Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

Veřejně prospěšné práce: zhodnocení přínosů pro účastníky v regionu Holicka

Bakalářská práce

Autor: Zuzana Bolehovská

Studijní program: Sociální práce ve veřejné správě

Studijní obor: Sociální práce

Forma: Kombinovaná

Vedoucí práce: Mgr. Jan Hloušek, Ph. D

Hradec Králové 2021

Univerzita Hradec Králové
Ústav sociální práce

Zadání bakalářské práce

Autor: **Zuzana Bolehovská**

Studium: U1874

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Název bakalářské práce: **Veřejně prospěšné práce - zhodnocení přínosů pro účastníky v regionu Holicka**

Název bakalářské práce AJ: Public works - evaluation of benefits for participants in the Holice region

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se bude zabývat institutem Veřejně prospěšné práce jako jedním z nástrojů k vytvoření dočasných pracovních míst. Cílem práceje zhodnotit, zda jsou efektivně využívány obcemi a jak přínosné jsou pro nezaměstnané, zda plní svoji funkci zapojení nezaměstnaných do běžného života, zda jim tento program pomůže najít vhodné zaměstnání a to si udržet nebo naopak. Výzkum bude zaměřen na region Holicka. K ověření tohoto cíle bude využita jak kvantitativní, tak kvalitativní analýza. Kvantitativní bude sběr sekundárních dat sttistik ČSU a Úřadu práce Holice k nastínění situace pracovního trhu v této lokalitě. Kvalitativní výzkum pak bude použit metodou strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami.

WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, ed. Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6. KULHAVÝ, Václav a Tomáš SIROVÁTKA. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN isbn978-80-7416-012-7. KOLLÁROVÁ, Bc. Radana. Veřejně-prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Ostrava, 2011, 63 s. Diplomová práce. Vysoká škola Báňská-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, katedra národohospodářská. Vedoucí práce Doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D. TOMEŠ, Igor. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce, Filozofická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Jan Hloušek, Ph.D.

Oponent: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 30.4.2020

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práce na téma Veřejně prospěšné práce – zhodnocení přínosů pro účastníky v regionu Holicka zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce. Elektronická a tištěná verze jsou totožné.

Hradec Králové 2021 ……

Zuzana Bolehovská

Poděkování

Děkuji panu Mgr. Janu Hlouškovi za obětavou a přínosnou pomoc a za trpělivost při zpracování mé bakalářské práce. Děkuji všem starostům Holicka a účastníkům veřejně prospěšných prací při dotazníkovém průzkumu a cenné informace.

Zuzana Bolehovská

ANOTACE

BOLEHOVSKÁ, Zuzana. Veřejně prospěšné práce: zhodnocení přínosů pro účastníky v regionu Holicka. Hradec Králové, 2021. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Filozofická fakulta (Ústav sociální práce) Vedoucí práce: Mgr. Jan Hloušek, Ph.D.

Bakalářská práce se bude zabývat institutem Veřejně prospěšné práce jako jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k vytvoření dočasných pracovních míst. Cílem práce je zhodnotit, zda jsou efektivně využívány obcemi a jak přínosné jsou pro nezaměstnané, zda plní svoji funkci zapojení nezaměstnaných do běžného života, zda jim tento program pomůže najít vhodné zaměstnání, a to si udržet nebo naopak. Výzkum bude zaměřen na region Holicka. K ověření tohoto cíle bude využita jak kvantitativní, tak kvalitativní analýza. Kvantitativní bude sběr sekundárních dat ze statistik ČSU, Úřadu práce, MPSV a Úřadu práce Holice k nastínění situace pracovního trhu v této lokalitě. Kvalitativní výzkum pak bude použit metodou polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami výběrem vhodných respondentů, kterými budou starostové obcí a účastníci programu (zaměstnanci).

Klíčová slova: zaměstnanost, veřejné, prospěšné, práce, Holicko, účastníci, obec, program

ANNOTATION

BOLEHOVSKÁ, Zuzana. Community service: evaluation of benefits for participants in the Holicka region. Hradec Králové, 2021. Bachelor thesis. University of Hradec Králové, Faculty of Arts (Department of Social Work) Thesis supervisor: Mgr. Jan Hloušek, Ph.D.

The bachelor thesis will deal with the institute of community service as one of the tools of active employment policy to create temporary jobs. The aim of the work is to evaluate whether they are effectively used by municipalities and how beneficial they are for the unemployed, whether they fulfill their function of involving the unemployed in everyday life, whether this program will help them find a suitable job, and keep it or vice versa. The research will focus on the Holicka region. Both quantitative and qualitative analysis will be used to verify this goal. The collection of secondary data from the statistics of the CZSO, the Labor Office, the Ministry of Labor and Social Affairs and the Holice Labor Office will be quantitative to outline the situation of the labor market in this locality. Qualitative research will then be used by the method of semi-structured interview with open questions by selecting suitable respondents, which will be mayors and participants in the program (employees).

Key words: employment, public, beneficial, work, Holicko, participants, municipality, program

OBSAH

Anotace 5
Annotation 6
Obsah 7
Úvod 9
I. TEORETICKÁ ČÁST 11
1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 12
1.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 14
1.1.1 ZÁKLADNÍ LEGISLATIVNÍ NORMY 15
1.1.2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 15
1.2 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ 17
1.3 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY 18
2 NEZAMĚSTNANOST – PŘÍČINY, TYPY, DŮSLEDKY 20
2.1 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI 20
2.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI 20
3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI 22
4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE 23
4.1 ABSOLVENTI 23
4.2 STARŠÍ OSOBY 50 LET A VÍCE 24
4.3 ŽENY PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ, PEČUJÍCÍ O DÍTĚ DO 15 LET VĚKU NEBO O ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉHO ČLENA RODINY 24
4.4 LIDÉ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM 25
4.5 OSOBY S NÍZKÝM VZDĚLÁNÍM, BEZ KVALIFIKACE 26
5 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE 27
5.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA 27
5.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA VPP 28
5.3 FINANCOVÁNÍ 28

5.4 VZNIK A PRACOVNÍ **POZICE** VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ, VÝŠE A DOBA POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU 29
5.5 EFEKTY VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ 30
5.6 HODNOCENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 33
6 SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI 35
II. PRAKTICKÁ ČÁST 37
7 METODIKA 38
7.1 CÍLE VÝZKUMU A HLAVNÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA 38
7.2 METODY VÝZKUMU 39
7.3 TECHNIKA SBĚRU DAT 40
7.4 OPERACIONALIZACE 41
7.5 VÝBĚR RESPONDENTŮ 45
7.6 REALIZACE VÝZKUMU 49
7.7 ETICKÁ A INSTRUMENTÁLNÍ RIZIKA VÝZKUMU 51
8 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT 53
8.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA REGIONU HOLICKA 53
8.2 TRH PRÁCE V REGIONU HOLICKO 53
8.3 NEZAMĚSTNANOST V OBCÍCH REGIONU HOLICE 55
8.4 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU 57
8.4.1 PRVNÍ DÍLČÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA 57
8.4.2 DRUHÁ DÍLČÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA 58
8.4.3 TŘETÍ DÍLČÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA 61
ZÁVĚR A DOPORUČENÍ 66
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ 70
SEZNAM SCHÉMAT 70
BIBLIOGRAFIE 71

ÚVOD

Tato bakalářská práce se věnuje problematice Veřejně prospěšných prací jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je zjistit, jaké přínosy a nedostatky mají veřejně prospěšné práce pro obce regionu Holicka, pro jejich účastníky, kterými jsou zástupci obcí (starostové a starostky a uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nebo již byli přes program veřejně prospěšných prací zaměstnáni.

Podstatou výzkumu, který v této práci provádím je také snaha zjistit, zda má program veřejně prospěšné práce opravdu takový přínos pro účastníky, jaký je mu připisován jeho tvůrci a jak sami účastníci a zaměstnavatelé, v tomto případě zástupci obcí tento program vnímají.

Díky zjištěným výsledkům mého výzkumu navrhnu řešení na zlepšení využití tohoto programu a zhodnotím jeho využitelnost na Holicku. Poukáži na přístup institucí jako je Úřad práce Holice k nezaměstnaným vedeným na Úřadě práce Holice, na to, jak takovou příležitost zaměstnávání vnímají účastníci, starostové a starostky jednotlivých obcí regionu, uchazeči o zaměstnání nebo ti, kteří v tomto programu zaměstnaní jsou, popřípadě v programu veřejně prospěšných prací již zaměstnaní byli v minulosti.

Za tímto účelem byla nastudována odborná literatura, právní normy týkající se této problematiky, bakalářské a diplomové práce studentů, kteří tuto problematiku zkoumali, a byly realizovány rozhovory s nezaměstnanými vedenými na Úřadě práce, se zaměstnanci obcí, kteří jsou nebo byli zaměstnaní přes program veřejně prospěšné práce. Byla realizována dotazníková šetření se zástupci obcí, v našem případě jimi jsou starostové a starostky obcí regionu Holicka a s účastníky programu veřejně prospěšné práce, kteří jsou nebo byli v minulosti přes tento program zaměstnaní na obcích.

Téma bakalářské práce jsem zvolila záměrně, již devět let pracuji na jedné z obcí zkoumaného regionu Holicka jako personalistka a s uchazeči o zaměstnání jsem často v kontaktu. Spolupracuji s Úřady práce Holice a Pardubice a provádím veškerou administrativu, která se týká právě programu Veřejně prospěšných prací. Mám tedy k dané problematice blízko a toto téma mě zajímá.

Veřejně prospěšné práce jsou, jak jsem již zmiňovala součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Je však otázkou, zda je tento program veden tím správným směrem. Zda skutečné pomáhá řešit problém dlouhodobé nezaměstnanosti a zda pomáhá účastníkům Veřejně prospěšných prací začlenit se do běžného pracovního procesu, najít si trvalé zaměstnání.

Cíl této bakalářské práce bude zjišťován jak formou kvalitativního, tak kvantitativního výzkumu. Kvantitativní výzkum bude probíhat sběrem sekundárních dat ze statistik Českého statistického úřadu, Pardubického kraje, Úřadu práce Holice a Ministerstva práce a sociálních věcí k nastínění situace pracovního trhu v této lokalitě, kvalitativní výzkum pak bude prováděn metodou strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami, na které budou odpovídat jak zástupci jednotlivých obcí regionu Holicka, tak zaměstnanci, kteří jsou nebo byli přes program veřejně prospěšných prací zaměstnáni.

Zhodnotím v této práci nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, Veřejně prospěšné práce, v regionu Holicka. Navrhnu řešení na zlepšení využití tohoto programu a zhodnotím jeho využitelnost na Holicku. Poukáži také na přístup institucí jako je Úřad práce Holice k nezaměstnaným vedeným na Úřadě práce Holice, na to, jak takovou příležitost zaměstnávání vnímají účastníci, starostové jednotlivých obcí regionu, uchazeči o zaměstnání vedení na Úřadu práce Holice, nebo ti, kteří už v tomto programu zaměstnaní jsou, popřípadě byli.

První část této práce bude teoretická a zabývat se bude poznatky z oblasti politiky zaměstnanosti, nezaměstnaností, jejími typy, příčinami, důsledky. Samostatným bodem bude vysvětlení pojmu Veřejně prospěšných prací, které jsou stěžejním programem aktivní politiky zaměstnanosti. Další kapitola se bude věnovat rizikovými skupinami, které jsou díky svému handicapu takto nechtěně vyřazeni z pracovního procesu.

Druhá část bude částí praktickou, kde bude výzkum zpracován formou strukturovaného rozhovoru, který má za úkol zmapovat situaci, vnímání a postoje obcí jako zaměstnavatelů a účastníků Veřejně prospěšných prací. Bude zjištěno, jak zlepšit situaci a přístup dlouhodobě nezaměstnaných nebo těch, kteří jsou zaměstnáni na Veřejně prospěšné práce, jak tyto pracovníky namotivovat, aby si našli sami stálé zaměstnání a Veřejně prospěšné práce brali jako odrazový můstek v jejich nepříznivé situaci.

