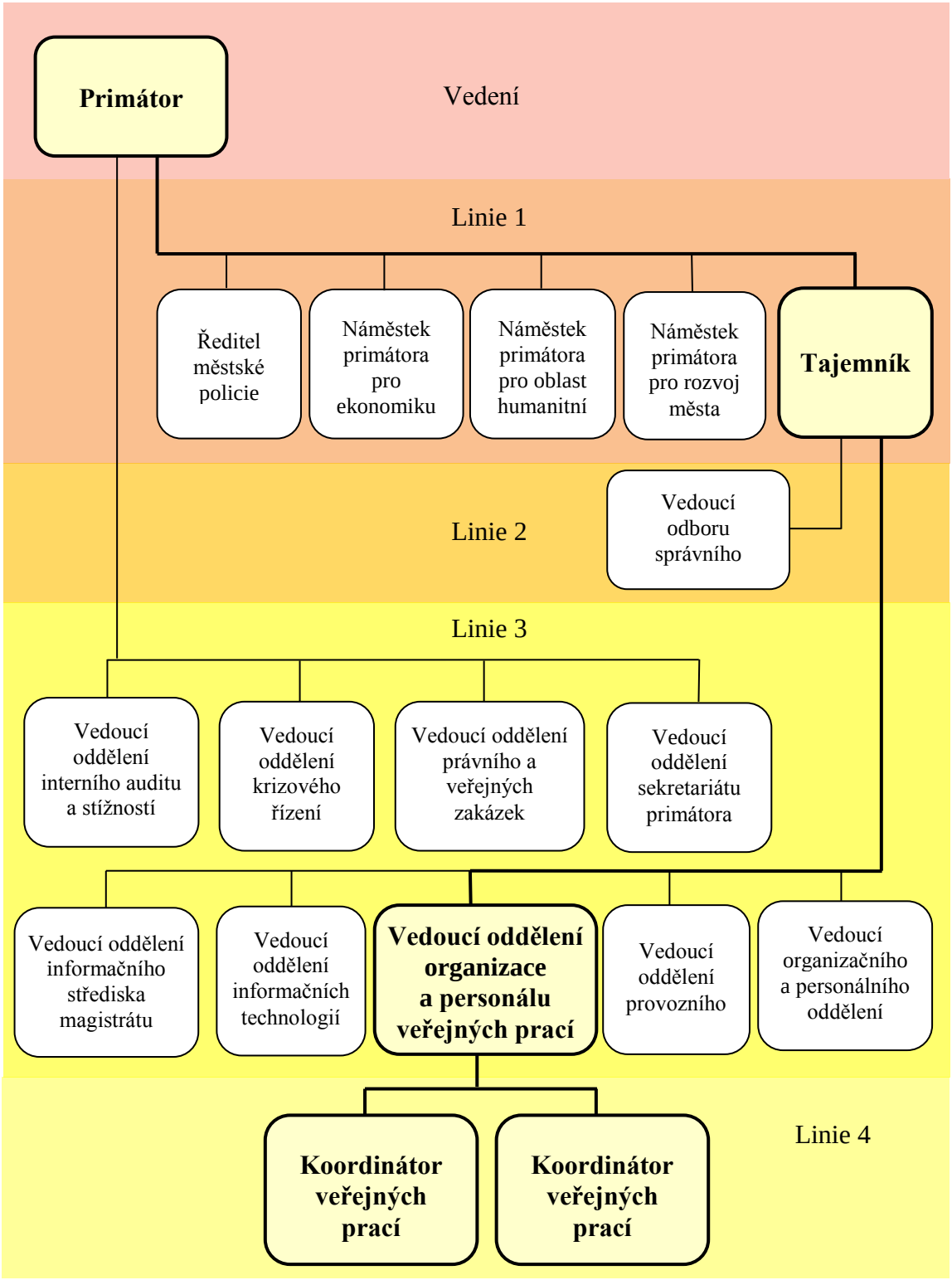
Příloha č. 5: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 1 (R1) VIII

Příloha č. 6: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 2 (R2) XII

Příloha č. 7: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 3 (R3) XVIII

Příloha č. 8: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 4 (R4) XXIII

Příloha č. 1: Řídící struktura Magistrátu města Jablonec nad Nisou se zaměřením na pracovníky, kteří se přímo zabývají problematikou veřejně prospěšných prací (zvýrazněno)



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů SMJN (49)

Příloha č. 2: Jablonecký měsíčník – Okénko veřejně prospěšných prací

A) Říjen 2017

jablonecký měsíčník říjen 2017

Začala soutěž pro architekty

Město vyhlásilo otevřenou architektonicko-urbanistickou soutěž o návrh terminálu veřejné osobní dopravy v Jablonci nad Nisou. Návrhy je možné podávat do 8. prosince tohoto roku. Soutěž je zveřejněná ve Věstníku veřejných zakázek, Úředním věstníku EU i na webových stránkách města.

Předmětem soutěže je návrh dopravního terminálu v ulici Kamenné s parkovištěm pro zhruba 200 vozů a bezbariérovým propojením s vlakovou zastávkou. Terminál bude jedním z jabloneckých projektů v rámci IPRÚ Liberec – Jablonec nad Nisou. Náklady na jeho výstavbu jsou odhadnuté zhruba na 150–200 milionů korun. Žádost o dotaci by měli Jablonečtí podat v první polovině roku 2019, realizace má proběhnout v letech 2020–2022.

Záměr výstavby multimodálního terminálu veřejné dopravy ve středu Jablonce nad Nisou společně s mimoúrovňovým spojením terminálu mezi centrem a vlakovou zastávkou i parkovacím domem je investicí přesahující 5 milionů EUR. „Proto bylo třeba vypracovat přesné zadání podmínek a požadavků. Postup soutěže o návrh je sice v počátku časově i finančně náročnější, ale vyplatí se to," říká náměstek primátora Lukáš Pleticha.

Podle původního plánu měla být soutěž vyhlášená už ve druhé polovině července s tím, že uzávěrka 1. fáze bude do konce října. „Jenže v červenci jsme se seznámili s výsledkem květnového rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže (ÚOHS) k architektonické soutěži na řešení expozic, výstavních prostor a návštěvnického provozu v budovách Národního muzea v Praze. Úřad celou soutěž pro závažné nedostatky zrušil. Proto jsme informovali organizátora naší soutěže, MOBA Studio, že je nutné zadávací dokumentaci a soutěžní podmínky přepracovat, aby odpovídaly připomínkám, které ÚHOS k soutěži Národního muzea měl," uvádí náměstek Pleticha a dodává, že podmínky a zadání měla před vyhlášením soutěže schválit také Česká komora architektů (ČKA), která však přišla s celou řadou dalších závažných připomínek i podmínky a zadání neschválila.

Město nechalo poté vše kompletně přepracovat, nový materiál prošel důkladným připomínkováním, než jej znovu projednala v závěru srpna na své druhé schůzce odborná porota. „Soutěž nyní není mezinárodní, ale v porotě zůstává MArch. Paul Robbrecht z Belgie," informuje Pleticha s tím, že soutěžní návrhy je možné podávat do 8. prosince. „Porota je bude hodnotit v první polovině ledna a poté vyzve ty, kteří postoupili do 2. fáze soutěže, k dopracování návrhů do dalších podrobností."

Konec 2. fáze je plánovaný na polovinu dubna 2018, návrhy pak posoudí odborná dopravní firma, porota a výsledky soutěže by měly být vyhlášené na konci dubna příštího roku.

Harmonogram průběhu soutěže

září 2017	vyhlášení architektonické soutěže
8. 12. 2017	uzavírka 1. fáze pro podání soutěžních návrhů
leden 2018	hodnotící zasedání poroty, I. fáze
březen 2018	výzva pro soutěžící, kteří postoupili do II. fáze odevzdaní soutěžních návrhů v II. fázi
duben 2018	odborné posouzení soutěžních návrhů AF-CityPlan Hodnotící zasedání poroty, II. fáze vyhlášení výsledků soutěže
květen 2018	podepsání smlouvy

(jn)

Ortopedie je po rekonstrukci v provozu

Po více než dvouměsíční rekonstrukci je opět v provozu lůžková část ortopedického oddělení. Poslední velká rekonstrukce probíhala před 23 lety, kdy se v listopadu 1995 otevřela ortopedie v budově po bývalé chirurgii.

Oddělení má vlastní operační sál, který splňuje všechny podmínky pro ortopedickou operativu. Také tento sál byl kompletně během letošního léta modernizován.

„Celé oddělení ožilo novými barvami a na návštěvníka dýchne pozitivní atmosféra," sdělila vrchní sestra ortopedie Jana Hujerová. „Rekonstrukce spočívala v obměně podlahových krytin, nahrazeny byly původní kazetové stropy, všude jsou nové malby a na zdech a dveřích jsou ochranné prvky," doplnil Daniel Maděra, vedoucí provozního odboru.

Pokoje a pracoviště personálu je vybaveno novým nábytkem, zvětšena byla sesterna a jednotka intenzivní péče. Rekonstruováno je i sociální zařízení, na pokojích jsou nová umyvadla. Na oddělení je celkem 21 lůžek včetně 4 lůžek na JIP a dva nadstandardní pokoje.

Foto Petra Hybnerová

Nová je také kompletní vestavba a design operačního sálu. Vznikl např. samostatný filtr pro ženy a muže či speciální oddělený vchod pro navážení zdravotnického materiálu. „Ortopedický operační sál je přísně aseptický, vybavený klimatizací s laminárním prouděním filtrovaného vzduchu, splňující požadavky kladené na operační sál pro výkony na kostech a kloubech," vysvětlil primář oddělení Petr Žák. Ročně je zde prováděno téměř 900 operací, z toho třetina jsou právě totální náhrady kyčelních a kolenních kloubů.