Závěrem mého úvodu bych si dovolila citovat větu, která zcela vystihuje záměr mé bakalářské práce: „*Nic tak nepodnítí důvěru klienta ve vlastní síly a zdroje, než když vidí, že mu jeho okolí důvěřuje.*“ (Bobek & Peniška, 2008)

I. TEORETICKÁ ČÁST

V této části bakalářské práce si vysvětlíme pojmy, které jsou pevně spjaty s problematikou programu veřejně prospěšných prací. Začneme tedy vlastní politikou zaměstnanosti, abychom si vysvětlili, jak celý systém funguje, kdo je mu podřízen, kdo vytváří k tomuto programu metodiky, kdo zodpovídá za průběh veřejně prospěšných prací, na koho tento program cílen. Hlavním realizátorem tohoto programu je aktivní politika zaměstnanosti, které bude věnována kapitola dvě, dále zde bude vysvětleno, jak funguje úřad práce a v neposlední řadě zde bude rozebrána nezaměstnanost, její příčiny, typy a důsledky. V další kapitole budou popsány jednotlivé rizikové skupiny, které jsou ohroženy nezaměstnaností a v poslední kapitole bude psáno fungování zkoumaného programu veřejně prospěšných prací. Její základní charakteristika, právní úprava, nezbytné financování, vznik. Popsány budou efekty, které veřejně prospěšné práce mají ať jsou přímé či nepřímé a zaměříme se i na zhodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti.

1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V první kapitole teoretické části si objasníme pojmy politiky zaměstnanosti jako takové. Je důležitým odvětvím veřejné správy. Patří mezi ně orgány, které zabezpečují a podporují státní politiku zaměstnanosti – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Vláda České republiky, Český úřad bezpečnosti práce, Státní úřad inspekce práce a Úřady práce.

Zaměstnanost patří do jedné z oblastí pracovního práva. V úpravě zaměstnanosti se jedná o vztahy mezi občany a státními orgány, a vztahy mezi občany a zaměstnavateli napřímo. Každá oblast pracovního práva se vyznačuje tím, že je pro ni stěžejní jiný právní předpis. V oblasti individuálního pracovního práva se jedná o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, pro oblast kolektivního pracovního práva je to kombinace Zákoníku práce a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Pro oblast zaměstnanosti je stěžejním právním předpisem zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. (Kozák, 2020)

Politika zaměstnanosti je zaměřena na nezaměstnanost a s ní související problémy. Jedná se o součást sociální politiky, která sleduje veřejný zájem občanů v oblasti snižování negativních důsledků rizikových životních situací. Sociální politika je založena na principu solidarity. Při rozdělování finančních prostředků je tak kladen důraz na pospolitost jedince a sociálních skupin. (Kotous, Munková, & Štefko, 2013)

S nezaměstnaností je spojena řada negativních důsledků. Jedná se například o snížení životní úrovně, ztráta společenského postavení, ale také ztráta naděje, že si jedinec vybuduje uspokojivou profesní kariéru a rodinný život. (Šlapák, Pánek, & Kotous, 2006) Politika zaměstnanosti zahrnuje následující aktivity:

- rozvoj sítě institucí, které se dané problematice věnují;
- podpora tvorby nových pracovních míst;
- rozvoj schopností a dovedností žadatelů o práci;
- zajištění odpovídajících životních podmínek nezaměstnaných (Winkler & Wildmannová, 1998)

Obecně rozlišujeme politiku zaměstnanosti na aktivní a pasivní. S prvními opatřeními proti nezaměstnanosti se můžeme setkat už ve 30. letech 20. století v Evropě v souvislosti se změnou pohledu na příčiny nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje aktivity zaměřené na pomoc nezaměstnaným tak, aby si zachovali

alespoň částečně životní úroveň. Jedná se hlavně o poskytování sociálních dávek, na které mají nezaměstnaní nárok ze zákona. V začátcích byl na tento typ opatření kladen velký důraz, a toto mělo trvání až do 50. let 20. století, kdy se začala postupně rozvíjet aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je založena na činnosti, kde je cílem zajistit, aby nezaměstnaní opět získali práci. Jednalo se o podporu nabídky práce, rekvalifikaci, zvýšení flexibility trhu práce, pracovní výcvik a další. (Halásková, 2008)

V České republice je vývoj politiky zaměstnanosti spojen se změnami na trhu práce v 90. letech 20. století. Míra zaměstnanosti totiž podléhala vývoji trhu, který se specifickým způsobem projevoval na trhu práce. Důležitým mezníkem byl rok 1989. Jedním z úkolů vlády bylo ovlivňovat nabídku a poptávku po pracovní síle. Cílem bylo dosáhnout maximální možné zaměstnanosti. K dosažení tohoto cíle byli využívány právní normy, které upravují práva a povinnosti subjektů působících na trhu práce. S nárůstem nezaměstnanosti rostly také výdaje, které byly s touto oblastí spojeny. Bylo zjevné, že je nutné zavést opatření, která by vedla k posílení konkurenceschopnosti zaměstnanců a vzniku nových pracovních míst. Zcela zásadní roli hrály v tomto ohledu dva zákony – zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a o působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. (Kotous, Munková, & Štefko, 2013)

Na vývoj dané oblasti měl značný vliv vstup České republiky do Evropské unie. Od roku 1999 je každoročně připravován Národní plán zaměstnanosti ČR, ten je pravidelně aktualizován. Vzhledem k tomu, že je Česká republika jedním z členských států Evropské unie, reflektuje Národní plán zaměstnanosti ČR společnou evropskou politiku týkající se této oblasti. (Kotýnková, Trh práce na přelomu tisíciletí, 2006) a (Brožová, 2003)

V roce 2010 byla přijata Strategie Evropa 2020, která se zaměřuje na podporu udržitelného růstu. Její součástí je také popis cílů zaměstnanosti. Jedná se o podporu tvorby nových pracovních míst, podporu rovných příležitostí, zákaz diskriminace a boj proti nezaměstnanosti a sociálnímu vyloučení. (Evropská komise, 2018). Díky této strategii byla vytvořena Strategie politiky zaměstnanosti České republiky do roku 2020. Ta jasně udává následující oblasti – podpora zaměstnanosti rizikových skupin, zajištění rovnosti mužů a žen na trhu práce, podpora schopnosti jednotlivých subjektů přizpůsobit se situaci na trhu práce a rozvoj služeb zaměřených na podporu zaměstnanosti. Na základě této strategie byly formulovány následující Národní cíle ČR:

- růst míra zaměstnanosti na 75 %;
- růst míry zaměstnanosti žen na 65 %;
- růst míry zaměstnanosti osob ve věku nad 50 let na 55 %;
- pokles míry nezaměstnanosti osob ve věku od 15 do 24 let o třetinu;
- pokles míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o jednu čtvrtinu;

(Vláda České republiky, 2015)

V případě ztráty zaměstnání je nezaměstnaným poskytován příspěvek v nezaměstnanosti. Výplaty podpory v nezaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Výše podpory je vypočítána z průměrné měsíční mzdy z posledního zaměstnání. V případě osob samostatně výdělečně činných je částka počítána z vyměřovacího základu daně za poslední rok. Výše podpůrčí doby závisí také na délce nezaměstnanosti. První dva měsíce jde o 65 %, následující dva měsíce se jedná o 50 %. V dalším období jde o 45 %. Délka období, ve kterém je nezaměstnaným vyplácena podpora, závisí také na jejich věku. Osoby mladší 50 let dostávají podporu 5 měsíců. U osob ve věku od 50 do 55 let jde o 8 měsíců a u osob nad 55 let se jedná o 11 měsíců. (Úřad práce České republiky, 2021)

1.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Tato podkapitola se bude věnovat stručnému vysvětlení pojmu aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je dosažení maximální možné zaměstnanosti, rovnováhu mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Cílem je tedy nalézt vhodné zaměstnání fyzické osobě, která o to požádá, včetně osoby, která trpí zdravotním postižením. K této aktivitě je potřeba spolupráce s dalšími subjekty. (Úřad práce České republiky, 2020)

Aktivní politika zaměstnanosti je založena na principech sociálního a kulturního členění pracovního trhu. Aktivní politika zaměstnanosti má dva základní cíle. V prvním jde o zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím programů podporujících šance na nalezení nového pracovního místa. V druhém cíli jde o snahu změnit strukturu nezaměstnanosti. K tomu jsou určeny programy zaměřené na podporu specifických skupin, osob ohrožených nezaměstnaností. (Winkler & Wildmannová, 1998)

1.1.1 ZÁKLADNÍ LEGISLATIVNÍ NORMY

Základní právní normou, která upravuje problematiku aktivní politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon byl přijat s cílem sjednotit českou legislativu s legislativou v Evropské unii. V § 104 je aktivní politika zaměstnanosti definována takto: „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“ (Zákon č. 435/2004, 2004)

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti definuje zákon. Dle zákona se na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti podílejí: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřady práce. Spolupráce je ale potřebná i s dalšími subjekty. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou financovány ze státního rozpočtu a v posledních letech jsou prostředky čerpány z fondů Evropské unie. (Zákon č. 435/2004, 2004)

1.1.2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

- Veřejně prospěšné práce
- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

a) Veřejně prospěšným pracím bude věnována jedna celá kapitola teoretické části, proto se zaměříme na další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

b) Rekvalifikace

„*Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání*“ (Úřad práce České republiky, 2020)

Výběru osob do rekvalifikací předchází profesně-poradenský pohovor, kterým je zjišťováno, zejména zda jsou splněny podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu.

Podmínkou pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu je být veden v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, být zdravotně způsobilý, absolvovat kurz pro výkon profese. Rekvalifikace by měla být respektive musí být účelná a potřebná s cílem reálné šance získat zaměstnání. (Úřad práce České republiky, 2020)

c) Společensky účelná pracovní místa

Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob s nedostatečnou nebo žádnou pracovní zkušeností na pracovní trh. Spočívají ve vyhrazení pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání na základě dohody zaměstnavatele s Úřad práce České republiky, přičemž zaměstnavateli je na úhradu mzdy na tomto místě poskytován od Úřad práce České republiky příspěvek, a to až po dobu 12 měsíců. (Úřad práce České republiky, 2020) „*Realizace této aktivity přispěje například k zaměstnání osob padesátiletých a starších, které patří ke kategorii osob dlouhodobě ohrožených na trhu práce, nebo například k vytvoření pracovních míst pro uchazeče do 30 let věku, kteří z důvodu nedostatečné praxe, případně z důvodu kvalifikace neuplatnitelné na trhu práce, zůstávají v evidenci ÚP ČR bez perspektivy nalézt vhodné zaměstnání. Vytváření SÚPM představuje jeden z mála způsobů, jak také motivovat zaměstnavatele k vytváření dlouhodobějších pracovních příležitostí pro cílovou skupinu výše zmíněných uchazečů*.“ (Úřad práce České republiky, 2020)

d) Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. O překlenovací příspěvek požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a poskytnutí příspěvku. Příspěvek lze poskytnout nejdéle na dobu 5 měsíců. (bič, 2004)

e) Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce poskytnout tehdy, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu částečné

nezaměstnanosti (§ 209 odst. 1 zákoníku práce) nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle (§ 207 písm. b zákoníku práce) spočívající v přírodní pohromě a zaměstnavatel je povinen splňovat přesně specifikované podmínky. Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu. (MGR. Luděk Mazuch, 2016)

f) Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být poskytnut v souladu s ustanovením § 116 zákona o zaměstnanosti na částečné pokrytí nákladů, které mohou vzniknout v souvislosti se zapracováním uchazeče o zaměstnání, kterého zaměstnavatel přijme z evidence Úřad práce České republiky. Takovými náklady jsou například náklady na mzdu jiného zaměstnance, který se jeho zapracování bude věnovat namísto své práce. Budoucí zaměstnanec musí být na trhu práce obtížně umístitelný. Příspěvek je proplacen zpětně na základě písemné dohody, uzavřené s Úřad práce České republiky. (ČR, MPSV, 2020)

g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí kompletní nebo částečná změna výrobního programu, ale také přechod ke kvalitativně vyšší technologii. Všechny případy musí být prokazatelné a doložitelné.