Součástí ortopedie je také ambulance, jež byla inovována loni. Rekonstrukce se skládala z několika částí. Letos si celkové náklady vyžádaly 18 mil. Kč. Nemocnice je uhradila z vlastních zdrojů.

Do konce roku čeká nemocnici částečná rekonstrukce prostor na radiodiagnostickém oddělení a centrální sterilizaci. „Na centrální sterilizaci vyměníme dva parní a jeden plazmový sterilizátor," uvedla staniční sestra Miluše Kuntová.

V rámci projektu vznikne také druhé, plně digitalizované skiagrafické pracoviště. Nemocnice postupně revitalizuje všechna oddělení, v dalším období by mělo přijít na řadu oddělení rehabilitace a ORL.

„Modernizace je třeba nejen na zdravotnických pracovištích, ale také odděleních, jež zajišťují technické zázemí. Výměna stávající technologie je plánovaná na oddělení stravování," doplnila závěrem Petra Hybnerová, tisková mluvčí nemocnice. (end, ph)

Okénko veřejně prospěšných prací

Foto 3 x Hana Dašková

• **Tým pracovníků veřejně prospěšných prací** v uplynulých týdnech mimo jiné odpleveloval chodníky. Díky tomu se znovu objevil chodník v ulici Dr. Randy, který podle vyjádření místní obyvatelky nikdo nespatřil už 30 let. Děkujeme!
• **Proškolené a povolením zastavovat vozidla** na určeném místě v určitý čas vybavené pracovníky VPP v reflexních vestách s nápisem škola opět chodci i řidiči potkávají na přechodech v ulici U Přehrady, na Pražské, kde přecházejí hlavně děti ze základní školy Pivovarská, a také u školy v Liberecké ulici. Na přechodech samozřejmě dozorují také městští strážníci.

Zdroj: SMJN (62)

B) Listopad 2017

jablonecký měsíčník listopad 2017

Okénko veřejně prospěšných prací

Zarostlá Růžová ulice

Chodník v Růžové ulici je opět průchozí

Nálety v ulici Turnovská

Vyčištěná stráň v Turnovské ulici

Práce lidí zaměstnaných v režimu VPP a VS (veřejně prospěšné práce a veřejná služba) je vidět. Během září se opět po čase vyklubal chodník v Růžové ulici. Díky vyčištění svahu pod Střelnicí prokouklo také okolí Turnovské u obchodního centra. Foto 4 x Hana Dašková

Odpadové hospodářství

Dobrovolníci opět uklízeli Jablonec

Ukliďme svět, ukliďme Česko je dobrovolnická akce, která již několik let probíhá na území celé České republiky. Jejím cílem je uklidit nelegálně vzniklé černé skládky a nepořádek. Uklízejí školáci, politici, úředníci, skauti, děti z dětských domovů, vysokoškoláci, důchodci, programátoři, lékaři, prodavači, ekologové, turisti, pejskaři, pekaři.

O lepší životní prostředí se zkrátka starají všichni, na koho si vzpomenete. „Uklízí společně! Srdcem akce jsou dobrovolní organizátoři místních úklidů. To jsou lidé, kteří se chopí zodpovědnosti a zorganizují úklid v místě, které si sami vyberou. Od začátku až do konce se pak starají o hladký průběh akce," říká Barbora Šnytrová, z oddělení správy veřejné zeleně.

Do úklidových akcí se na podzim zapojilo i několik skupin dobrovolníků z Jablonce. „Ačkoliv oficiálním termínem akce byla sobota 23. září, v Jablonci probíhal úklid i v jiné dny. V blízkosti svých škol se pustili do práce žáci a učitelé ze ZŠ Liberecká 31 a ze speciální základní školy v ul. J. Hory ve Mšeně. V okolí přehrady zorganizoval úklid osadní výbor Mšeno.

Foto Jana Veselá

V Srnčím dole a podél výpadovky na Prahu vysbírali odpadky členové Komise životního prostředí. Vězni z Rýnovic uklízeli nepořádek v lesích v okolí Břízek. MŠ Montessori společně s dětmi a rodiči uspořádala úklid okolí školky na Vrkoslavicích. S odvozem pytlů pomáhali pracovníci veřejně prospěšných prací," informuje Šnytrová.

Pokud byste se příště akce Ukliďme svět, ukliďme Česko chtěli zúčastnit i vy, informujte se na stránkách www.uklidmecesko.cz nebo na oddělení správy veřejné zeleně jabloneckého magistrátu.

(bš)

Svoz bioodpadu ve dvou termínech

V minulém roce byl o podzimní svoz bioodpadu velký zájem, proto se letos tato akce uskuteční ve dvou termínech, a to v sobotu 4. a 11. listopadu 2017. Velkoobjemové kontejnery budou přistaveny vždy ve dvanácti různých lokalitách.

Velkoobjemové kontejnery na bioodpad budou v obou termínech k dispozici od 13 do 16 hodin. Přítomna bude i obsluha, která pomůže s naložením a zkontroluje čistotu přijímaného materiálu.

Do kontejnerů budou moci občané odevzdat pouze trávu, listí, větve a zbytky rostlinného materiálu ze zahrad apod. Nebude zde možné odložit bioodpad živočišného původu. Prosíme občany, kteří přivezou větve, aby se snažili minimalizovat jejich objem. V případě, že bude některý z kontejnerů zcela zaplněn, dojde k jeho výměně za prázdný.

V letošním roce byly do seznamu přidány některé nové lokality tak, aby kontejnery na bioodpad mohli využít i obyvatelé jiných částí města. V platnosti zůstává možnost odložení neomezeného množství bioodpadu na sběrných dvorech (Proseč, Dalešická, Belgická) pro občany města zdarma.

Lokality svozu 4. listopadu
- Na Svahu u kontejnerů na tříděný odpad
- Janáčkova u hasičské zbrojnice
- Na Kopci × Panenská u garáží
- Dlouhá × Lesní stezka
- Lesní × Pod Hájem
- Růžová u kontejnerů na tříděný odpad
- Lučanská × Zahradní u parku
- Jindřichovská × Údolní u parčíku
- Smetanova × Mánesova
- Vrchlického sady
- Arbesova otočka autobusu
- Zemědělská × Na Stráni

Lokality svozu 11. listopadu
- Vrchlického sady
- Smetanova × Mánesova
- Pivovarská u kontejnerů na tříděný odpad
- Pod Hájem u kontejnerů na tříděný odpad
- Bousova u garáží
- Janáčkova u hasičské zbrojnice
- Turistická × Severní
- Trpasličí u kontejnerů na tříděný odpad
- Mlýnská × Pasecká
- Jindřichovská × Údolní u parčíku
- U Zahrádek × Vedlejší
- Arbesova otočka autobusu

Foto archiv MMJN

Zdroj: SMJN (63)

Příloha č. 3: Fotografie konkrétních výsledků činnosti pracovníků veřejně prospěných prací v Jablonci nad Nisou (před a po)

A) Nátěr herních prvků

Před

Po

Zdroj: SMJN (61)

B) Nátěr, výřezy, pletí a úklid autobusového nádraží

Před

Po

Zdroj: SMJN (61)

C) Zkulturnění schodů Proseč

Před Po

Zdroj: SMJN (61)

Příloha č. 4: Rozpis tras pro pracovníky veřejně prospěšných prací

V PŘÍPADĚ SNĚŽENÍ PLATÍ **ÚSTNĚ STANOVENÝ RAJÓN ZIMNÍ ÚDRŽBY !**

[redacted]

2		DATUM OD - DO _____ 2015		23.10.2017 [redacted]				
		Stanoviště	lokalita	PONDĚLÍ	ÚTERÝ	STŘEDA	ČTVRTEK	PÁTEK
7:50 - 8:00	1	Saskova u křižovatky s ul. Mánesovou	Mšeno					
8:25 - 8:30	2	Průběžná křižovatka s ul. Tichá u hřbitova	Břízky					
8:50	3	Areál břízky - naproti hlavní bráně	Břízky					
8:55	4	J. Hory 9 Rybářská bašta	Mšeno					
9.00	5	J. Hory 11 u Arbesovy 4	Mšeno					
9:05	6	U kostela č.p. 3841 21až 23 naproti kostelu	Mšeno					
9:10	7	Rabasova 12	Mšeno					
9:15	8	Arbesova 6	Mšeno					
9:18	9	Pobřežní 19 - 21	Mšeno					
9:20	10	Pobřežní 11,13	Mšeno					
9:22	11	Pobřežní 7	Mšeno					
9:25	12	Arbesova škola	Mšeno					
9:30	13	Arbesova otočka autobusu	Mšeno					
9:50	14	Pražského povstání	Mšeno					
9:55	15	U Zahrádek - pod Elitexem	Mšeno					
10:05 - 10:30	16	1.Máje poč č.5	Mšeno					
10:35	17	Hluboká 13	Mšeno					
10:40	18	Mládí 3-7	Mšeno					
10:45	19	Mládí -uprostřed zástavby Palackého 38	Mšeno					
10:50	20	U kostela 3 pod lékárnou	Mšeno					
10:55	21	Mládí 13-15 pod RK Domos	Mšeno					
11:00	22	U Kostela - vedle kostela	Mšeno					
11:20	23	J. Hory 19	Mšeno					
11:23	24	J. Hory u č. 29 naproti Mšenské 60	Mšeno					
11:26	25	J. Hory - u č. 25 naproti Mšenské č. 58	Mšeno					
11:30	26	Mšenská 50	Mšeno					
11:33	27	Mšenská 46	Mšeno					
11:36	28	Mšenská 40	Mšeno					
11:38	29	Mšenská 36	Mšeno					
1:40 - 11:5	30	Mšenská naproti 26 - parkoviště u výměníku	Mšeno					
11:52	31	Mšenská 18	Mšeno					
11:56	32	Mšenská 12	Mšeno					
12.00	33	Mšenská 8 úplně vpravo	Mšeno					
12:15	34	Roosewelтova 9 x Riegrova 16	Mšeno					
12:35	35	Vrchlického sady 3 - Nástrojařská 1	Mšeno					

Zdroj: SMJN (61)

Příloha č. 5: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 1 (R1)

Otázka č. 1: Jakým způsobem probíhá spolupráce organizací (Úřadu práce – Kontaktního pracoviště Jablonec nad Nisou a Magistrátu města Jablonec nad Nisou) při vytváření nových pracovních míst VPP?

Odpověď R1: „*Předně je dlouhodobě nastavena strategie, co se počtu pracovníků týče. Počet vychází z usnesení rady města. Tento počet je projednán s vedením ÚP jako rámec a je postupně naplňován uzavíráním jednotlivých smluv.*“

Otázka č. 2: Je tato spolupráce časově náročná?

Odpověď R1: „*V řádu hodin měsíčně.*“

Otázka č. 3: Kolik osob je do tohoto procesu spolupráce zapojeno ze strany Vaší organizace?

Odpověď R1: „*3 osoby – tajemník, vedoucí oddělení organizačního a personálního, vedoucí oddělení organizace veřejných prací.*“

Otázka č. 4: Schází se tyto osoby se zástupci z druhé organizace osobně (či pouze telefonická a elektronická komunikace)? Pokud osobně:

Podotázka č. 4a: Jedná se o pravidelná setkání? Pokud ano, v jakém časovém horizontu se setkání uskutečňují?

Odpověď R1: „*Proces probíhá kontinuálně, na různých úrovních se pracovníci setkávají průběžně a dle potřeby.*“

Podotázka č. 4b: Jedná se dle Vašeho názoru o setkání, jež přináší pozitivní či negativní výsledky v této oblasti? Prosím uveďte příklad.

Odpověď R1: „*Jde o čistě praktické řešení, požadavky na jedné straně (SMJN) a možnosti na straně druhé (ÚP), obě strany vnímají proces pozitivně, negativní emoce jsou spojeny jen s některými problémy u konkrétních klientů (např. z důvodu nemožnosti opakování kontraktů pro konkrétní osoby), jde ovšem o problémy dané pravidly ÚP.*“

Otázka č. 5: Jaké problémy se objevují při Vaší spolupráci nejčastěji?

Odpověď R1: „*Problémy jsou spojeny pouze s tím, že pravidla ÚP vycházejí z představy o VPP jako reaktivaci nezaměstnaných pro návrat do pracovního procesu, SMJN nicméně ze své praxe zjišťuje, že u řady osob je VPP jedinou možností jejich zaměstnání, po ukončení VPP se nezapojují do běžného pracovního procesu, ale vrací se mezi nezaměstnané.*“

Otázka č. 6: Je dle Vašeho osobního názoru možno tyto problémy nějakým způsobem do budoucna eliminovat? Pokud ano, jakým způsobem?

Odpověď R1: „*Řadu z nich eliminujeme již nyní komunikací o konkrétních klientech a snahou o individuální přístup; bez změny pravidel toto není řešitelné systematicky, což není věc kolegů z jabloneckého ÚP, ale věcí vedení ÚP a někdy dokonce i zákonodárce*."

Otázka č. 7: Kolik osob má ve Vaší organizaci přibližně přímý kontakt s pracovníky VPP?

Odpověď R1: „*Cca 5.*"

Otázka č. 8: Dostáváte se Vy osobně do přímého kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R1: „*Okrajově, pravidelně prostřednictvím vedoucí oddělení.* [*Nepřímý kontakt každý den*. Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R1.]"

Otázka č. 9: Jakým způsobem probíhá Vaše spolupráce s pracovníky VPP?

Odpověď R1: „*Iniciace a strategie, kontrola.* [*Iniciace spočívající v přítomnosti na počátku zavedení nového systému, vytipovávání míst vhodných pro práci pracovníků VPP v Jablonci nad Nisou, snaha zaměstnat všechny ‚poslané' pracovníky z ÚP, spolupráce s ÚP apod.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R1.]"

Otázka č. 10: Jak moc je práce s těmito pracovníky časově náročná?

Odpověď R1: „*Agendě se věnuji v řádech několika hodin týdně.*"

Otázka č. 11: S jakými problémy se nejčastěji setkáváte při kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R1: „*Největší problémy jsou spojeny se stížnostmi veřejnosti na pracovní morálku pracovníků.*"

Otázka č. 12: V čem je dle Vašeho osobního názoru silná stránka zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R1: „*Silnou stránkou je vytváření příležitostí pracovního uplatnění lidí, kteří nikdy neměli šanci být zaměstnáni; využitím VPP se zlepšuje estetický stav veřejných prostranství atd., posiluje se sociální smír ve městě (veřejnost oceňuje zapojení nezaměstnaných do údržby města).* [*Práce v kolektivu pracovníků.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R1.]"

Otázka č. 13: V čem naopak vidíte slabou stránku zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R1: „*Slabá stránka je v systému, který počítá s VPP jako krátkodobou reaktivací nezaměstnaných a jejich vstupem jako řádných zaměstnanců do běžného pracovního procesu. Zkušenost je ovšem dnes taková, že ani v čase nedostatku pracovníků některé osoby vykonávající VPP nejsou uplatnitelné jinde než na VPP (například s ohledem na osobní či sociální hendikepy).* [*V současné době zde máme dynamický trh práce, avšak*

konzervativně pojaté nástroje APZ. Bylo by potřeba vytvořit něco více pružného. Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R1.]“

Otázka č. 14: Myslíte si Vy osobně, že mají pracovníci VPP po ukončení jejich pracovního poměru u organizace možnost/šanci posunu, co se pracovních příležitostí v jiné oblasti na volném pracovním trhu týká?

Odpověď R1: „*Někteří ano, nakonec i sama vedoucí oddělení byla u SMJN původně zaměstnána jako pracovník VPP. U řady jiných je vysvětlení dle bodu 13.*“

Otázka č. 15: Jaký je Váš osobní názor na problematiku nemožnosti okamžitého prodlužování pracovní smlouvy pro osvědčené pracovníky VPP?

Podotázka č. 15a: Jaké problémy tento fakt přináší/způsobuje ve Vaší organizaci?

Odpověď R1: „*Organizaci to způsobuje problémy s plánováním a organizací; podstatně větší problémy to ovšem způsobuje samotným pracovníkům (ztráta výdělku, pracovně-sociálních vazeb, návyků atd.).* [*Pracovníci získají návyky, které poté během tří měsíců v evidenci ÚP opět ztratí.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R1.]“

Podotázka č. 15b: Je dle Vašeho osobního názoru možné tyto problémy nějakým způsobem eliminovat? Pokud ano, jaké jsou Vaše návrhy k jejich eliminaci?

Odpověď R1: „*V současném systému jen odůvodněnými výjimkami.*“

Podotázka č. 15c: Objevují se tyto problémy pravidelně? Pokud ano, jak často či v jakém časovém horizontu?

Odpověď R1: „*Jde o kontinuální problém daný spíše systematicky – pojetím VPP, které vychází z pohledu pouhé reaktivace nezaměstnaných a jejich zapojení zpět do práce; v dnešním pojetí jde v některých případech spíše o chráněné zaměstnání osob s určitým hendikepem.*“

Otázka č. 16: Shledáváte cíl nástroje VPP (tedy umožnit obnovu/získání pracovních návyků a následnou integraci pracovníků na volný pracovní trh) za reálný? Prosím odůvodněte svoji odpověď.

Odpověď R1: „*Zčásti ano, ale jde o celkovou situaci na trhu práce. V době hospodářských propadů jde o efektivní nástroj uchování pracovních návyků u nezaměstnaných, v době konjunktury zůstávají v evidenci ÚP převážně osoby jinde než na VPP prakticky nezaměstnatelné.*“

Otázka č. 17: Kdo, kdy a kde přišel s myšlenkou zavedení VPP na Magistrátu města Jablonec nad Nisou?

Odpověď R1: „*Jde o tradiční systém více jak 10 let, k zásadnímu navýšení počtů a novému systému došlo v roce 2014.* [*Zavedení vlastního oddělení, jež se věnuje oblasti VPP.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R1.]“

Otázka č. 18: Bylo těžké získat pro tuto myšlenku podporu v zastupitelstvu? Prosím přibližte tuto situaci.

Odpověď R1: „*Tato myšlenka měla všestrannou podporu.*“

Otázka č. 19: Jak byste shrnul fungování všech oddělení kanceláře tajemníka, jež mají co do činění s pracovníky VPP?

Odpověď R1: „*Zásadní spolupráce je s oddělením personálním a organizačním – ta funguje bezchybně.*“

Otázka č. 20: Jak byste shrnul fungování oddělení organizace a personálu veřejných prací?

Odpověď R1: „*Naplňuje očekávání, zejména díky vysoké angažovanosti vedoucí.*“

Otázka č. 21: Kdo a kde rozhoduje o výši finančních prostředků na oblast tvorby pracovních míst VPP?

Odpověď R1: „*Zastupitelstvo města v rozpočtu (přijaté dotace z ÚP, vlastní podíl města).*“

Otázka č. 22: Máte možnost Vy, jako organizace, osobně zasahovat či nějakým způsobem ovlivnit výši těchto finančních prostředků? Pokud ano, jakým způsobem?

Odpověď R1: „*Ano, návrhem rozpočtu.*“

Otázka č. 23: Myslíte si, že je současná výše finančních prostředků pro tuto oblast ve Vaší organizaci dostačující?

Odpověď R1: „*Ano.*“

Otázka č. 24: Vyplácí se finančně/hospodářky Vaší organizaci zaměstnávat pracovníky VPP?