Příspěvek lze poskytovat v souladu s § 117 zákona o zaměstnanosti na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. (ČR, MPSV, 2020)

1.2 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ministerstvo práce a sociálních věcí je hlavním orgánem, který zabezpečuje základní úkoly ve správě zaměstnanosti. Do pravomocí Ministerstvo práce a sociálních věcí patří sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa,

bezpečnost a ochrana zdraví při práci, genderová problematika a evropská integrace. (Lochmanová, Veřejná správa: základy veřejné správy, 2017)

Za realizaci aktivit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je odpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úkolem ministerstva je vytvářet základní návrh dané problematiky, dohlížet na její dodržování a zajišťovat realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na státní úrovni. Úřad práce poskytuje ministerstvu podklady pro hloubkovou analýzu dané situace na jejímž základě je možné danou dokumentaci zpracovat. Podklady slouží také k analýze efektivnosti a přínosů jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které je možné dále rozvíjet. Dochází ale také k vyhodnocení toho, zda jsou finanční prostředky poskytované státem na jednotlivé aktivity efektivně vynakládány. (MPSV, 2019)

Úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodní ochranu dětí jsou tomuto ministerstvu podřízeny. (ČR, MPSV, 2020)

1.3 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Úřad práce České republiky je organizační složkou státu a správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce České republiky a je jeho nadřízeným správním úřadem. Tvoří ho generální ředitelství, krajské pobočky, jejich součástí jsou kontaktní pracoviště a pobočka pro Hlavní město Prahu. Úřad práce České republiky plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců, státní sociální podpory, dávek pro zdravotně postižené osoby, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi a dávek pěstounské péče. Provádí také inspekce poskytování sociálně právní ochrany. (Úřad práce České republiky, 2020)

Úřad práce České republiky je správní úřad, který má celostátní působnost. Instituce jako taková vznikla v roce 2011. Její kompetence jsou vymezeny v zákoně č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Generální ředitelství je odpovědné za stanovení komplexní strategie aktivní politiky zaměstnanosti a metodického nastavení práce podřízených orgánů. V jeho kompetenci je koordinace a zajištění financování jednotlivých opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Zajišťuje také řízení a monitoring činnosti krajských poboček. Mimo to

se ředitelství podílí na mezinárodních aktivitách v rámci Evropské unie, jako je příprava strategií nebo příprava systémových projektů. (MPSV, 2019)

Krajské pobočky jsou odpovědné za zajištění podmínek pro realizaci politiky zaměstnanosti. Podílí se také na realizaci jednotlivých opatření, která se zaměřují na podporu zaměstnanosti, pracovní mobility, rozvoj lidských zdrojů atd. Krajské pobočky vzájemně spolupracují při realizaci aktivit, které jsou součástí komplexních projektů Úřadu práce. V jejich kompetenci je také zprostředkování pracovních míst, aktivní nabízení rekvalifikačních kurzů, zabezpečení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytování poradenství. V neposlední řadě zajišťují kontrolu, zda v praxi nedochází k diskriminaci osob se ztíženým přístupem na trh práce. (MPSV, 2019)

Ve většině větších měst působí kontaktní pracoviště Úřadů práce, které mají charakter organizačního útvaru krajských poboček. Kontaktní pracoviště jsou primárně odpovědná za evidenci uchazečů o zaměstnání. Těm poskytují informace o stávající nabídce volných pracovních míst. Zajišťují také poradenskou činnost. Dále je v jejich kompetenci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou například odpovědné za výběr uchazečů o práci, kteří se budou účastnit jednotlivých aktivit. (MPSV, 2019).

Prostřednictvím Úřadu práce České republiky a Zákonu o zaměstnanosti uplatňují občané své právo na práci, které jim je garantováno Listinou základních práv a svobod (Čl. 26 odst. 3 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.), a právo na zaměstnání podle § 10 Zákona o zaměstnanosti. Právo na zaměstnání je právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, zprostředkování zaměstnání za podmínky, že fyzická osoba chce a může pracovat a o práci se uchází.

2 NEZAMĚSTNANOST – PŘÍČINY, TYPY, DŮSLEDKY

„*Nezaměstnanost je jevem, který s sebou přináší negativní, především ekonomické a sociální důsledky, a patří k nejsložitějším problémům, které řeší stát v rámci své hospodářské politiky*.“ (Hynková & Nový, 2010) Nezaměstnanost nelze chápat jen jako ekonomický problém, jak uvádí V. Hynková, ale musíme brát v úvahu sociální i kulturní úhly pohledu. Nezaměstnanost má samozřejmě svoji jasnou ekonomickou charakteristiku, ale má také svůj individuální lidský rozměr. „*Nese s sebou závažné psychologické, zdravotní a sociální důsledky. Proto je tak obtížná komplexní vědecká reflexe tohoto jevu.“* (Hynková & Nový, 2010)

2.1 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Jednou z příčin nezaměstnanosti je měnící se ekonomika z hlediska odvětvového i územního, mění se požadavky na nově přijímané pracovníky, jsou požadované nové kvalifikace, dovednosti, vytvářejí se nové profese i jiné územní rozmístění. Prodlužuje se doba neobsazených určitých pracovních pozic. Příčinou nezaměstnanosti může být i změna výroby, kdy je lidská práce nahrazena technologií (tzv. technologická nezaměstnanost). Tím je způsobeno, že pracovníci s dlouholetou praxí v oboru již nemají uplatnění. (Obůrková, 2018)

Pokud klesne zájem o určité zboží, klesá i zájem o pracovníky, kteří toto zboží vyrábějí, dochází k propouštění, což je další příčinou nezaměstnanosti. Nezanedbatelná příčina je ale také nedostatečná mobilita pracovníků. V některých regionech je nabídka práce menší a lidé musejí dojíždět někdy nemalé vzdálenosti, což odrazuje mnoho z nich od hledání práce hlavně kvůli vysokým nákladům na dojíždění a s tím spojený strávený čas na cestě. (Obůrková, 2018)

2.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI

Z obecného hlediska rozdělujeme nezaměstnanost na dobrovolnou, nedobrovolnou a skrytou. Dobrovolnou pak rozumíme tu, kdy je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu momentálně volných pracovních míst. Lidé nejsou ochotní za nabízenou mzdu pracovat a dávají přednost raději jiné aktivitě na úkor zaměstnání (Hynková & Nový, 2010). Jednat se ale také může o osoby, které jsou dostatečně ekonomicky zabezpečení.

Nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že počet volných pracovních míst je menší, než počet uchazečů o zaměstnání. Nezaměstnaní aktivně usilují o nalezení zaměstnání. (Hynková & Nový, 2010)

Skrytou nezaměstnaností se rozumí, že si osoba bez práce zaměstnání nehledá a ani není zaregistrovaná na ÚP. Příkladem mohou být vdané ženy, mladiství, kteří na hledání zaměstnání rezignovali nebo hledají práci sami, aniž by byli vedeni v evidenci ÚP.

Dalším dělením nezaměstnanosti je:

• **Frikční nezaměstnanost**. V tomto případě lidé dobrovolně přechází z jednoho zaměstnání do druhého, hledají výhodnější možnosti uplatnění svých vědomostí, dovedností a zkušeností. Většinou se jedná o lidi s vyšším dosaženým vzděláním. Z hlediska časového bývá tato nezaměstnanost krátkodobá a je složkou přirozené míry nezaměstnanosti (Hynková & Nový, 2010).

• **Strukturální nezaměstnanost**. Je způsobená změnou požadavků na danou kvalifikaci. Je často vyvolávána technickým či technologickým pokrokem, kdy mají nezaměstnaní nějakou kvalifikaci, ale požadavky na trhu práce jsou v daný moment už jiné. Je charakteristická hlavně pro moderní společnosti, které přecházejí z průmyslové do informační společnosti. (Smutek, Politika zaměstnanosti, 2014)

„*Tento typ nezaměstnanosti je podmíněn také měnící se strukturou poptávky po jistých produktech či službách, o které není dlouhodobě zájem, ale které v předchozím období byly výrazně na trhu práce podmíněny*.“ (Hynková & Nový, 2010).

• **Cyklická nezaměstnanost**. Je vyvolávána cyklickými změnami v hospodářských aktivitách na celosvětové úrovni. Důvodem by mohla být i nedostatečná poptávka (Smutek, Politika zaměstnanosti, 2014). Tato nezaměstnanost není složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

• **Sezónní nezaměstnanost**. Je spojená se střídáním poptávky po práci závislé na ročním období nebo klimatických podmínkách. Typickými jsou například práce v zemědělství, stavebnictví, výstavbě silničních a železničních komunikací apod. Mimo tuto dobu setrvávají buď v evidenci nezaměstnaných a jsou evidováni na úřadech práce, nebo zůstávají na různým způsobem uhrazené dovolené, aby o ně zaměstnavatelé nepřišli nebo na neplacené dovolené nekvalifikovaní a snadno najímaní pracovníci. Je typem nedobrovolné nezaměstnanosti a pokládáme ji za složku frikční nezaměstnanosti, je tudíž částí přirozené míry nezaměstnanosti. (Hynková & Nový, 2010)

3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

V osobní rovině mohou být zaznamenané důsledky nezaměstnanosti jako jsou ztráta pracovních návyků, sociální izolace, ztráta sociálního postavení, důstojnosti, rozklad rodinných vztahů. Často bývá důsledkem nezaměstnanosti ztráta smyslu života a s tím spojené zvýšené riziko sebevražd. To se převážně týká mužů z důvodu, kdy ještě stále přetrvává statut typu „živitele rodiny“. Velmi častým důsledkem, který zaznamenáváme je návyk na sociální dávky, které jsou v našem systému štědré a dobře dosažitelné.

Se ztrátou zaměstnání přichází změna postavení ve společnosti. Člověk, který přišel o práci, nabývá nového postavení „nezaměstnaný“, toto postavení je společností považováno za člověka neprospěšného a zatěžujícího systém. Někdy se dokonce stává, že nezaměstnaný svůj problém tají nejen před širším okolím, ale také před nejbližší rodinou. (Mareš, 2002)

Dopad ze ztráty zaměstnání nenese pouze nezaměstnaný jedinec, ale také jeho rodina. Jedinec přichází o svou identitu a být důležitým článkem v rodinném rozpočtu. Svůj důsledek má nezaměstnanost také na změnu vnitřního fungování rodiny a domácnosti v rozdělování rolí. Takový stav pak může mít velmi negativní vliv na vztahy mezi jednotlivými rodinnými příslušníky. (Mareš, 2002)

Nezaměstnanost určitým způsobem znehodnocuje také lidský kapitál. Pokud nezaměstnaný nezískává další znalosti ani zkušenosti, absence v pracovním procesu vede ke ztrátě kvalifikace. Nezaměstnaný ztrácí pracovní a další návyky, pozbývá smyslu pro každodenní povinnosti a pravidelný životní rytmus. Postupně může docházet k tzv. “sociálnímu zlenivění“. (Brožová, 2003)

Důsledkem nezaměstnanosti souvisí i pokles životní úrovně. Nedostatek finančních prostředků nutí nezaměstnané omezit svoje spotřeby, mění své nákupní zvyky (nakupují ve slevách, vyhledávají výhodné ceny v supermarketech, apod.). Nedostatek finančních prostředků je pro člověka žijícího v konzumní společnosti zdrojem stresu a vnitřního napětí. Nezaměstnaný člověk trpí tím, že si nemůže dovolit koupit, co chce. (Kolibová & Kubicová, 2005)

Ve společenské rovině mohou být důsledky nezaměstnanosti jako je gamblerství, rozvodovost nebo kriminalita, tvz. Sociálně patologické jevy. Nezaměstnanost také prokazatelně dle výzkumu Samuelsona a Nordhause v učebnici ekonomie už z roku 1995 poukazuje na to, že „nezaměstnanost vede k zhoršování fyzického i psychického zdraví – k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd.“ (Smutek, 2014)

4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Nezaměstnanost je riziko, které dopadá na různé skupiny obyvatel. Jsou definovány charakteristikami jako jsou: pohlaví, rasa, věk, zdravotní stav, národnost, apod.), které vedou k odlišnému postavení na trhu práce.

Délka nezaměstnanosti se odvíjí u každého jedince individuálně, ale i podle toho, jaké jsou objektivní podmínky na trhu práce. Každý nezaměstnaný tak vlastně má svůj handicap. Handicapem se rozumí například nízká úroveň vzdělání, nedostatečná praxe nebo zhoršený zdravotní stav. Jiné handicapy často souvisejí s diskriminací ze strany zaměstnavatelů. Patří mezi ně Romové, ženy s dětmi, vysoký či nízký věk. Nezanedbatelný vliv mají samozřejmě handicapy spojené s rolí v rodině. (Obůrková, 2018)

4.1 ABSOLVENTI

Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (platné od 1.1.2009), do této kategorie nezaměstnaných řadíme mladé lidi do 25 let věku celkově a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. (Zákon č. 435/2004, 2004)

Skupina mladistvých, absolventů středních a vysokých škol hledající své první zaměstnání. Absolventi ale nemají potřebnou praxi, zkušenosti s trhem práce a nemají znalosti související s nástupem do zaměstnání (výběrová řízení, sestavení životopisu, motivačního dopisu), nemohou se prokázat doporučením od předchozího zaměstnavatele. Přitom získání prvního zaměstnání je pro tuto rizikovou skupinu a pro jejich další vývoj důležitý.