Odpověď R1: „*Nejde primárně o ekonomickou záležitost, správa městského majetku je realizována primárně bez zapojení VPP; VPP nicméně kvalitu a kvantitu značně a pozitivně rozšiřují. Nelze opominout vnímání VPP jako díla sociálního smíru ve městě a vytváření příležitostí pro občany s nějakou firmou hendikepu na trhu práce.*“

Příloha č. 6: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 2 (R2)

Otázka č. 1: Jakým způsobem probíhá spolupráce organizací (Úřadu práce – Kontaktního pracoviště Jablonec nad Nisou a Magistrátu města Jablonec nad Nisou) při vytváření nových pracovních míst VPP?

Odpověď R2: „*Pro vytvoření pracovních míst VPP je potřeba vyplnit žádost (formulář k dispozici na webu MPSV = http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/#o4) včetně příloh (charakteristika pracovních míst, doklady o bezdlužnosti od zdravotních pojišťoven a správy sociálního zabezpečení a finančního a celního úřadu, doklad o zřízení účtu) a předat ji na pobočku ÚP. Poté ÚP žádost projedná ve svých orgánech a pracovnice ÚP mající na starost tuto agendu mi dá vědět výsledek (mailem, telefonicky). Poté ÚP vyhotoví dohodu, kterou podepíší obě strany.*“

Otázka č. 2: Je tato spolupráce časově náročná?

Odpověď R2: „*Ani ne. Vyplnění žádosti je pár minut, ale poměrně obtěžující jsou opakované žádosti o bezdlužnosti na ZP* [bezdlužnost MMJN na zdravotním pojištění, poznámka autorky] *a další instituce. Jedná se sice jen o odeslání dopisu, ale jelikož bezdlužnost dokládaná k žádosti nesmí být starší 30 dnů (v minulosti to byly 3 měsíce), musí se žádat opakovaně, jelikož se nedá předpokládat, že v jednom kalendářním měsíci se bude podávat více žádosti o zřízení pracovních míst VPP, než jedna, takže ke každé žádosti se musí žádat. Žádosti odcházejí i přicházejí datovou schránkou, tak je to poměrně operativní, většinou do týdne jsou všechny bezdlužnosti získány. Je sice ÚP nabízena možnost, že si bezdlužnosti získají sami, ale ze zkušeností jsme zjistili, že FÚ* [finanční úřad, poznámka autorky] *si na odeslání nechává lhůtu 30 dnů, zatímco když žádá MMJN sám, tak bývá nejpozději do týdne.*“

Otázka č. 3: Kolik osob je do tohoto procesu spolupráce zapojeno ze strany Vaší organizace?

Odpověď R2: „*Žádosti o pracovní místa i bezdlužnosti vyhotovuji sama.*“

Otázka č. 4: Schází se tyto osoby se zástupci z druhé organizace osobně (či pouze telefonická a elektronická komunikace)? Pokud osobně:

Odpověď R2: „*Většinu věcí vyřešíme mailem a telefonicky, nehledě na to, že je to operativnější.*“

Podotázka č. 4a: Jedná se o pravidelná setkání? Pokud ano, v jakém časovém horizontu se setkání uskutečňují?

Odpověď R2: „*Neřekla bych, že pravidelně, jednou, max. 2x do roka jsme na ÚP pozváni ke sdělení nových informací.*“

Podotázka č. 4b: Jedná se dle Vašeho názoru o setkání, jež přináší pozitivní či negativní výsledky v této oblasti? Prosím uveďte příklad.

Odpověď R2: „*Pozitivní bych je zrovna nenazvala, většinou ÚP (či přímo MPSV) přijme nová opatření, která dle mého názoru spíše věc komplikují. Např. změna platnosti bezdlužnosti ze 3 měsíců na 30 dní, pracovník na VPP, kterému skončí smlouva musí být na ÚP evidován min. 3 měsíce, než je možné jej opět přijmout do pracovního poměru, pokud chceme dříve, je nutné na ÚP podat žádost o výjimku – takže navyšování administrativy s tím spojené.*“

Otázka č. 5: Jaké problémy se objevují při Vaší spolupráci nejčastěji?

Odpověď R2:

- „*Výše zmiňovaná nutnost končících pracovníků VPP být 3 měsíce evidován jako nezaměstnaný.*
- *Uzavírání dohod o vytvoření pracovních příležitostí jen na 12 měsíců, i když zákon o zaměstnanosti umožňuje 24 měsíců (pravda, nyní nově je možné po skončení 12 měsíců zažádat o prodloužení dohody o dalších 12 měsíců, ale pouze na pozice koordinátorů a asistentů – nevztahuje se to na pozice dělníků, kterých je nejvíce).*
- *Opakující se ‚nepozornost‘ pracovnic ÚP, kdy dají někomu doporučenku a pak si uvědomí, že ještě neuběhly 3 měsíce.*
- *Nemožnost spolehnout se delší dobu na pravidla daná ÚP.* [*Pravidla jsou často měněná. Kritéria posuzování jsou neznámá.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R2.]
- *Posuzování výjimek na opakované nebo dřívější opětovné zaměstnání pracovníků na VPP jen podle sociálních hledisek (věk, sociální vyloučení) a vůbec se nebere ohled na pracovní potřeby zaměstnavatele – zaměstnáváme i 100 pracovníků VPP a tak jsou pro nás pracovní potřeby velmi důležité (např. řidič vozu – u těchto pracovníků je problém najít člověka s platným řidičským průkazem, když mu končí smlouva a nechtějí mu dát doporučenku dříve, neodvážíme naplněné pytle smetím, tvoří se po městě skládky a místo úklidu je po městě vlastně větší nepořádek).*“

Otázka č. 6: Je dle Vašeho osobního názoru možno tyto problémy nějakým způsobem do budoucna eliminovat? Pokud ano, jakým způsobem?

Odpověď R2: „*Asi ne, protože asi o nových podmínkách rozhodují lidé, kteří se s nezaměstnanými a jejich možnostmi nesetkávají, problematikou se sami nezabývají a rozhodují podle teorií a nikoliv podle skutečného života.*“

Otázka č. 7: Kolik osob má ve Vaší organizaci přibližně přímý kontakt s pracovníky VPP?

Odpověď R2:

- „*Vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací.*
- *Pracovnice mzdové účtárny.*
- *Vedoucí organizačního a personálního oddělení.*
- *Pracovníci oddělení provozního, protože na svém oddělení mají také pracovníky VPP (uklízečky a údržbáře).*
- *Další pracovníci MMJN využívajících jejich služeb (např. při stěhování nebo 1x měsíčně při skládání Jabloneckého měsíčníku a kalendáře atd.).*“

Otázka č. 8: Dostáváte se Vy osobně do přímého kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R2: „*Ano, ale určitě ne denně, spíše se jedná o bývalé pracovníky VPP, kteří si přicházejí pro zápočtové listy, které ztratili (i když každý při skončení PP* [pracovního poměru, poznámka autorky] *dostane 2 výtisky) a s novými pracovníky, když si chodí nechat proplatit vstupní lékařskou prohlídku. Pokud nastupuje uklízečka nebo údržbář na provozní oddělení, tak s nimi dělám nástup.*“

Otázka č. 9: Jakým způsobem probíhá Vaše spolupráce s pracovníky VPP?

Odpověď R2: „*Viz bod 8.*“

Otázka č. 10: Jak moc je práce s těmito pracovníky časově náročná?

Odpověď R2: „*Určitě časově náročnější než s ‚normálními‘ zaměstnanci, protože některé věci se jim musí říkat a připomínat opakovaně.*“

Otázka č. 11: S jakými problémy se nejčastěji setkáváte při kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R2:

- „*Mají problém vždy dodržovat pravidla.*
- *Znají více svá práva než povinnosti.*
- *Nelze se příliš spolehnout na jejich sdělení a sliby.*
- *Jsou to vesměs lidé se základním vzděláním a jejich míra chápání je tím ovlivněna (např. nejsou schopni pochopit, že když celý rok neplatí daně*

z důvodu daňových úlev a daňových bonusů, tak nemá cenu žádat o roční zúčtování daně, protože není co zúčtovat apod.).

- *Někteří, když není po jejich, jsou i agresivní.*
- *Téměř veškeré doklady, které získají, ztratí nebo vyhodí (např. zápočtové listy vydávané při skončení pracovního poměru).*
- *Nedělá jim problém bez oznámení přestat chodit do práce a řádně neukončit pracovní poměr, a jelikož se nezdržují na udané adrese, tak doručení výpovědi je složité.*

Samozřejmě se nedá říct, že to platí striktně pro všechny, všude se najdou výjimky."

Otázka č. 12: V čem je dle Vašeho osobního názoru silná stránka zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R2: „*Z mého pohledu je lepší, když chodí do práce, než kdyby byli pouze doma nebo se ‚poflakovali' po městě. Takhle jejich děti aspoň vidí, že nějaká práce existuje, a že když je člověk zaměstnaný, musí tam chodit pravidelně. Třeba je tak šance, že příští generace nebudou žít ze sociálních dávek. Ale vzhledem k tomu, že stupeň jejich vzdělání není vysoký, šance získat lepší práci a tím i lépe placenou je velmi mizivá.*"

Otázka č. 13: V čem naopak vidíte slabou stránku zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R2: „*Pracovníci VPP uklízejí po městě nepořádek a to vede ostatní občany k tomu, že nepřemýšlejí nad tím, kam svůj odpad dají, protože ho někdo (tedy pracovníci VPP) nakonec uklidí. Systém poskytování dávek hmotné nouze ve skutečnosti zvýhodňuje ty, kteří nepracují.*"

Otázka č. 14: Myslíte si Vy osobně, že mají pracovníci VPP po ukončení jejich pracovního poměru u organizace možnost/šanci posunu, co se pracovních příležitostí v jiné oblasti na volném pracovním trhu týká?

Odpověď R2: „*Moc ne. Důvody viz bod 16.*"

Otázka č. 15: Jaký je Váš osobní názor na problematiku nemožnosti okamžitého prodlužování pracovní smlouvy pro osvědčené pracovníky VPP?