Dalším problémem je, že se z hlediska oborové struktury nesetkává nabídka a poptávka. Často jsou požadavky absolventů na finanční ohodnocení nereálné. Vysoké procento dává přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy.

S nezaměstnaností absolventů a mladistvých, kteří nejeví zájem sehnat si práci, samozřejmě přicházejí vážné výchovné a psychologické problémy. V případě, že si mladí lidé včas neosvojí nezbytné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti. Díky nudě pak budou mít sociálně patologické chování, které vede k vyloučení ze společnosti. Prodlužování dospívání nezaměstnaností má špatné dopady jak pro jedince, tak i pro společnost.

Absolventům chybějí potřebné kontakty na trhu práce, aby se mohly lépe orientovat při hledání zaměstnání. V těchto případech by měla být společnost připravena nabídnout různé rekvalifikace a pracovní kurzy. (Buchtová, Šmajs, & Boleloucký, 2013)

4.2 STARŠÍ OSOBY 50 LET A VÍCE

Pokud ve vyšším věku dojde ke ztrátě zaměstnání, dochází k rychlé ztrátě sebevědomí a strachu, jak obstojí v konkurenci mladších a perspektivních uchazečů. Po dlouhých letech úsilí přichází nejistota. Nejhůře se se ztrátou zaměstnání vyrovnávají lidé ve věku od 50+ let. Často jsou v této situaci odevzdaní a skeptičtí. Pokud ale zaměstnání získají, většinou je provázejí pocity neuspokojení a nevyužití, chybí jim kreativnost.

Tyto starší osoby jsou vystaveny riziku nezaměstnanosti i kvůli změně pracovních procesů, kvůli nižší produktivitě, a tak bývají nahrazováni mladšími, bez ohledu na jejich pracovní či životní zkušenosti. (Buchtová, Šmajs, & Boleloucký, 2013)

Na starší zaměstnance je pohlíženo často stereotypně. Právě tato skupina osob naráží na diskriminaci ze strany zaměstnavatelů kvůli svému věku. Zaměstnavatelé se domnívají, že starší ženy i muži se hůře učí novým věcem, pracují pomaleji a mají větší problém se přizpůsobit změnám. Jsou u těchto osob ale hodnoceny i klady, kterými jsou pracovní zkušenosti, odborné dovednosti, pozitivní pracovní návyky, velká míra loajality k zaměstnavateli a motivace si udržet stávající pracovní místo.

Zaměstnanci, kteří jsou v předdůchodovém věku, jsou postaveni před realitu, jak si svou profesní dráhu udržet co nejdéle, jak si vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Proto je jejich strategie přirozeně defenzivní. S ohledem na prodlužování délky života je zapotřebí společnost jako celek odpovídajícím způsobem na prodloužení délky pracovní dráhy připravit. (Kuchař, 2007)

4.3 ŽENY PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ, PEČUJÍCÍ O DÍTĚ DO 15 LET VĚKU NEBO O ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉHO ČLENA RODINY

Nezanedbatelnou rizikovou skupinou jsou ženy, a hlavně ženy po mateřské dovolené nebo ženy pečující o zdravotně postiženého člena rodiny. To vyžaduje ve většině případech zvláštní úpravu pracovního režimu a pracovní doby. Faktem je, že zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle. Důvodem je větší územní mobilita a menší zatíženost starostmi o domácnost. V případě zaměstnávání žen samozřejmě vznikají i další komplikace. Matky díky malým dětem mají častěji pracovní absence a ty

narušují plynulost pracovního procesu. To je důvodem k negativnímu hodnocení a snižuje ochotu ženy zaměstnávat. (Buchtová, Šmajs, & Boleloucký, 2013)

Zaměstnavatelé mají málo vytvořených pracovních míst na zkrácený úvazek a dávají přednost úvazkům plným nebo vícesměnnému provozu, to staví ženy s malými dětmi do nelehké situace. V řadě zemí se z tohoto důvodu hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Tím, že jsou ženy nezaměstnané a s malým dítětem, způsobuje finanční potíže rodině. Pokud se jedná o samoživitelku a žena dítě vychovává sama, tak je zde riziko finančních potíží ještě mnohem větší. V současně době jsou nejvíce finančními potížemi ohroženy právě neúplné rodiny. (Buchtová, Šmajs, & Boleloucký, 2013)

4.4 LIDÉ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Za osoby se zdravotním postižením jsou považovány osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni a zdravotně znevýhodnění. Těmto osobám je na trhu práce věnována zvýšená ochrana. Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Úřad práce České republiky, 2021)

Díky vyšším nárokům na produktivitu práce mají lidé se zdravotním postižením čím dál menší šanci uplatnit se na trhu práce. Bývají evidováni na ÚP až několik let, což zvyšuje jejich ekonomické, sociální i psychické problémy. (Buchtová, Šmajs, & Boleloucký, 2013)

Jejich šance se prosadit na trhu práce neustále klesá, jelikož se klade stále větší důraz na pracovní výkon a produktivitu práce. To staví osoby se zdravotním postižením do bezvýchodné životní situace, kde se o ně musejí starat ostatní rodinní příslušníci. Jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých osob. (Buchtová, Šmajs, & Boleloucký, 2013)

Podle § 81 až 83 zákona o zaměstnanosti existuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením pro každého zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 pracovníků. Povinný podíl osob se zdravotním postižením činí 4 % z celkového počtu pracovníků.

4.5 OSOBY S NÍZKÝM VZDĚLÁNÍM, BEZ KVALIFIKACE

Do skupiny osob s nízkou kvalifikací řadíme osoby se základním vzděláním, ty, které neukončily základní vzdělání a osoby, které nedokončily studium na střední škole. Bývají to především mladí lidé, kteří jsou obtížně vzdělavatelní, s malým zájmem o zaměstnání. Zde se problém nízké úrovně vzdělání kombinuje s nedostatkem praxe a nepřítomností potřebných pracovních návyků, to pak snižuje možnost umístění mladých lidí na trhu práce. Ukončení vzdělávání pouze na úrovni základní školy je proto pro start do života vážným handicapem, který dlouhodobě znesnadňuje uplatnění na trhu práce a brání získání solidního životního standardu. (Trhlíková, Úlovcová, & Vojtěch, 2006)

Osoby s nízkou kvalifikací patří dle dlouhodobých statistik Úřad práce k rizikovým skupinám na pracovním trhu, které jsou nejvíce postiženy dlouhodobou nezaměstnaností. Osoby s nízkým vzděláním tvoří asi třetinu nezaměstnaných v naší populaci. Jedná se o největší skupinu nezaměstnaných. Do této skupiny převážně spadají mladí lidé, kteří mají problémy se vzděláváním a špatné předpoklady pro to, aby je někdo zaměstnal. Oni sami nevykazují zájem o zaměstnání a na trhu práce jsou neaktivní. Patří sem i lidé, kteří mají nežádoucí deviantní chování, jako alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobivé lidé. Hlavně se jedná o osoby, které mají nějakou stejnou specifickou charakteristikou. Tyto osoby nemají často naději na lepší budoucnost. Z důvodu technologického pokroku mohou být nahrazeny levnějšími, přesnějšími a lepé pracujícími stroji. (Buchtová, Šmajs, & Boleloucký, 2013)

5 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

„*Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v méně kvalifikovaných pracích při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech vykonávaných ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí*.“ (Úřad práce České republiky, 2020)

Tento pojem je často zaměňován s pojmem Obecně prospěšnými pracemi. Ty jsou však přidělovány jako trest podle § 62 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších a jsou vykonávány bezplatně ve svém volném čase. (Kozák, 2020)

Program veřejně prospěšné práce je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti Evropské unie a v evropském kontextu se jedná o jeden z největších projektů vytváření pracovních míst ve veřejných institucích. V současnosti jsou v rámci programu veřejně prospěšných prací poskytovány desítky tisíc pracovních míst na úrovni obcí. Program veřejně prospěšné práce byl původně zamýšlen jako dočasná podpora pro aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných osob. (Kozák, 2020)

Veřejně prospěšné práce jsou založeny na základě pracovněprávního stavu, kde každému za vykonanou práci náleží mzda. Jedná se především o práce prospívající obcím, státním nebo jiným obecně prospěšným organizacím. (Kozák, 2020)

Z lidského hlediska je tento program přínosný pro účastníky k navázání nových kontaktů se „spolupracovníky, začlenění se do postavení „zaměstnaného“, což se pozitivně promítá na psychickém stavu člověka a posílí se mu tak jeho sebevědomí.

5.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA

Veřejně prospěšné práce jsou důležitým prvkem aktivní politiky zaměstnanosti, který pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným klientům, těžko umístitelným, kteří se vrací na trh práce. Je to nevyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Smyslem je dočasné pracovní uplatnění uchazeče o zaměstnání. Umožňuje tak cílové skupině klientů osvojení či oživení pracovních návyků. Tím se zvyšuje šance na získání zaměstnání na trhu práce bez příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti.

U těchto úvazků se jedná hlavně o pozice méně kvalifikovaných a pomocných prací jako jsou například:

Činnosti udržující čistoty ulic a ostatních veřejných prostranství

Činností při ochraně životního prostředí, zeleně v zástavbách a ostatní veřejné zeleně

Činnosti zajišťující podmínky pro řádný provoz zařízení sloužící veřejnosti

Činnosti při udržování veřejného pořádku nebo činnosti v oblasti poskytování zdravotní a sociální péče. (Kozák, 2020)

5.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA VPP

Základním právním předpisem je část pátá Zákona o zaměstnanosti. Patří pod veřejné právo. Dále jsou veřejně prospěšné práce upravena v ustanovení § 112 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kde je psáno, jaké časové omezení pracovní příležitosti lze považovat za veřejně prospěšné práce, jaká je horní hranice doby, kterou lze veřejně prospěšné práce uzavřít, jaké jsou podmínky vytvoření pracovní příležitosti a jaká je maximální možná výše příspěvku.

Pracovní příležitosti zaměstnavatelé vytvářejí na základě dohody s Úřadem práce. Výše příspěvku může být až do skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na aktivní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Poskytuje se ve většině dohod měsíčně, velmi ojediněle v jiném dohodnutém období. Splatný tento příspěvek bývá do třiceti kalendářních dní od předložení vyúčtování mzdových nákladů (§ 24 vyhlášky č. 518/2004 Sb.- novela vyhlášky č. 444/2017 Sb., s účinností od 1.ledna 2018). (JUDr. Ladislav Jouza, 2019)

Pravidel je dle Zákona o zaměstnanosti ještě celá řada a vlastní podmínky si určuje i Úřad práce sám, dle současné situace na trhu práce nebo dle aktuálních finančních možností státního rozpočtu nebo z možnosti čerpání rozpočtu na konkrétní projekt z fondů Evropské unie. (Kozák, 2020)

5.3 FINANCOVÁNÍ

„*Finanční podpora na aktivní politiku zaměstnanosti je podle ZoZ (ustanovení § 118 a § 119) poskytována formou příspěvku, případně úhrady za provedené služby. Organizačním složkám státu a příspěvkovým organizacím státu nelze z finančních prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti poskytovat žádné příspěvky.*

Příspěvek může však úřad práce poskytnout územnímu samosprávnému celku i dobrovolnému svazku obcí (DSO). „ (JUDr. Ladislav Jouza, 2019)

Přehled rozpočtu z národních zdrojů na veřejně prospěšné práce:

- Rok 2018 – schváleno 357,01 mil. Kč, realita 1,92 mld. Kč,
- Rok 2019 – schváleno 463,17 mil. Kč, realita 1,10 mld. Kč,
- Rok 2020 – schváleno 820,55 mil. Kč, realita 871,35 mil. Kč
- Rok 2021 – schváleno 1,45 mld., Kč, realita k 31.3.2021 137,71 mil. Kč (MF ČR, 2020)

5.4 VZNIK A PRACOVNÍ POZICE VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ, VÝŠE A DOBA POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU

Prvním krokem, jak získat příspěvek na veřejně prospěšné práce je podání písemné žádosti, kterou podává zaměstnavatel příslušnému Úřadu práce. Ta je posléze projednávána hodnotící komisí. V případě splnění všech zadaných podmínek je uzavřena veřejnoprávní smlouva („Dohoda o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a poskytnutí příspěvku č….“) s přesně definovanými ujednáními.

V současné době jsou rozlišovány tři pracovní pozice veřejně prospěšných prací a těmi jsou 1. základní pomocné pracovní pozice, 2. předák a jako 3. asistent prevence kriminality, kde má předák na starosti vykonávat dohled nad přidělenými pracovníky, rozdělovat práci a kontrolovat plnění. Asistent prevence kriminality dohlíží nad veřejným pořádkem, pořádkem ve veřejných budovách a řeší záležitosti související s narušováním občanského soužití.

I výše příspěvku je rozdělena do tří skupin. Příspěvky jsou přidělovány z národních zdrojů nebo ze zdrojů ESF, výše příspěvku, ale není těmito zdroji ovlivněna. U hlavního pracovního poměru činí výše příspěvku u pomocných pracovních pozic 15 000,- Kč, u předáků 16 000,- Kč a u asistentů 16 500,- Kč. Příspěvek je od roku 2017 neměnný a v posledních letech už nestačí na pokrytí celých mzdových nákladů zaměstnavatelů. Důvodem je každoroční navyšování minimální mzdy. To znamená, že zaměstnavatelé musejí doplácet zaměstnancům na veřejně prospěšné práce z vlastních peněz.

Doba poskytování příspěvku je možná nejdéle na 24 měsíců po sobě jdoucích, a to i opakovaně. Takto dlouhé úvazky jsou však uzavírány jen výjimečné a vždy po vzájemné domluvě mezi příslušnými úřady práce a zaměstnavateli. Pracovní poměry se uzavírají na dobu kratší. Obvykle jsou dohody uzavírány na dobu od měsíce března do října. Poté

je možné zažádat o prodloužení. Toto prodloužení je většinou dohodnuto do posledního listopadu, ojediněle do konce stávajícího roku.

5.5 EFEKTY VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ

U veřejně prospěšných prací můžeme rozlišovat efekty, které mají přímé i nepřímé dopady na zaměstnanost. Přímé dopady jsou považovány za hlavní přínos, kdy účastníci získají zaměstnání díky účasti v programu (Horáková, Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti, 2003). V tomto případě je samozřejmé, že umístěním uchazečů do zaměstnání dochází k jejich vyřazení z evidence nezaměstnaných, a to vede k žádoucímu snížení nezaměstnanosti. „*Nejvýznamnějším očekávaným efektem programů APZ je získání či vytvoření (přiměřeného) zaměstnání*.“ (Hora, 2009)
Veřejně prospěšné práce jsou vnímány z hlediska získání zaměstnání po ukončení tohoto programu jako problematické, ale jsou také často nejlepším nástrojem pro ochranu nezaměstnaných před chudobou a současně před rizikem vyplácení dávek těm, kteří mají alternativní zdroj příjmu. (Hora, 2009). Z hlediska počtu vstupů do zaměstnání na otevřeném trhu práce jsou veřejně prospěšné práce, jako uměle vytvořená pracovní místa, považována za nejméně účinná. Uchazeči, kteří program absolvovali, mají tendenci vrátit se do programu opakovaně.

Winkler (2007) k problematice takto dotovaných pracovních míst uvádí, že zaměstnávání uchazečů z rizikových skupin je spojeno s trváním dotací od úřadů práce a po ukončení jejího vyplácení je pro zaměstnavatele dále ekonomicky nevýhodné pracovníka zaměstnávat. Dotace tedy nevede k tvorbě stálých pracovních míst, ale míst jen na krátkou dobu a pouze k dočasnému plnění sociálních cílů politiky zaměstnanosti.

Nepřímé dopady spočívají ve zlepšení kvality života. Tyto dopady ale mohou přispívat i k motivaci pro další pracovní výcvik, motivaci k hledání práce, k získání nových kontaktů, kdy například zaměstnavatel zjistí kvality pracovníka a přijme ho na hlavní pracovní poměr bez dotací nebo získá jiné zaměstnání na základě doporučení od svých spolupracovníků (Sirovátka, 1995).

S nepřímými dopady na zaměstnanost je spojen v politice zaměstnanosti velmi významný termín a tím je zaměstnatelnost, kterým obecně rozumíme schopnost jednotlivce najít si zaměstnání v souladu s osobnostní charakteristikou a charakteristikou pracovního trhu. Osobní charakteristiky můžeme spojit se schopnostmi adaptovat se na změny poptávky na trhu práce, vědomostmi, dovednostmi a v neposlední řadě i určitými

demografickými a sociálními faktory. Charakteristika pracovního trhu se odvíjí od ekonomické situace i poptávce po určitých odvětvích.

Zaměstnatelnost můžeme tedy chápat jako most mezi lidským kapitálem a existujícími pracovními místy, kdy právě lidský kapitál má nezastupitelnou roli při utváření zaměstnatelnosti (Horáková, Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese, 2010).

Žádný program aktivní politiky zaměstnanosti nemůže ovlivnit takové sociální a demografické faktory zaměstnatelnosti jako je věk, pohlaví, rodinný stav ale i například etnický původ. Kvalitní program aktivní politiky zaměstnanosti, a to včetně veřejně prospěšných prací může přispět ke zvýšení kvalifikace, k získání nových dovedností a zkušeností nezaměstnaných a ovlivnit tak jejich zaměstnatelnost k trvalému udržení zaměstnání.

V souvislosti s kvalitou programu je důležité poukázat na přístup zaměstnavatele. Být zaměstnavatelem by nemělo znamenat pouze zřídit pracovní místa, stanovit pracovní dobu a její náplň, ale důležitá by měla být také kontrola dodržování pracovní smlouvy účastníky programu, jejich podpora a případná pomoc.

Důsledná kontrola a náročnost na dodržování pravidel pracovního vztahu mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli může posílit kladné efekty veřejně prospěšných prací. A to především u těch nezaměstnaných, u kterých je reálný předpoklad, že se v budoucnu uplatní na otevřeném trhu práce. Sami zaměstnavatelé mohou pozitivně motivovat zaměstnance, případně jim pomáhat a být s nimi v každodenním kontaktu. Je důležité ale podotknout, že není možné, aby zaměstnavatel nahrazoval práci sociálního pracovníka. Vše má své hranice.

Účast v programu veřejně prospěšné práce může výrazně snižovat nebo zcela eliminovat, někdy sice jen dočasně, negativní důsledky chybějící práce v oblasti psychologických potřeb jedince. Podle Buchtové (2002) většina lidí totiž nebere práci jako nutný životní úděl, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. V některých případech může být účast na veřejně prospěšných pracích jedinou dostupnou formou seberealizace na trhu práce a stejně tak by měla účast zmírňovat negativní dopady nezaměstnanosti v psychosociální oblasti a zdraví.

Mezi další negativní efekty, které sebou nese realizace veřejně prospěšných prací lze zařadit i tzv. „uzamykací efekt“, kdy účastníkům programu nezbývá čas na hledání zaměstnání a odkládají hledání na později. V praxi je možné se také běžně setkat s takzvaným „creaming efektem“, který můžeme chápat jako upřednostňování spíše

schopnějších uchazečů před těmi, kteří by umístění v tomto programu potřebovali nejvíce. K tomuto upřednostňování dochází jak ze strany zaměstnavatelů, tak úřadů práce (Kotýnková & Němec, Lidské zdroje na trhu práce, 2003).

Veřejně prospěšné práce jsou často kritizovány kvůli tzv. „kolotočovému efektu“, kdy nezaměstnaní vstupují do programu opakovaně. Příčiny kolotočového efektu mohou spočívat v návyku nezaměstnaných na takto poskytované pracovní příležitosti, na nedůvěře ve vlastní schopnost získat uspokojivé pracovní místo na otevřeném trhu práce, a tak o něj se v podstatě přestávají usilovat. Na druhé straně je tato možnost někdy jediným způsobem, kdy má šanci nezaměstnaný nějakou práci získat. Další příčinou tohoto efektu je přístup zaměstnavatelů, kteří raději zaměstnávají vyzkoušené pracovníky a vyžadují stále stejné účastníky.

Nelze také nezmínit faktory nebo spíše okolnosti, které mohou snižovat dopady programu na celkovou zaměstnanost. Jedná se o tzv. „mrtvou váhu“, kdy jde o místa, která by vznikla nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů. Dále se jedná o „substituci“, která znamená omezení náboru jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programu. Dalšími okolnostmi je „vytlačení“, kdy dochází k nahrazení již zaměstnaných pracovníků právě účastníky programu. Velmi významným a v podstatě nezamýšleným efektem, je i efekt „drogový“, kdy především u zaměstnavatelů vzniká návyk na dotace (Räisänen, 2001.)

Ačkoli jsou opatření aktivní politiky zaměstnanosti v delší perspektivě považovány za ekonomicky přínosné pro státní rozpočet, veřejně prospěšné práce jsou považovány za nákladné opatření, které ho zatěžuje. Obzvláště pokud nevedou k získání stálého zaměstnání a účastníci se vrací do registru nezaměstnaných s nárokem na podporu.

Pro rozpočty měst a obcí jako zaměstnavatelů jsou tito pracovníci ale přínosem. Ušetřené finanční prostředky za pracovníky mohou dále investovat například do rozvoje obcí a měst. Zde lze zjistit další možný kladný efekt programu veřejně prospěšných prací. Úřady práce i obce a města jsou povinny nakládat s finančními prostředky hospodárně, ale zároveň efektivně. Zde však může docházet ke střetu zájmů. Úřad práce by měl nabízet dotaci v nejnižší možné výši. Zaměstnavatelé musí přemýšlet o tom, do jaké míry se jim zřízení dotovaných míst vyplatí. Výsledkem by mělo být takové nakládání s finančními prostředky z veřejných rozpočtů, aby zaručili plnění stanovených cílů a byly schváleny realizátory za hospodárné. (Šotkovská, 2011)

5.6 HODNOCENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Zhodnotit program veřejně prospěšné práce je složitou záležitostí. Zvýšený zájem o sledování a vyhodnocování efektivnosti a účinnosti programů aktivní politiky zaměstnanosti je z důvodu poměrně vysokých nákladů, nejednoznačných dopadů na trhu práce a dopadů na samotné nezaměstnané. V České republice není zaveden systém pravidelného hodnocení, který by pro tuto problematiku byl jistým přínosem.

Touto problematikou se zabývá Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, který cíle těchto výzkumů, jako je cílenost, efektivnost a účinnost programů aktivní politiky zaměstnanosti vyhodnocuje. Tato hodnocení se také zabývají kvalitou získaného zaměstnání po absolvování programu a době setrvání v takovém zaměstnání. Hodnotí se také účinky na celkovou nezaměstnanost. Výzkumy se dále zabývají možnostmi využití a rozšíření hodnotících postupů v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Hodnocení programů probíhá jako „programová evaluace“. Je to typ výzkumu, který používá již zavedené metody sociálně vědního výzkumu k vytváření informací o fungování a efektivitě programů, které by měly přinést změnu v sociálním prostředí. Na základě těchto hodnocení se pak rozhoduje o budoucnosti programů, slouží k porozumění toho, jak programy fungují nebo nefungují a poskytují se tak zpětné vazby o problémech a možném postupu práce vždy, když je to potřeba. Hlavním cílem je podpořit proces zdokonalování. Konečné hodnocení je zaměřeno na zjištění rozsahu, v jakém program dosahuje svých cílů. Hodnocení dále ještě můžeme rozlišit dle hodnocení procesu a dopadu. Evaluace dopadu nám může odkrýt, zda je program uspěšný nebo selhal. Neříká ovšem proč stanovených cílů dosáhl či nedosáhl (Smutek, Evaluace sociálních programů, 2014).

Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti je tvořeno zpravidla třemi typy činností. Monitorování, vyhodnocování a zlepšování. S hodnocením programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou spojovány termíny efektivita a účinnost. Efektivitu můžeme definovat jako vztah mezi vstupy a výstupy cílevědomé činnosti. Účinnost vyjadřuje míru, v jaké je dosahováno předem

stanovených cílů. Efektivnost programů aktivní politiky zaměstnanosti může být spojena s dosahováním vysoké účinnosti politických opatření. Efektivní program je vyznačován tím, že náklady na např. jedno nově vytvořené pracovní místo, které je nutné pro realizaci programu jsou minimální (Winkler & Wildmannová, 1998)

Součástí hodnocení je tedy i měření ekonomických dopadů programů. Jednou z možností je analýza nákladů a výnosů, kdy základem této techniky je porovnání nákladů a výnosů na umístěného účastníka. Jedná se o náklady, které jsou vynaložené na nezaměstnaného v době kdy se účastní programu a o náklady, které budou ušetřené, pokud nezaměstnaného vyřadíme z evidence nezaměstnaných. Stát za něj v takovém případě už neplatí zdravotní a sociální pojištění.