Podotázka č. 15a: Jaké problémy tento fakt přináší/způsobuje ve Vaší organizaci?

Odpověď R2:

- „*Např. zmíněná problematika řidiče v bodě 5.*
- *Při změně většího počtu pracovníků najednou není mezi nimi nikdo, kdo by znal způsob práce a město natolik, že by mohli pracovat samostatněji (nové pracovníky je třeba na místo úklidu dovést – netrefí tam, protože nevědí, kde to*

je – práci to zpomaluje a vyžaduje to více lidí na jejich kontrolu – které také nemáme, protože taková pozice vyžaduje dlouhodobě spolehlivé lidi, kteří mají autoritu u ostatních pracovníků).

- *Čím déle jsou doma (nepracují), tím rychleji ztrácejí získané pracovní návyky.*
- *Mj. i zvýšená administrativa s jejich opakovanými nástupy po delší době (už za 2–3 měsíce se u nich může změnit více věcí a ověřování a znovu dokládání je zdlouhavé).*"

Podotázka č. 15b: Je dle Vašeho osobního názoru možné tyto problémy nějakým způsobem eliminovat? Pokud ano, jaké jsou Vaše návrhy k jejich eliminaci?

Odpověď R2: „*Asi moc ne. Typ lidí zaměstnávaných na VPP bude asi pořád stejný. Změna pokynů a metodik ‚shora' se asi také očekávat nedá. Aby k takové změně došlo, musel by se pracovník vytvářející tyto metodiky a pokyny osobně s lidmi zaměstnávanými na VPP setkat a nějakou dobu s nimi pracovat, aby zjistil, že teorie se od praxe poměrně dost liší.*"

Podotázka č. 15c: Objevují se tyto problémy pravidelně? Pokud ano, jak často či v jakém časovém horizontu?

Odpověď R2: „*Při každém ukončení uzavřené dohody s ÚP, tj. min. každé 3 měsíce.*"

Otázka č. 16: Shledáváte cíl nástroje VPP (tedy umožnit obnovu/získání pracovních návyků a následnou integraci pracovníků na volný pracovní trh) za reálný? Prosím odůvodněte svoji odpověď.

Odpověď R2: „*Teoreticky ano, ale praxe ukazuje, že pracovní návyky sice získají, ale také velmi rychle ztratí. Jejich způsob myšlení a života není slučitelný s pravidly stanovenými na pracovištích v továrnách (klidně nepřijdou do práce, neomluví se, stává se i to, že bez varování přestanou chodit do práce a už je nevidíme, abychom třeba aspoň ukončili pracovní poměr, nedodržují pracovní dobu, pokud nejsou pravidelně a často kontrolováni tak rozsah a kvalita práce klesá, když rovnou neodejdou).*"

Otázka č. 17: V čem spatřujete největší nedostatky v současné právní legislativě týkající se oblasti VPP v České republice?

Odpověď R2: „*Systém dávek hmotné nouze ve skutečnosti zvýhodňuje ty, kteří nepracují.* [*Např. jestliže pracovník VPP je zaměstnán u organizace méně než 12 měsíců, v případě opětovného zařazení do evidence ÚP po skončení jeho pracovního poměru již nemusí dosahovat na určité příspěvky, jež jsou nezaměstnaným poskytovány. Ty naopak stále pobírají dlouhodobě nezaměstnaní, kteří např. pracovat ani nechtějí. Dříve pracující na tom tedy nejsou lépe než nepracující, i když by to mělo být naopak.* Doplněno autorkou

na základě doplňujícího rozhovoru s R2.] *Další problém, ale nikoli legislativní, je i v tom, že při posuzování výjimek při opakovaném zaměstnávání je fakt, zda pracovník, co ukončil zaměstnání, bude finančně zabezpečen (např. invalidní důchod, podpora v nezaměstnanosti). Skoro to vypadá, že je pro stát lepší, když nepracuje a bere dávky. Je to sice chvályhodné, že dbají o jeho zabezpečení, ale nepodpořit někoho, kdo chce pracovat proto, že bude mít nárok na podporu v nezaměstnanosti, nevidím jako správné řešení. Nehledě na finanční stránku věci, kdy podpora v nezaměstnanosti jde ze státního rozpočtu, zatímco příspěvky na vytvořená pracovní místa jsou i ze Sociálního fondu ESF a nezatěžují státní rozpočet tolik.*"

Otázka č. 18: Je dle Vašeho osobního názoru legislativa týkající se VPP v České republice příliš složitá? Pokud ano, co by bylo možné dle Vašeho názoru zjednodušit?

Odpověď R2: „*Legislativa složitá není, ale metodiky vytvářené MPSV a ÚP celou oblast zbytečně zesložiťují.*"

Otázka č. 19: Myslíte si, že je současná výše finančních prostředků pro oblast VPP ve Vaší organizaci dostačující? Prosím odůvodněte Vaši odpověď.

Odpověď R2: „*Ano, díky podpoře vedení města. Finanční prostředky poskytované ÚP pokryjí ve většině případů náklady na mzdu a povinné odvody SP a ZP. Všechny ostatní výdaje (platy a odvody nad rámec poskytovaného příspěvku – cca 60–80 tis. Kč měsíčně, stravenky, povinné úrazové pojistné, ochranné pomůcky, materiál pro práci VPP, pořízení vozidel, opravy vozidel, pojištění vozidel, pohonné hmoty, platby za odvoz odpadu do SKS* [Severočeských komunálních služeb, poznámka autorky], *časové jízdenky na MHD* [městskou hromadnou dopravu, poznámka autorky] *pro mistry) jsou hrazeny z rozpočtu města a vedení města tímto několika miliony ročně tuto činnost podporuje.*"

Příloha č. 7: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 3 (R3)

Otázka č. 1: Jakým způsobem probíhá spolupráce organizací (Úřadu práce – Kontaktního pracoviště Jablonec nad Nisou a Magistrátu města Jablonec nad Nisou) při vytváření nových pracovních míst VPP?

Odpověď R3: „*Vychází z potřeb ÚP a možností MMJN.*“

Otázka č. 2: Je tato spolupráce časově náročná?

Odpověď R3: „*S požadovaným nárůstem administrativy bohužel čím dál více.*“

Otázka č. 3: Kolik osob je do tohoto procesu spolupráce zapojeno ze strany Vaší organizace?

Odpověď R3: „*Tři.*“

Otázka č. 4: Schází se tyto osoby se zástupci z druhé organizace osobně (či pouze telefonická a elektronická komunikace)? Pokud osobně:

Odpověď R3: „*Obojí.*“

Podotázka č. 4a: Jedná se o pravidelná setkání? Pokud ano, v jakém časovém horizontu se setkání uskutečňují?

Odpověď R3: „*Téměř výhradně podle aktuální potřeby.*“

Podotázka č. 4b: Jedná se dle Vašeho názoru o setkání, jež přináší pozitivní či negativní výsledky v této oblasti? Prosím uveďte příklad.

Odpověď R3: „*S trochou humoru by se mi chtělo odpovědět: ‚Záleží na tom, z které strany se pozitivum či negativum hodnotí.‘ Pokud mám ale odpovědět vážně, spolupráce probíhá v přátelském duchu, ke střetům dochází v naprosté většině díky systémovým nařízením, která jsou postavena na teoretickém základě a v praxi se ukazují jako kontraproduktivní či chybná. Příkladem tradičních sporů je /ne-/prodlužování smluv stávajícím VPP.*“

Otázka č. 5: Jaké problémy se objevují při Vaší spolupráci nejčastěji?

Odpověď R3: „*Ad 4b dole.*“

Otázka č. 6: Je dle Vašeho osobního názoru možno tyto problémy nějakým způsobem do budoucna eliminovat? Pokud ano, jakým způsobem?

Odpověď R3: „*Mnohé problémy řešíme dnes a denně tak, jak je operativa přinese, a to jak na úrovni tajemníka, tak na úrovni nižší. Některé se dají bohužel vyřešit pouze úpravou legislativy, která v plné míře zohlední skutečnou praxi.*“

Otázka č. 7: Kolik osob má ve Vaší organizaci přibližně přímý kontakt s pracovníky VPP?

Odpověď R3: „*Byl-li otázkou míněn počet lidí, kteří mají VPP přímo na starosti v terénu, je to dnes řekněme 6 lidí.*“

Otázka č. 8: Dostáváte se Vy osobně do přímého kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R3: „*Ano.*“

Otázka č. 9: Jakým způsobem probíhá Vaše spolupráce s pracovníky VPP?

Odpověď R3: „*Přímo. Každé ráno podle nastalé situace určuji složení týmu, druh práce předáckých part a posádky vozu, přes den telefonicky koordinuji rozličné problémy, provádím nahodilé kontroly a řeším operativní potřeby.*“

Otázka č. 10: Jak moc je práce s těmito pracovníky časově náročná?