Efektivita programů aktivní politiky zaměstnanosti závisí na charakteristice nástroje a trhu práce, na kterém je daný program realizován. Situaci na lokálním trhu práce ovlivňuje přístup realizátorů programu. V případě veřejně prospěšných prací jde o úřad práce a zaměstnavatele. Samotní pracovníci úřadů práce, kteří mají v kompetenci realizaci programu, a zaměstnavatelé v případě veřejně prospěšných prací, tvoří výslednou podobu realizace programu.

Je potřeba připomenout, že evaluační výzkum programů aktivní politiky zaměstnanosti není z větší části možné považovat za zdroj přesných a komplexních informací. Celkové zhodnocení s přesnými výsledky je téměř nemožné dosáhnout. Podstatnou roli hrají kromě měřitelných ukazatelů jako jsou například délka nezaměstnanosti a věk i neměřitelné. A to jak pozitivní, tak negativní dopady na jedince, který se účastnil programu. Těmi mohou být z pozitivních dopadů například zvýšení sebedůvěry nebo zvýšení sociálního kapitálu. Z negativních dopadů například efekt uzavření. Tyto efekty jsou nevyčíslitelné, proto je nelze porovnávat.

Zde zmíněné skutečnosti je možné využít různými způsoby. Můžou sloužit třeba jako varování, že se něco nedaří. Dále mohou tyto informace poskytovat návody ke zlepšení programu, poskytovat nový pohled na program a zmobilizovat jeho podporu.

6 SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části této bakalářské práce jsem popsala posloupnost a nástin problematiky politiky zaměstnanosti, protože bez objasnění těchto pojmů by můj výzkum veřejně prospěšných prací nebyl srozumitelný. Zaměřila jsem se na Aktivní politiku zaměstnanosti, její základní legislativní normy, které jsou pro správné fungování zaměstnanosti nutné. Hlavním zákonem v této oblasti, jak je uvedeno výše je zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Jak zákon „o zaměstnanosti“, tak odborná literatura vymezuje několik tzv. „rizikových“ skupin, které jsou popsány v kapitole pět a které jsou na základě určitých charakteristik výrazně ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Díky těmto charakteristikám se dokonce mohou setkat s odmítáním ze strany zaměstnavatelů, které můžeme označit za diskriminaci. Stručnou interpretaci nejpodstatnějších informací o VPP jsem popsala v kapitole čtyři, jeden z nástrojů APZ, kterému se podrobně věnuji v praktické části této práce.

První kapitolu této práce jsem věnovala politice zaměstnanosti, prostřednictvím které se zodpovědné autority a instituce snaží ovlivňovat situaci na trhu práce různými opatřeními. Pokud se nepodaří nezaměstnanému uplatnit na otevřeném trhu práce mluvíme o aktivní politice zaměstnanosti, která se prostřednictvím různých opatření a programů snaží eliminovat negativní skutečnosti, které plynou z dlouhodobé nezaměstnanosti nebo proti nim vytvářet prevenci. Tato opatření jsou převážně zaměřena na rizikové skupiny nezaměstnaných, u kterých se snaží zvýšit šance na uplatnění na otevřeném trhu práce.

Stanovení konkrétních cílů a jejich dosažení je ovlivňováno různými faktory. Dosažení cílů záleží například na kvalitě opatření a jeho cílenosti. Aktivity k dosažení těchto cílů jsou financovány ze dvou zdrojů, ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu. Tyto aktivity jsou však pro stát nákladné. Stávají se proto předmětem hodnocení na celostátní či lokální úrovni, a to se zaměřením na jejich účinnost a efektivnost. Informace, které jsou získané z hodnocení pak mohou posloužit k podpoře programu v takovém stavu, v jakém je nebo dochází k jeho přepracování a doladění.

Jedním z programů aktivní politiky zaměstnanosti, které bývají předmětem zájmu hodnocení, jsou veřejně prospěšné práce, jako dočasné zaměstnání pro „rizikové“ uchazeče v evidenci úřadů práce. Veřejně prospěšné práce spočívají v tvorbě dočasných pracovních příležitostí, které jsou převážně určeny dlouhodobě nezaměstnaným nebo

osobám, které jsou znevýhodněny při hledání práce. Mezi tyto dlouhodobě nezaměstnané patří kategorie uváděné v kapitole pět, jedná se o nízkokvalifikované osoby, starší osoby nad 50 let, osoby se zdravotním postižením atd.

Veřejně prospěšné práce jsou především o zaměstnávání uchazečů na manuální činnosti, které přispívají k údržbě veřejného prostranství hlavně obcí a měst. Přínos tohoto nástroje je především v obnovení nebo získání pracovních návyků, ale také přispívá nebo by měl přispívat ke zlepšení finanční situace účastníků a jejich sociální integraci.

Na realizaci veřejně prospěšných prací se podílejí tři subjekty: Úřad práce, zaměstnavatel (představitel obce) a zaměstnanec (účastník veřejně prospěšných prací). V teoretické části se také věnuji veřejně prospěšných pracím a jejich efektům, které doprovázejí tento program jak přímo, tak nepřímo. V návaznosti na cíle aktivní politiky zaměstnanosti jsou zvažovány možné pozitivní efekty, které realizace veřejně prospěšných prací může přinést pro účastníka. Jedná se jak o přímé efekty při snižování nezaměstnanosti, tak nepřímé efekty, které spočívají v postavení nezaměstnaných na trhu práce. Z hlediska stanovených cílů můžeme identifikovat efekty zamýšlené a vedle nich i nezamýšlené. Všechny pozitivní efekty eliminují či preventivně působí proti negativním dopadům dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nelze ovšem pominout finanční efekt pro účastníky programu, který zmírňuje negativní dopady nezaměstnanosti na jedince i jeho sociální okolí a tím omezuje hrozbu sociálního vyloučení. Z výše uvedeného vyplývá, že veřejně prospěšné práce jsou opatřením, které má v programech aktivní politiky zaměstnanosti své místo. Úkolem úřadů práce a zaměstnavatelů je přistoupit k realizaci programu dostatečně odpovědně.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

Zde je vymezen směr výzkumu, stanoveny hlavní výzkumné otázky a jejich cíle. Bude zde definováno, jaká metoda výzkumu bude použita, jaký bude použit sběr dat a výběr vhodných respondentů. Popsán zde bude také samotný průběh výzkumu.

7 METODIKA

7.1 CÍLE VÝZKUMU A HLAVNÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA

Cílem této práce je zhodnocení jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, Veřejně prospěšné práce v regionu Holicka. Mnou provedený výzkum bude zjišťovat přínosy a nedostatky, které účastníci tohoto programu vnímají.

Podstatou výzkumu, který v této práci provádím je také snaha zjistit, zda má program Veřejně prospěšné práce opravdu takový přínos pro účastníky, jaký je mu připisován jeho tvůrci a jak sami účastníci a zaměstnavatelé, v tomto případě zástupci obcí tento program vnímají.

Díky zjištěným výsledkům mého výzkumu navrhnu řešení na zlepšení využití tohoto programu a zhodnotím jeho využitelnost na Holicku. Poukáži na přístup institucí jako je Úřad práce Holice k nezaměstnaným vedeným na Úřadě práce Holice, na to, jak takovou příležitost zaměstnávání vnímají účastníci, starostové a starostky jednotlivých obcí regionu, uchazeči o zaměstnání nebo ti, kteří v tomto programu zaměstnaní jsou, popřípadě v programu veřejně prospěšných prací již zaměstnaní byli v minulosti.

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem, který je často využíván zejména obcemi. V současné době je nezaměstnanost v České republice na minimálních hodnotách a patří k nejnižším v Evropě. Problémy trhu práce však nadále přetrvávají, a to zejména díky dlouhodobé nezaměstnanosti. Veřejně prospěšné práce jsou určeny jako nástroj zaměstnávání právě dlouhodobě nezaměstnaných nebo pro osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností s často kombinovanými handicapy, pro které je uplatnění na otevřeném trhu práce často obtížné.

To, jak vnímají uchazeči nástroj Veřejně prospěšné práce může být odlišné od vnímání realizátorů, což může zapříčinit jiné efekty, než jsou od tohoto nástroje očekávány. Tato myšlenka vychází z mé osobní zkušenosti ze zaměstnání, které vykonávám již 9 let. Pracuji na obci v právě zmíněném regionu Holicka a s pracovníky na veřejně prospěšné práce jsem v každoročním kontaktu. Díky tomu se v této problematice orientuji. Svoji představu na fungování tohoto programu tedy mám.

U účastníků bude zjištěno, jak své zaměstnání vnímají, jaké mají zkušenosti s přístupem Úřadu práce Holice, jestli byli spokojení s činností Úřadu práce Holice, jaké se jim podařili další kroky v jejich začlenění do pracovního procesu po skončení programu.

Pomocí získaných informací bude zjištěno, v jakých oblastech jsou Veřejně prospěšné práce pro účastníky přínosem, zda tímto způsobem skutečně dostávají lepší příležitost na otevřený trh práce. Takto zjištěné informace mohou být užitečné pro realizátory ke zlepšení přístupu k nezaměstnaným a k zefektivnění programu tím správným směrem. Na závěr budou navrhnuta konkrétní doporučení.

Hlavní výzkumnou otázkou kvalitativního výzkumu je: **„Jaké jsou přínosy a nedostatky programu Veřejně prospěšné práce pro jeho účastníky v regionu Holicka?“**

7.2 METODY VÝZKUMU

Zvolila jsem pro toto šetření kvalitativní výzkum formou polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Dle Dismana je cílem takového typu výzkumu vytváření nových názorů, úhlů pohledu, nových hypotéz, pochopení. Úkolem kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích a je založeno na náhledu do co největšího množství okruhů daného problému. (Disman, 2011)

Výhody takového výzkumu jsou: získání velkého množství platných dat od malého počtu dotazovaných, zjištění lokálních souvislostí v jejich přirozeném prostředí. Nevýhodou však bývá, že získané informace nelze příliš zobecňovat na jiné prostředí, tento výzkum je časově náročný a výsledky mohou být ovlivněny osobními názory výzkumníka. Díky kvalitativnímu výzkumu bude zjištěno, zda program Veřejně prospěšné práce účastníkům pomáhá a obcím vyhovuje. Tento výzkum nemůže být kvantitativně změřen. Na základě zjištěných informací od respondentů však mohou být zjištěny pozitivní i negativní faktory tohoto programu a mohou tak posloužit jako návrh ke zlepšení tohoto nástroje.

U účastníků programu budou zjišťovány informace se zkušenostmi se zařazením do programu Veřejně prospěšné práce a jeho vnímáním. U zaměstnavatelů budou zjišťovány informace se zkušenostmi se zaměstnáváním pracovníků přes program Veřejně prospěšné práce a komunikací s Úřadem práce Holice, Pardubice.

Kvantitativní výzkum, kde bude zaměřen především na analýzu sekundárních dat, což znamená: statistická data dlouhodobě nezaměstnaných, využívání programu Veřejně prospěšné práce, nastínění pracovního trhu zkoumané lokality. Data budou pořízena od

Úřadu práce Holice a Pardubického kraje, Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí.

7.3 TECHNIKA SBĚRU DAT

Pro sběr dat jsem si zvolila techniku polostrukturovaného rozhovoru, a to na základě zkušeností při komunikaci s těmito respondenty, jak se zástupci obcí, tak se zaměstnanými přes program veřejně prospěšné práce. Z původního záměru volných rozhovorů jsem musela upustit z časové náročnosti, respondenti často odbíhali od dané otázky a starostové obcí měli problém mi věnovat při rozhovorech příliš svého času. Z těchto důvodů se mi technika polostrukturovaného rozhovoru jeví jako nejvíce vhodná i pokud chci vysledovat mnou stanovené cíle.