Odpověď R3: „*Práce je jako každá jiná dána 40 hodinami týdně. Pokud ale vezmu v potaz i to, že se naše oddělení snaží nelimitovat ji pouze výkonem určené činností, ale i sociálními potřebami a problémy zaměstnanců, pak nejsou výjimečné sobotní či nedělní telefonáty anebo například noční zoufalé volání a svěřování s nevěrou manželky až po extrém klienta, který se rozhodl vzít si život, naštěstí ještě zvedl telefon a zavolal.*“

Otázka č. 11: S jakými problémy se nejčastěji setkáváte při kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R3: „*Při výkonu činnosti s klasickým útěkářstvím, nedostatečnou aktivitou, neschopností vůbec rozpoznat nepořádek, analfabetismem, rozmary počasí, nespokojeností s parťákem, prací, trasou atd. V sociální oblasti problémy s financemi, bydlením, dluhy, dětmi, nemocemi, nevěrou, závislostí atd.*“

Otázka č. 12: V čem je dle Vašeho osobního názoru silná stránka zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R3:

- „*Příklad pro děti a následující generaci v problémových komunitách, že ‚normální je pracovat‘.*
- *Možnost vykonání mnohdy nechutných nebo fyzicky těžkých prací.*
- *Přemístění problémové komunity z laviček v centru města do pracovního procesu.*
- *Přínos pro daňový systém, protože drtivá většina těch, kteří u nás pracují na smlouvu, po většinu svého života pracovala na černo.*
- *Sekundárně úbytek trestné činnosti.*“

Otázka č. 13: V čem naopak vidíte slabou stránku zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R3:

- „*V systému, který nechápe, že k nastartování většiny z nich, kteří ve svých 40, 50 a více letech legálně nepracovali, případně pracovali minimálně, rozhodně nestačí*

rok, dva ani pět let, ale je třeba jim poskytnout jakési ‚chráněné zaměstnání' dlouhodobě, nikoli podle věku, ale podle povahy – některým i celoživotně.

- *Po druhé v systému, který nechápe, že ani soudruh Gustáv Husák svého času neuspěl s integrací této komunity, a že měl zcela jiné diktaturní prostředky. Proč jim tedy dlouhodobě neumožnit zaměstnání venku, kde se jejich svobodná mysl necítí svázaná jako ve fabrikách. Nečekejme od nich stachanovské výkony, nechtějme mít z každého po dvou letech kancelářskou sílu, ale dejme jim pravidla a využijme potenciálu, který mají tam, kde se cítí nejlépe – venku.*
- *V jejich představě o práci, využití pracovní doby a pracovní náplni.*
- *V obrovské náročnosti na kontrolní mechanismus.*
- *V psychické náročnosti.*"

Otázka č. 14: Myslíte si Vy osobně, že mají pracovníci VPP po ukončení jejich pracovního poměru u organizace možnost/šanci posunu, co se pracovních příležitostí v jiné oblasti na volném pracovním trhu týká?

Odpověď R3: „*Praxe u nás ukazuje, že jsou to pouze jednotlivci. Skutečně dlouhodobě si klasické zaměstnání najde a posune se orientačně cca 1–2 % lidí.*"

Otázka č. 15: Jaký je Váš osobní názor na problematiku nemožnosti okamžitého prodlužování pracovní smlouvy pro osvědčené pracovníky VPP?

Podotázka č. 15a: Jaké problémy tento fakt přináší/způsobuje ve Vaší organizaci?

Odpověď R3: „*Od problémů organizačních s neustálou nutností nového a nového skládání dvojic, učení lokalit, tras, nového časování dle fyzické zdatnosti jedinců, díky tomu velké výkyvy počtů zaměstnanců, kdy se samozřejmě nepodaří hned první dny nabrat takový počet zaměstnanců, který odpovídá počtu ukončených smluv, až po demotivaci, kdy ty nejlepší pracovníky máme za odměnu vyhodit (přesněni řečeno není jim prodloužena smlouva), protože systém je vyhodnotil jako ty, kteří už jsou schopni si najít zaměstnání lepší.*"

Podotázka č. 15b: Je dle Vašeho osobního názoru možné tyto problémy nějakým způsobem eliminovat? Pokud ano, jaké jsou Vaše návrhy k jejich eliminaci?

Odpověď R3: „*Systémem, viz ad 13.*"

Podotázka č. 15c: Objevují se tyto problémy pravidelně? Pokud ano, jak často či v jakém časovém horizontu?

Odpověď R3: „*Ano, s koncem smluv.*"

Otázka č. 16: Shledáváte cíl nástroje VPP (tedy umožnit obnovu/získání pracovních návyků a následnou integraci pracovníků na volný pracovní trh) za reálný? Prosím odůvodněte svoji odpověď.

Odpověď R3: „*Obnovu pracovních návyků ano, ale v omezené míře, plnohodnotnou integraci vnímám pouze u jedinců, viz předchozí odpovědi.*"

Otázka č. 17: Jak byste shrnula fungování oddělení organizace a personálu veřejných prací?

Odpověď R3: „*S myšlenkou, která byla ve své době hodně odvážná a týkala se většího využití dlouhodobě nezaměstnaných, přišel původně tajemník úřadu. Dokázal pro ni získat politické vedení města, založil naše oddělení, dal nám důvěru a volnou ruku a od té doby se všichni dohromady snažíme o co nejlepší výsledek.*"

Otázka č. 18: Jak moc je náročná koordinace pracovníků VPP?

Odpověď R3: „*Pro koordinátory a mistry je především náročná fyzicky, chodí pěšky, cca 8–18 km denně. Pro mě znamená zátěž psychickou.*"

Otázka č. 19: Jakým způsobem tato koordinace ve Vaší organizaci probíhá?

Odpověď R3: „*Koordinátoři a mistři neustále krouží mezi pracovníky a provádí záznam o jejich přítomnosti. Pro mě každé ráno začíná emotivním hodnocením prohřešků předchozího dne, je plné rozčilování, výmluv, operativního přizpůsobení počtu a kvalitě příchozích, požadované práci, počasí atd. Na druhé straně nešetřím pochvalami a klienti dobře ví, že se na mě mohou obrátit o jakoukoli radu případně pomoc, je-li reálná.*

Snad i proto pokud na závěr pracovního dne naší činnost podtrhneme a sečteme celodenní snažení, můžeme o výsledku říci, že je poměrně solidní."

Otázka č. 20: Musí Vaše organizace přijmout do pracovního poměru veškeré uchazeče navrhnuté Úřadem práce či si může stanovit vlastní kritéria pro přijetí uchazečů o pracovní místa VPP? Pokud máte vlastní kritéria:

Podotázka č. 20a: O jaká kritéria se jedná?

Odpověď R3: „*Většinou se jedná o opakující se klienty, takže měřítkem jsou zkušenosti z minula.* [*Jestliže se jedná o nové pracovníky, na základě zkušeností z veřejné služby, kterou vykonávají před tím, než jsou přijati na pozici VPP.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R3.]"

Podotázka č. 20b: Kdo tato kritéria vytváří/stanovuje?

Odpověď R3: „*Vedoucí oddělení.*"

Otázka č. 21: Jakým způsobem dochází k hodnocení výkonů pracovníků VPP?

Odpověď R3: „*Mzdou, možnou drobnou finanční odměnou případně nefinančními bonusy.* [*Hodnocení jako celek – hodnocení chování i výkonu pracovníka. Každý pracovník má svá specifika. Někdo chodí do práce pravidelně a včas, ale nepracuje tolik. Někdo nechodí, ale pracuje hodně.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R3.]“

Otázka č. 22: Jaká je pracovní morálka pracovníků VPP?

Odpověď R3: „*U většiny je na začátku zcela odlišná od naší představy.* [*Na počátku pracovního poměru je pro pracovníky těžké nastartovat každodenní rytmus – ranní vstávání, práce 4–8 hodin ‚v kuse', brzká vysílenost pracovníků, apod.* Doplněno autorkou na základě doplňujícího rozhovoru s R3.]“

Otázka č. 23: Dochází pracovníci VPP do práce pravidelně?

Odpověď R3: „*Ano.*“

Otázka č. 24: Jak probíhá kontrola pracovníků VPP „na pracovišti“?

Odpověď R3: „*Viz ad 18 a 19.*“

Otázka č. 25: V případě špatné pracovní morálky pracovníka, má organizace nějaké prostředky, jak tyto pracovníky usměrnit v jejich chování (např. vliv na jejich finanční ohodnocení, apod.)?

Odpověď R3: „*Verbální, případně rozvázání pracovního poměru.*“

Otázka č. 26: Naopak v případě vynikajících výkonů pracovníka, má organizace nějaké prostředky, jimiž může být pracovník odměněn?

Odpověď R3: „*Ad 21.*“

Otázka č. 27: Kolik procent pracovníků má přibližně zájem o prodloužení pracovního poměru po uplynutí jejich pracovní smlouvy?

Odpověď R3: „*Odhadem 80 %.*“

Otázka č. 28: Myslíte si, že je současná výše finančních prostředků pro tuto oblast ve Vaší organizaci dostačující? Prosím odůvodněte Vaši odpověď.

Odpověď R3: „*Ano mj. i vzhledem k exekucím.*“

Otázka č. 29: Má současná nízká nezaměstnanost vliv na počty a kvalitu pracovníků VPP?

Odpověď R3: „*Určitě, v současné době zůstávají na ÚP opravdu problémově zaměstnatelní klienti, s nimi je pak práce daleko náročnější.*“

Příloha č. 8: Otázky a odpovědi z dotazníku/rozhovoru respondenta č. 4 (R4)

Otázka č. 1: Jakým způsobem probíhá spolupráce organizací (Úřadu práce – Kontaktního pracoviště Jablonec nad Nisou a Magistrátu města Jablonec nad Nisou) při vytváření nových pracovních míst VPP?

Odpověď R4: „*U nás probíhají setkání se starosty měst a obcí a probíhají poradní sbory, kam mají možnost přijít zástupci měst a obcí a potom dle potřeby jednáme individuálně s každou obcí/městem, když je potřeba. Těch jednání se většinou účastní zástupci i různých oddělení jak tady trhu práce, tak zaměstnanosti a i vedení se většinou účastní. Jinak to probíhá tak, že se nosí žádosti, ty se zpracovávají a pak s nimi jednáme, co se týče zpracování dohod. A poté se řeší právě ty výjimky, kdy nastupují znovu ti stejní uchazeči.*“

Otázka č. 2: Je tato spolupráce časově náročná? [Otázka R4: „*Jak myšleno?“* Autorkou práce doplněno: Náročnost celkového procesu spolupráce, frekvence kontaktu s druhou organizací.]

Odpověď R4: „*Minimálně tak 4x za měsíc je nějaký telefonický kontakt, to jsme právě častěji v kontaktu s vedoucí organizačního a personálního oddělení (nejčastěji). Jednou za měsíc sem nosí vyúčtování mzdových nákladů, spolu s pracovními smlouvami, ukončeními, protože to je pak pak* [velké množství, poznámka autorky] *za těch x dohod a x lidí, ale neberu to jako časově náročnou práci. Pak trošku časově náročnější je zpracování těch vyúčtování. Protože tam jak ti lidé se mění, tak se přepočítává výše toho příspěvku vzhledem k tomu, jak ti lidé ukončili pracovní poměr a jak ti noví nastoupili. Ale jinak to neberu jako časově náročné.*“

Otázka č. 3: Kolik osob je do tohoto procesu spolupráce zapojeno ze strany Vaší organizace?

Odpověď R4: „*My jsme* [s kolegy z ÚP, poznámka autorky] *počítali zprostředkovatelky všechny, těch je v podstatě šest, protože ke každému uchazeči se vyjadřuje většinou zprostředkovatelka, jak vidí jeho nástup a jeho další uplatnění třeba na trhu práce. Pak v tom je vedení zapojeno a my tady na trhu práce, takže jsme napočítali zhruba deset jedenáct osob. Ale v nejužším kontaktu jsme já s vedoucí organizačního a personálního oddělení a potom ty zprostředkovatelky s těmi uchazeči a s vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací.*“

Otázka č. 4: Schází se tyto osoby se zástupci z druhé organizace osobně (či pouze telefonická a elektronická komunikace)? Pokud osobně:

Odpověď R4: „*Ano, podle potřeby. Ale spíš jsme na tom emailu a telefonu.*“

Podotázka č. 4a: Jedná se o pravidelná setkání? Pokud ano, v jakém časovém horizontu se setkání uskutečňují?

Odpověď R4: „*Minimálně asi 4x měsíčně telefonický kontakt, pak minimálně 1x ročně* [*setkání starostů*, doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4] *a pak ještě 4x za rok probíhají poradní sbory. A tam většinou chodí buď pan tajemník nebo i vedoucí organizačního a personálního oddělení.*“

Podotázka č. 4b: Jedná se dle Vašeho názoru o setkání, jež přináší pozitivní či negativní výsledky v této oblasti? Prosím uveďte příklad.

Odpověď R4: „*My jsme to zhodnotili* [s kolegy z ÚP, poznámka autorky] *jako pozitivní, protože vždycky se domluvíme na nějakém řešení. Že opravdu snažíme si vyjít maximálně vstříc a si získat tu konečnou pozici. Vždycky se nějak domluvíme.* [*Řeší se hlavně výjimky a obsazenosti dohod.* Doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4.]“

Otázka č. 5: Jaké problémy se objevují při Vaší spolupráci nejčastěji?

Odpověď R4: „*Nejčastěji se řeší výjimky a při obsazování těch uchazečů, když skončí jedna dohoda, tak jak co nejrychleji tam doplnit ty pracovníky, kteří tam v tom byli i zvyklí. Ale tam se musíme držet tedy té legislativy a řeší se opravdu jenom ty výjimky. Ale vždycky se nějak domluvíme.*“

Otázka č. 6: Je dle Vašeho osobního názoru možno tyto problémy nějakým způsobem do budoucna eliminovat? Pokud ano, jakým způsobem?

Odpověď R4: „*Leda jiným nástrojem než veřejně prospěšné práce. Často se hovoří o sociálním podniku, protože někteří ti uchazeči opravdu nejsou nikde jinde umístitelní než na ty veřejně prospěšné práce. A to nejde do nekonečna, takže tam vlastně jsou potom takové dvě barikády. Na jednu stranu to chápeme, že nikde jinde uplatnitelní nejsou, na druhou stranu se musíme řídit legislativou.*“

Otázka č. 7: Kolik osob má ve Vaší organizaci přibližně přímý kontakt s pracovníky VPP?

Odpověď R4: „*To je těch deset lidí.*“

Otázka č. 8: Dostáváte se Vy osobně do přímého kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R4: „*S těmi uchazeči tolik ne. Oni většinou jdou k té zprostředkovatelce a ta s nimi jedná a občas, spíš výjimečně, zbloudí i sem nahoru a ptají se přímo mě. Někteří sem zabloudí, ale to jsou opravdu výjimky.*“

Otázka č. 9: Jakým způsobem probíhá Vaše spolupráce s pracovníky VPP?

Odpověď R4: „*Tam spíš jim jde o to, že jim není úplně jasné, jak to tady funguje, a nechápou, proč nemohou znova na radnici nastoupit. Takže se jim snažíme vysvětlit, že tady jsou nějaká pravidla a že tu jejich situaci řešíme a vždycky si to nechají vysvětlit. Nebo je odkážu na vedoucí oddělení organizace a personálu veřejných prací, že musí jednat spíše s ní a ty setkání probíhají v pohodě.* [*Osobně nebo telefonicky se dotazují.* Doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4.]“

Otázka č. 10: Jak moc je práce s těmito pracovníky časově náročná?

Odpověď R4: „*Není. Děje se to výjimečně. Opravdu, nechají si to vysvětlit. Někdy to tedy trvá, než to trošku pochopí, ale většinou odchází vcelku spokojeni.*“

Otázka č. 11: S jakými problémy se nejčastěji setkáváte při kontaktu s pracovníky VPP?

Odpověď R4: „*Problémy spíše v nepochopení. Oni cítí tu nejistotu a na VPP chtějí zůstat, ale tady je takový ten proces, že musí do evidence znovu splnit nějakou dobu, takže se jim toto snažíme vysvětlit.*“

Otázka č. 12: V čem je dle Vašeho osobního názoru silná stránka zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R4: „*Umisťují se dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči, kteří si osvojují pracovní návyky, oživují si to celé a tam jde o to, že* (--) *VPP jediná možnost jak se na ten trh práce mohou na chvilku umístit. Takže to je vlastně toto, ti lidé mají problémy s alkoholem, s drogami, jsou bez přístřeší někdy, takže tohle je pro ně taková šance. Takže v tomto to má takovou velkou výhodu ty veřejně prospěšné práce. Ti lidé se trošku postaví na nohy.*“

Otázka č. 13: V čem naopak vidíte slabou stránku zaměstnávání pracovníků VPP?

Odpověď R4: „*Právě, že to jsou jenom ty krátkodobé pracovní příležitosti a hrozí tam to, že třeba i trošku schopnější lidé se tam ‚zakuklí‘ a už nejsou ani ochotni moc nastoupit někam jinam a pořád si chtějí zůstat u toho svého koštěte a pořád na těch veřejně prospěšných pracích, i když by třeba někteří měli šanci se uplatnit i někde jinde.*

[*Nedostatek uchazečů v menších obcích, stydí se i třeba, že by je někdo viděl s koštětem.* Doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4.]“

Otázka č. 14: Myslíte si Vy osobně, že mají pracovníci VPP po ukončení jejich pracovního poměru u organizace možnost/šanci posunu, co se pracovních příležitostí v jiné oblasti na volném pracovním trhu týká?

Odpověď R4: „*Výjimečně asi ano, ale častokrát se to neděje. Jsou to opravdu výjimky, které se uplatní někde jinde než na veřejně prospěšných pracích, ale děje se to, že třeba ta obec nebo to město si ty lidi bere do kmenového stavu. Nebo přejdou pod technické služby, tam dostanou pracovní smlouvu. Takže většinou zůstanou na obdobné pozici, ale už vlastně jsou v kmenovém stavu té dané obce nebo města. Ale jsou to opravdu jenom výjimky.*“

Otázka č. 15: Jaký je Váš osobní názor na problematiku nemožnosti okamžitého prodlužování pracovní smlouvy pro osvědčené pracovníky VPP?

Odpověď R4: „*Tam se legislativa trochu zmírnila u asistentů prevence kriminality a koordinátorů. Teda je fakt, že oni musí zpátky do evidence, ale třeba druhý den mohou hned nastoupit. Takže toto je docela pozitivní, protože zrovna tyto dvě pozice je hodně těžké obsadit, protože těch uchazečů už je tady málo a tyto pozice vyžadují, aby ti lidé měli už nějakou zodpovědnost, byli schopnější a takových uchazečů tady moc nemáme. Co se těch dělníků týče, tak tam si myslím, že je to tak padesát na padesát, jenomže opravdu někteří ti lidé nejsou použitelní jinde, ale zase víme, že spousta obcí si na ty své lidi zvykla a nikoho jiného třeba ani přijmout nechtějí, i když ti uchazeči tady jsou. Takže tam to je takové jako rozpolcené, že víme, že některé ty uchazeče v životě neumístíme nikam jinam. Ale jsou tady i další, kteří by třeba na to VPP taky mohli dělat a nedostanou se tam, ale snažíme se to právě řešit a eliminovat toto, aby opravdu se ti uchazeči střídali, anebo aspoň částečně se vždycky na těch smlouvách obměnilo to osazenstvo a nebyli tam pořád ti stejní.*“

Podotázka č. 15a: Jaké problémy tento fakt přináší/způsobuje ve Vaší organizaci [např. v druhé organizaci administrativa, doplněno autorkou]?

Odpověď R4: „*Ono je to tady také s tou administrativou, protože zprostředkovatelka musí toho člověka zaevidovat, musí si od něho převzít veškeré ty papíry a někteří si požádají i o podporu, takže se řeší i toto, správní řízení tam běží, co se týče řešení podpory a během třeba měsíce dvou nebo pak těch tří, když splní tu podmínku, ti uchazeči zase odchází.*

Takže ono to je i pro nás docela administrativně náročné, ale chápu, že pro město asi víc, kdy oni musí vystavovat zápočtové listy, vlastně všechno, odhlašovat na sociálce, přihlašovat. Jo je to takové kostrbaté, no ale bohužel to jinak nejde.“

Podotázka č. 15b: Je dle Vašeho osobního názoru možné tyto problémy nějakým způsobem eliminovat? Pokud ano, jaké jsou Vaše návrhy k jejich eliminaci?