Předpokládám, že budu klást otázky u všech respondentů ve stejném pořadí, pokud to okolnosti nebudou vyžadovat jinak. Otázky budou odvozeny z teoretických poznatků, které jsem získala při psaní první části mé práce. Výhodou této techniky také je, že se mohou pokládat doplňující otázky a je možné ověření správného chápání odpovědi. Návod k rozhovoru umožňuje provést rozhovory s několika lidmi strukturovaně, čímž je potom ulehčeno jejich srovnání. Polostrukturované rozhovory budou vedeny se starosty a starostkami jednotlivých obcí a zaměstnanci obcí zaměstnanými přes program veřejně prospěšných prací.

Rozhovory s účastníky programu by měli přinést informace, které by měli odhalit subjektivně vnímané přínosy nebo nedostatky ze strany nezaměstnaných zapojených do programu. Rozhovory se starosty obcí by měli zjistit informace o přínosech, průběhu, nedostatcích a dosažených efektů daného programu Veřejně prospěšné práce.

Kvantitativní výzkum bude proveden na základě statistických dat zjištěných od Úřadu práce Holice, Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce České republiky. Tento výzkum bude však jen jako doprovodný zdroj informací. Jako doplňující technika sběru dat, což znamená analýzu jakýchkoliv dokumentů, které nebyly vytvořeny za účelem mého výzkumu. (Disman, 2011)

Pomocí operacionalizace jsem vybrala otázky, díky kterým mohu odpovědět na dílčí výzkumné otázky. Ty byly součástí rozhovoru s respondenty. Neužívala jsem žádný specifický jazyk, aby respondenti pochopili význam otázek. Snažila jsem se také o to, aby otázky byly jasné a dostatečně pevné, aby se respondenti nemohli příliš odchylovat od

tématu, ale na druhou stranu dostatečně volné, aby mohli vyjádřit své názory a zkušenosti. Někdy jsem v průběhu rozhovoru musela použít další prohlubující otázky, kterými jsem reagovala v případě, kdy se objevili některé zajímavé detaily.

7.4 OPERACIONALIZACE

Operacionalizací se rozumí převést koncepty, které vyplývají z teoretické části mé práce do konceptů operačních, které mi umožní odpovědět na dílčí výzkumné otázky, z kterých pak získám odpověď na hlavní výzkumnou otázku.

Schéma 1 – formulace hlavní výzkumné otázky a dílčích výzkumných otázek	výzkumné otázky a dílčích výzkumných **(DVO)**
Hlavní výzkumná otázka	**Dílčí výzkumné otázky**
Jaké jsou přínosy a nedostatky programu VPP pro jeho účastníky v regionu Holicka?	**DVO1** Jaká je charakteristika účastníků programu?
	DVO2 Jak pomáhá program veřejně prospěšné práce zmírnit dopady nezaměstnanosti účastníků na Holicku?
	DVO3 Jak je program realizován obcemi a jaká jsou pozitiva a negativa tohoto programu?

DVO1 má pomoci zjistit charakteristiku účastníků (lidský kapitál) veřejně prospěšných prací v regionu Holicka.

Schéma 2 - Operacionalizace DVO1		
DVO1 - Jaká je charakteristika účastníků programu veřejně prospěšných prací?		
Jednotka zjišťování	indikátor	Konkrétní tazatelské otázky
Účastníci (nezaměstnaní)	VPP – důvody účasti, informovanost o programu	Jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný(á), než jste nastoupil(a) na veřejně prospěšné práce? Co je důvodem vaší nezaměstnanosti? Víte, co znamená program Veřejně prospěšné práce a vyhovuje vám takové řešení vaší nezaměstnanosti, pokud ano, vysvětlete vlastními slovy? Jste zaměstnán v programu veřejně prospěšné práce opakovaně?
	Lidský kapitál	Jaké je vaše pohlaví a věk? Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Jaké jsou vaše dosavadní pracovní zkušenosti? Máte nějaké zdravotní omezení, pokud ano, jaké?

Schéma 3 - Operacionalizace DVO2		
DVO2 – Jak pomáhá program VPP zmírnit dopady nezaměstnanosti účastníků?		
Jednotka zjišťování	indikátor	Konkrétní tazatelské otázky
Účastníci programu (nezaměstnaní)	Rozsah práce v programu Komunikace se zástupci obcí (starostové) Sociální kapitál	Jak vám vaše dovednosti a znalosti díky programu veřejně prospěšné práce mohou pomoci v hledání a získání trvalé práce? Hledal(a) jste v průběhu programu jiné zaměstnání? Jak se cítíte v pracovním procesu s ostatními lidmi v kolektivu? Jak vnímá vaše okolí vaši účast v programu veřejně prospěšné práce? Jak se k vám chovají na Úřadě práce a jaká je komunikace se starosty obce? Jaký je váš pracovní den? Jak vycházíte každý měsíc s výplatou? V kterém z Vašich zaměstnání jste se cítil(a) dobře a proč?

Schéma 4 - Operacionalizace DVO3		
DVO3 - Jak je program realizován obcemi a jaká jsou pozitiva a negativa tohoto programu?		
Jednotka zjišťování	indikátor	Konkrétní tazatelské otázky
Starostové obcí	Rozsah práce v programu Výběr účastníků Spolupráce realizátorů	Jaké práce těmto zaměstnancům převážně nabízíte? Kolik každoročně zaměstnáváte uchazečů? Je uchazečů dostatek? Proč tyto uchazeče zaměstnáváte? Upřednostňujete uchazeče ze své obce? Proč tomu tak je? Jak dlouho tito zaměstnanci vytrvají v pracovního poměru? Mají zájem o prodloužení nebo o stálou práci u obce po skončení programu? Je nutné pro tyto pracovníky mít jinou kompetentní osobu, která dohlíží na plnění pracovních povinností? Proč? Odměňujete pracovníky na veřejně prospěšné práce penězi navíc nebo dostávají jen tolik, kolik vám přispívá Úřad práce?

	Pozitivní a negativní efekty	Máte zájem po uplynutí smlouvy přes VPP pracovníky zaměstnat na hlavní pracovní poměr? Proč ano, proč ne? Jaká je spolupráce s Úřadem práce Holice a Pardubice? Domlouváte se mezi ostatními starosty, koho z uchazečů zaměstnáte? Jaký je hlavní přínos programu veřejně prospěšné práce pro vaši obec? Jaké nevýhody podle vás program veřejně prospěšné práce má?

7.5 VÝBĚR RESPONDENTŮ

Respondenti pro můj výzkum byli vybráni na základě tzv. účelového výběru, je vyznačován tím, že je na úsudku výzkumníka, co by mělo být pozorováno a také co je možné pozorovat. Při tomto druhu výběru je nutné přesně a otevřeně definovat populaci, kterou vzorek reprezentuje. (Disman, 2011)
Negativem účelového výběru však je, že neumožňuje širokou generalizaci zjištěných závěrů, to ale neznamená, že poznatky jsou neužitečné.

Základním kritériem pro výběr respondentů z řad účastníků veřejně prospěšných prací jsem se snažila získat na základě zmíněných rizikových skupin na trhu práce v kapitole tři, a to vždy minimálně jednoho potencionálního zástupce k dané skupině 3.1 až 3.5. Toto kritérium se mi podařilo splnit ve všech bodech. A druhým kritériem výběru je zapojení do programu veřejně prospěšné práce v období let 2020 a 2021.

Jednotlivé charakteristiky účastníků veřejně prospěšných prací jsem uvedla do tabulky č. 2. U starostů jednotlivých obcí jsem si vybrala obce regionu Holicka, kde jsou starostové přímými nadřízenými účastníků veřejně prospěšných prací, mají tedy s nimi bezprostřední kontakt, kontrolují jejich práci a jsou aktivně zapojeni do realizace programu Veřejně prospěšné práce. Zvolila jsem obce, které s realizací programu veřejně prospěšné práce zkušenost mají. Obce, které program veřejně prospěšné práce nevyužívají a nevyužívali jsem z výzkumu vyřadila.

Tabulka č. 1 – charakteristika obcí regionu Holicka - data jsou relevantní k 28.2.2021

Č.obce	Obec	Počet obyvatel	pohlaví	Ve funkci(roky)	Využití programu VPP
1	Býšť *	1549	Žena	6	ano
2	Dolní Roveň	2050	Žena	29	ano
3	Dolní Ředice	973	Muž	26	ano
4	Horní Jelení *	2068	Muž	14	ne
5	Horní Ředice	1036	Muž	31	ano
6	Chvojenec	721	žena	26	ano
7	Jaroslav *	235	Žena	11	ano
8	Ostřetín	938	Muž	14	ano
9	Poběžovice u Holic*	1581	Muž	3	ne
10	Trusnov *	218	Muž	7	ne
11	Týnišťko	171	Muž	19	ne
12	Uhersko *	359	Muž	3	ne
13	Veliny	484	Muž	19	ano
14	Vysoké Chvojno	427	muž	2	ano

*obce, které nevyužívají program VPP

V tabulce č.1 jsou vypsány obce regionu Holicka. Obcí je v regionu Holicko celkem 14. Šest z nich programu veřejně prospěšné práce nevyužívají a ani v minulosti nevyužívali. Z tohoto důvodu byly z výzkumu vyřazeny. Z ostatních devíti dotazovaných

jich odpovědělo na dotazník celkem osm, obec Býšť odmítla z časových důvodů. Jedná se tedy celkem o osm zástupců obcí, kteří budou předmětem výzkumu.

Dále je v tabulce udán počet obyvatel jednotlivých obcí pro představu jejich velikosti, je zde udáno pohlaví zástupců obcí, kde je velmi dobře vidět, že v těchto funkcích stále na Holicku převažují starostové – muži v poměru 10:4, a nakonec je zde vyčísleno, jak dlouho svoji funkci starostů a starostek zástupci obcí vykonávají. Z tabulky můžeme vidět, že starostové a starostky, kteří svoji funkci vykonávají déle, než dvě volební období do programů vstupují častěji.

Tabulka č. 2 - Základní charakteristika oslovených účastníků veřejně prospěšných prací

Účastník	**Pohlaví**	**Věk**	**Vzdělání**	**Příslušnost k rizikové skupině**	**Nezaměstnanost**	**Opakovaná účast v programu veřejně prospěšné práce**
1	ž	37	vyučena	Zdravotní postižení	5 let	Ano
2	m	28	vyučen	Zdravotní postižení	3 měsíce	Ano
3	ž	49	Vyučen s maturitou	Zdravotní postižení	10 let	Ano
4	m	60	střední	Osoby starší	6 měsíců	Ano
5	m	25	střední	absolventi	4 měsíce	Ne
6	ž	45	vyučena	Zdravotní postižení	5 let	Ano
7	m	42	vyučen	Osoby s nízkým vzděláním	2 měsíce	Ne
8	m	58	základní	Osoby s nízkým vzděláním	1,5 roku	Ano

Účastník	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Příslušnost k rizikové skupině	Nezaměstnanost	Opakovaná účast v programu veřejně prospěšné práce
9	m	46	vyučen	Osoby s nízkým vzděláním	3 měsíce	Ano
10	ž	61	vyučena	Osoby s nízkým vzděláním	neví	Ano
11	ž	34	střední	Žena po mateřské dovolené	6 měsíců	Ne
12	ž	45	střední	Zdravotní postižení	3 měsíce	Ano

Zdroj: vlastní zjištění

Před samotnými rozhovory s účastníky programu jsem v úvodu nejprve zjišťovala jejich výchozí situace, jak můžeme vidět v tabulce č. 2. Jedná se o subjektivní výpovědi respondentů, což znamená, že například údaj o délce nezaměstnanosti před zařazením do programu nemusí být zcela přesný. Nicméně se domnívám, že i přibližný přehled zjištěných údajů uchazečů, kteří byli do programu zařazeni může být přínosný.

Jak je v tabulce č. 2 vidět, není každý účastník programu ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Nejkratší uvedená délka nezaměstnanosti před zařazením do programu veřejně prospěšné práce jsou 2 měsíce. A jedná se o účastníka č. 7. Nicméně je nutné nedívat se na tento ukazatel samostatně. Specifika uchazečů jsou posuzována komplexně.

U všech respondentů lze vidět handicapy, které zhoršují jejich postavení na trhu práce. Program veřejně prospěšné práce je zaměřen na skupiny, kterým Úřad práce poskytuje zvýšenou pozornost. Zejména se jedná o uchazeče, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců, mají zhoršený zdravotní stav, věk nad 50 let nebo pod 30 let, nedostatečnou praxi, pečují o dítě, existuje u nich předpoklad dlouhodobé nezaměstnanosti a Úřad práce u nich usoudí, že jim nelze sjednat pracovní uplatnění

jiným způsobem. (MPSV 2016-2017.) Z toho je dobře znatelné, že program slouží nejen jako prostředek pro řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, ale jeho realizací je sledována i snaha tomuto negativnímu jevu předcházet.