Odpověď R4: „*Myslím, že ne. Toto ne, to by se musela opravdu nějakým způsobem změnit legislativa a nejsem si jistá, kterým směrem to půjde v příštím roce.* [*Pravidelnými jednáními se starosty města a obcí, aby nedocházelo k nedorozuměním.* Doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4.] *A to se opravdu děje. Někdy třeba i během roku se trochu pozmění kritéria, tak si zavoláme, přijde pan tajemník s vedoucí organizačního a personálního oddělení, dojde k tomu vedoucí zprostředkování, paní ředitelka u toho je a snažíme se najít nějaké vhodné řešení.*“

Podotázka č. 15c: Objevují se tyto problémy pravidelně? Pokud ano, jak často či v jakém časovém horizontu?

Odpověď R4: „*Ani ne. Tam byly takové ty nepokoje, když se zpřísnila ta legislativa, byly tam ty tři povinné měsíce, nebo jsou tam teď ty tři povinné měsíce v evidenci pro každého uchazeče, který chce jít na VPP. Tak tam jsme na to naráželi, že třeba z magistrátu posílali uchazeče rovnou pro doporučenky, aby mohli znovu nastoupit, a my jsme říkali nenene, to nejde, oni musí splnit tři měsíce, anebo pokud byste si ho chtěli vzít dřív, tak musí nejdříve si město požádat o tu výjimku. A tam je ten proces, kdy musí požádat, u nás to projednává komise a paní ředitelka pak rozhodne, jestli tu výjimku ten uchazeč dostane nebo ne.*“

Otázka č. 16: Shledáváte cíl nástroje VPP (tedy umožnit obnovu/získání pracovních návyků a následnou integraci pracovníků na volný pracovní trh) za reálný? Prosím odůvodněte svoji odpověď.

Odpověď R4: „*Jak už jsem řekla, tak oni častokrát jsou neumístitelní jinak, takže tam je to opravdu o jedincích, kteří jsou umístitelní jinak, ale většinou u těch lidí, kolikrát opravdu ty veřejně prospěšné práce jsou jediné východisko, kam je umístit. Protože tady, co se týče Jablonce, tak opravdu oni mají takové ty opravdu složité případy uchazečů. Vy asi víte, asi jste se setkala s některými.*“

Otázka č. 17: Jak probíhá spolupráce Vaší organizace s nadřízenými orgány v oblasti tvorby pracovních míst VPP?

Podotázka č. 17a: O jaké nadřízené orgány se konkrétně jedná?

Odpověď R4: „*Ministerstvo* [*MPSV*, doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4]*, Generální ředitelství a Krajská pobočka* [Úřadu práce, doplněno autorkou]**.**“

Podotázka č. 17b: Popište prosím formu této spolupráce.

Odpověď R4: „*My asi nejčastěji spolupracujeme s tou krajskou pobočkou, protože přes tu řešíme pak i věci s generálním ředitelstvím, ale je to náš přímý nadřízený orgán. A s* nimi *komunikujeme telefonicky, mailem nebo děláme i porady, třeba jak jenom oddělení trhu práce, které probíhají… nebo jsou porady vedení 1x za měsíc, pak jsou porady i mezi všemi pracovníky trhu práce, takže máme i kazuistické semináře, kde se řeší situace určitá a sbírají se informace z různých kontaktních pracovišť, jak danou situaci by řešili tam. Takže se stýkáme pravidelně a funguje to.*“

Podotázka č. 17c: Jaké máte zkušenosti s touto spoluprací? [Takže dobré zkušenosti? Doplněno autorkou na základě odpovědi z předchozí podotázky.]

Odpověď R4: „*Ano.* [*Jsme spokojeni.* Doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4.]“

Podotázka č. 17d: Dochází k osobním setkáním se zástupci těchto orgánů? Pokud ano, jak často?

Odpověď R4: „*Tak jednou za ten měsíc ty porady.*“

Podotázka č. 17e: Kde/v jaké oblasti se dle Vašeho názoru objevují/vznikají největší nejasnosti/problémy při této spolupráci?

Odpověď R4: „*Nevznikají.*“

Otázka č. 18: Spolupracuje Vaše organizace v oblasti tvorby pracovních míst VPP i s jinými organizacemi z neziskové sféry? Pokud ano:

Podotázka č. 18a: O jaké organizace se konkrétně jedná?

Odpověď R4: „*Spolupracujeme se spolky, spolupracujeme s příspěvkovými organizacemi, to jsou školy, školky, kam přes veřejně prospěšné práce jdou i osobní asistenti k postiženým dětem a teď, je to řekla bych tak dva roky zpátky, začaly školy žádat i o vrátné, to když tenkrát se stal nějaký ten útok na žáka na nějaké základní škole, kam se dostala žena s nožem, tak právě dáváme i vrátné na základní školy. Dávali jsme i do útulku pracovníka,*

který se staral o odchyt zvířat. Takže veřejně prospěšné práce, není to jenom o úklidu města, ale jsou to i tyto činnosti. Anebo dáváme i příspěvky do dětských center na nějaké pomocné pracovníky, takže i toto.“

Podotázka č. 18b: Můžete popsat formu této spolupráce? [Probíhá přibližně stejně jako s městem? Otázka doplněna autorkou na základě informací z podkladů R4.]

Odpověď R4: „*Přesně tak. Tu zahájíme setkáním. Potom když se dotáží na možnost příspěvku, tak sem přijdou i individuálně, sedneme si, řekneme, jaké jsou možnosti, na co si mohou ‚šáhnout‘ a funguje to obdobně jako s tím městem.*“

Podotázka č. 18c: Jaké máte zkušenosti s touto spoluprací? [Pozitivní? Otázka doplněna autorkou na základě informací z podkladů R4.]

Odpověď R4: „*Taky se tam řeší výjimky samozřejmě, protože u těch postižených dětí, když jsou ti asistenti, tak tam je obtížné, když jeden asistent skončí, tak aby si to dítě zvykalo na někoho dalšího. Takže tam ty výjimky taky poskytujeme, protože kolikrát ty děti jsou autistické nebo mají nějaké další mentální postižení a tam opravdu jakmile si zvyknout na jednoho člověka, tak tam je pro ně hrozně komplikované, aby si zvykaly na dalšího.*“

Podotázka č. 18d: Dochází k osobním setkáním se zástupci těchto organizací? Pokud ano, jak často?

Odpověď R4: „*Tam pravidelně myslím si, že se pořádá se zástupci škol a školek, takže tam si myslím, že to je tak určitě 2x 3x do roka a tam my jim říkáme ty aktuální informace, jaké mají možnosti a potom to je individuální, když třeba oni ti ředitelé škol se setkávají i mezi sebou, tak si řeknou, že mají třeba toho a toho člověka z ÚP, tak ta škola pak se ptá mě, jaká je možnost pro ně, jestli také mohou takového pracovníka sehnat.*“

Podotázka č. 18e: Kde/v jaké oblasti dle Vašeho názoru se objevují/vznikají největší nejasnosti/problémy při této spolupráci?

Odpověď R4: „[*Stejně jako u VPP měst a obcí – přeobsazování a výjimky.* Doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4.] *Výjimky, to je všude.*“

Otázka č. 19: Myslíte si, že je výše finančních prostředků přidělovaná na nástroj VPP v rámci APZ v České republice dostačující?

Odpověď R4: „*V současné chvíli ano, protože nám ještě běží projekt z Evropského sociálního fondu a vedle toho máme i čistý rozpočet na čistou APZ (na aktivní politiku zaměstnanosti). Takže v současné chvíli si myslím, že ta finanční rezerva je dostatečná.*“

Otázka č. 20: Kdo a kde rozhoduje o výši finančních prostředků na oblast tvorby pracovních míst VPP přidělené Vaší pobočce ÚP?

Odpověď R4: „*U nás to funguje tak, že krajské pobočce je přidělen nějaký rozpočet, když je schválený ten celostátní, pak na ministerstvo jde nějaký rozpočet, pak na každou krajskou pobočku a ta krajská pobočka rozděluje ten rozpočet podle toho třeba i jaká je situace na trhu práce v tom daném okrese. A je to i na základě konzultací, kdy oni zjišťují, jaká bude naše finanční potřeba. Vždy děláme takové výhledy třeba i na rok dva dopředu, tak to je takové věštění z křišťálové koule skoro, ale vychází se ze skutečnosti toho daného roku a u těch VPP je předpoklad, že v podobné výši bude čerpáno i ten rok další.*“

Otázka č. 21: Máte možnost Vy, jako organizace, osobně zasahovat či nějakým způsobem ovlivnit výši těchto finančních prostředků? Pokud ano, jakým způsobem?

Odpověď R4: „*Máme, určitě.* [*Sledování rozpočtu.* Doplněno autorkou na základě informací z podkladů R4.] *A i v průběhu roku, když cítíme potřebu, že třeba peníze dochází, tak sdělíme krajské pobočce a většinou peníze jsou.*“

Otázka č. 22: Myslíte si, že je současná výše finančních prostředků pro tuto oblast v Jablonci nad Nisou dostačující? Prosím odůvodněte Vaši odpověď.

Odpověď R4: „*Momentálně ano. Jak bylo řečeno, pořád tu jsou ty dva zdroje financování, otázkou je, jaký bude rozpočet pro příští rok nebo bude nová vláda, tak je otázkou, jak ta vláda kterým směrem půjde a kolik bude nám sem přiděleno a jak to bude vypadat. Ale věříme, že to bude stejné jako v loňském roce, že ta situace bude příznivá a že ty veřejně prospěšné práce budou moct být zachovány v takovém objemu, v jakém jsou.*“