Jak vyplývá ze skutečnosti, čím delší je nezaměstnanost, tím obtížněji se může daný uchazeč na trh práce navracet. Tento jev vede k degradaci lidského kapitálu a zvyšuje se pravděpodobnost sociálního vyloučení. Z dvanácti dotazovaných respondentů, účastníků veřejně prospěšných prací, se tohoto programu účastnilo dle výpovědi devět opakovaně.

Společným ukazatelem u dotazovaných účastníků programu, kteří prošli programem veřejně prospěšných prací několikrát, je opakovaná nezaměstnanost. Avšak opakovaná účast v programu může poukazovat na jeden z negativních efektů tohoto opatření, který byl zmiňován již v teoretické části. Účastník si totiž pomalu zvyká na to, že pracovní místo získá jednoduše. Pomalu se tak snižuje jeho schopnost a často i snaha konkurovat a mít snahu být lepší na otevřeném trhu práce. Uchazeč se jednoduše spoléhá na to, že bude do programu zařazen znovu. To účastníka programu veřejně prospěšné práce vede k tomu, že hledání trvalého zaměstnání odkládá. A právě realizace programu veřejně prospěšné práce by měla co nejvíce eliminovat tyto, ale i další negativní efekty, které byly zmiňované v teoretické části.

7.6 REALIZACE VÝZKUMU

V lednu 2021 jsem oslovila starosty obcí v regionu Holicka a požádala je o poskytnutí rozhovoru. Oslovila jsem devět starostů, pět mužů a čtyři ženy. S rozhovorem souhlasilo osm z nich. Představitelé obcí, kteří s rozhovorem souhlasili jsou ve své funkci zaběhnutí a mají bohaté zkušenosti s umísťováním těchto pracovníků. Ostatní starostové rozhovor odmítli většinou s časových důvodů nebo proto, že se jich daná problematika netýká. Veřejně prospěšné práce nevyužívají.

Tři rozhovory probíhaly osobně po domluvě místa a času setkání, tři rozhovory byly provedeny formou telefonického rozhovoru, kdy jsem nejdříve starostům obcí mailem zaslala dotazník s otázkami, na které se je budu ptát a jak celý rozhovor bude probíhat včetně informace o časové náročnosti a informovala jsem je také o tom, že jejich odpovědi budou použity výhradně pro mou bakalářskou práci. Zbylí dva respondenti byli ochotní mi na moje dotazy odpovědět, ale pouze vyplněním samotného dotazníku a odesláním zpět po jeho vypracování na moji mailovou adresu. Na rozhovor jako takový neměli čas.

Rozhovory, které probíhaly osobně byly přátelské a mnohdy s lehkým pousmáním ze stran starostů a starostek. Všichni odpovídali ochotně a dle mého subjektivního pocitu i upřímně. Telefonické rozhovory probíhaly rychleji, ale stejně jako u osobního setkání se dotazovaní starostové a starostky chovali přátelsky. Mailová komunikace se starosty a starostkami obcí byla stručná, ale obsahově odpovídala mým potřebám k dokončení výzkumu a potřebnému vypracování podkladů k vypracování budoucího výsledku mé práce.

Rozhovory s pracovníky na veřejně prospěšné práce jsem realizovala s jejich souhlasem převážně po pracovní době. S rozhovorem souhlasilo po mírných rozpacích 12 z nich. Vždy jsem na začátku rozhovoru uvedla, že se jedná o anonymní rozhovor, který bude sloužit pouze pro účely mojí bakalářské práce, kterou zpracovávám. Vždy jsem je seznámila s tím, na co se jich budu ptát. Většina dotazovaných se semnou v minulosti již setkala. Díky tomu byly rozhovory většinou uvolněné a v přátelském duchu. I tady ovšem nastaly případy, kdy mi respondenti odpovídali formou mailové komunikace. Zaslala jsem jim po vzájemné dohodě dotazník a ten mi pak vyplněný poslali zpět. Podobně, jako tomu bylo s dotazovanými starosty jednotlivých obcí. Taktéž tento způsob neměl vliv na zpracování mé práce a vyhodnocení výsledků z výzkumného šetření.

Z důvodu ochrany osobních údajů nejsou uvedena jména ani další specifika respondentů, která by mohla vést k identifikaci konkrétních osob.

Rozhovory s respondentem byly vedeny vždy jen s jedním dotazovaným, aby nedocházelo k vzájemnému ovlivňování. Veškeré rozhovory jsem zrealizovala osobně nebo ve své soukromé mailové komunikaci. Celý výzkum probíhal bez větších problémů. Některé otázky jen bylo nutné, především u účastníků programu veřejně prospěšných prací přeformulovat, aby došlo k úplnému porozumění ze strany dotazovaného.

Nedílnou součástí realizace výzkumu jsou etická rizika, která ve své práci zohledňuji a plně respektuji. Od všech respondentů jsem dostala svobodný a poučený souhlas. Důležitým bodem etiky výzkumu je anonymita, která se váže především k dotazníku, kdy respondent nevyplňuje žádné jméno. I tato podmínka byla ve výzkumu splněna. Dalším neméně důležitým bodem mého výzkumu je důvěrnost, která znamená, že nebudou zveřejněny žádné informace, které by umožnily čtenáři identifikovat účastníky výzkumu, což v tomto výzkumu bylo splněno. Pokud by totiž tohoto výzkumník nemohl dosáhnout, neměl by výzkumnou zprávu publikovat. V tomto případě jde především právě o ochranu osobnosti zkoumaného jedince, stejně jako o ochranu

výzkumníka. Proto jsem všechny účastníky ubezpečila o zachování důvěrnosti. (Průcha & Švaříček, 2009)

7.7 ETICKÁ A INSTRUMENTÁLNÍ RIZIKA VÝZKUMU

V případě použití kvalitativní strategie výzkumu je tento výzkum v určitých oblastech limitován, jak uvádí (Disman, 2011). Pomocí kvalitativní strategie výzkumník získá mnoho validních dat od malého výzkumného vzorku, ovšem jeho reliabilita je nízká a generalizace výsledků na populaci asi nemožná. (Disman, 2011)

Omezením výzkumu byl čas účastníků veřejně prospěšných prací, protože jsem rozhovory prováděla po pracovní době, abych nezasahovala do pracovní náplně dne, většina dotazovaných spěchala domů a díky tomu jsem zaznamenala stručnější odpovědi, ne však neužitečné pro daný výzkum. Určité ovlivnění je možné i při mailové komunikaci, kdy nejsem v přímém kontaktu s dotazovanými. A možná i špatná interpretace mých otázek mohla mít určitá omezení, kdy bylo třeba otázky doupřesnit a účastníkům dovysvětlit. Nastat mohly také obavy odpovídat pravdivě, protože s většinou těchto pracovníků jsem se ve své praxi už osobně setkala. Na jednu stranu je tato skutečnost výhodou, protože komunikace byla uvolněná, ale na stranu druhou mohli mít dotazovaní pracovníci obavy, aby se odpovědi, které mi poskytli, nedostali například samotným starostům nebo k zaměstnancům úřadu práce. Musela jsem je tedy ujistit, že opravdu rozhovor nikde jinde využívat nebude. Že je určen jen pro můj výzkum. Což je součástí etického kodexu výzkumníka a pro mě tedy samozřejmostí.

Metodou sběru dat, kterou jsem pro tento výzkum vybrala, polostrukturované rozhovory, byly vedeny k získání takových informací a zodpovězení výzkumných otázek do takové míry, do které je umožnily odpovědi respondentů. Nelze proto tvrdit, že program veřejně prospěšné práce má takový charakter a vlastnosti, jaké uváděli respondenti. Na základě analýzy rozhovorů bylo možné popsat přístup respondentů k programu veřejně prospěšné práce a způsobem jakým oni sami veřejně prospěšné práce vnímají. O redukci dat v kvalitativním výzkumu v praxi rozhodují zkoumané osoby (Disman, 2011). Výběr samotných otázek pro polostrukturované rozhovory už sám o sobě představuje subjektivní zkreslení zkoumané skutečnosti. V této bakalářské práci jsem se snažila vyhnout se zkreslení informací, aby nemohlo dojít k pokládání manipulujících

otázek. Je však důležité podotknout, že tato metoda sběru dat nemůže být z výše uvedených důvodů a zřejmě nikdy nebude zcela objektivní.

8 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V této kapitole se budu věnovat nastínění zkoumaného regionu, jeho obecné charakteristiky. Jaký je v této lokalitě trh práce a pracovní možnosti.

8.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA REGIONU HOLICKA

Správní obvod Holice leží na severu Pardubického kraje. Ve 14 obcích, které Holicko tvoří, žilo k 31. 12. 2019 celkem 17 910 obyvatel (3,4 % obyvatelstva kraje). Jedná se o druhý nejnižší počet obyvatel v kraji po Královicku. Hustota zalidnění (83,8 osob/km^2) je výrazně pod krajským průměrem. Ve dvou městech správního obvodu – Holicích a Horním Jelení – žije téměř polovina obyvatel území, z toho v Holicích 36,7 %.

Díky rozvoji bytové výstavby se Holicko řadí v posledních letech na přední místa mezi správními obvody v kraji v počtu přistěhovalých na tisíc obyvatel. Hodnota indexu stáří ke konci roku 2019 (115,1 obyvatel ve věku 65 a více let na 100 dětí do 14 let) je nejnižší v kraji.

Podíl nezaměstnaných osob (tj. dosažitelných uchazečů o zaměstnání na obyvatelstvu ve věku 15-64 let) byl mezi správními obvody v kraji ke konci roku 2019 čtvrtý nejnižší (1,66 %). Řada pracujících využívá možnosti za prací dojíždět do nedalekých Pardubic, Hradce Králové, či Vysokého Mýta. Ve srovnání s krajskou úrovní je na Holicku (podle sčítání lidu 2011) vyšší podíl obyvatel zaměstnaných v zemědělství a ve službách (ČSÚ, 2019).

8.2 TRH PRÁCE V REGIONU HOLICKO

Holicko je součástí Pardubického kraje.

V Holicích působí celkem 1 557 ekonomických subjektů. Převažují spíše menší subjekty s méně než 10 zaměstnanci. Pouze 5 firem má více než 50 zaměstnanců. Téměř dvě třetiny subjektů působí v odvětví služeb.

Mezi největší společnosti patří:

- Erwin Junker Grinding Technology a.s. – vývoj a výroba brousících technologií,
- BV elektronik s.r.o. – vývoj a výroba transformátorů,
- Spacek product, Poběžovice u Holic - výroba brzdových destiček, brzdového obložení, spojek a spojkových segmentů

- Pacific Direct, s.r.o. – vývoj, výroba a distribuce hotelové kosmetiky,
- FEIFER – kovovýroba, spol s r.o. – vývoj a výroba páskovací a fóliové balicí techniky,
- TOM service, s.r.o. – opravy nákladních automobilů, autobusů, servis osobních vozidel,
- Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. – výroba cihlářských výrobků,
- PÖSAMO – Řetězárna, spol. s r.o. – výroba řetězů.

Město Holice nedisponuje pozemky pro výstavbu průmyslové zóny a neposkytuje pro podnikatele dotace. Umožňuje podnikatelským subjektům placenou inzerci v Holických listech. Za účelem získání dotací pro Holicko a jeho záměry pro zlepšení infrastruktury MAS Holicko (Místní akční skupina Holicko), která se problematikou rozvoje Holicka zabývá.

Ve městě je dostupná většina služeb, například banky, pojišťovny, spořitelny, občanské služby (kadeřnictví, kosmetika, fitness, apod.).

Z hlediska zemědělské výroby město leží v řepařsko-obilnářské oblasti s kombinovanou výrobou. Největším zemědělským podnikem je Solvit s.r.o, středisko Holice, který se zabývá rostlinnou i živočišnou výrobou.

Největšími zaměstnavateli jsou Erwin Junker Grinding Technology, BV elektronik s.r.o. a Pacific Direct, s.r.o.. V souvislosti se zaměřením činnosti významných podniků působících ve městě jsou převažujícími profesemi zejména strojní zámečník, elektromechanik a konstruktér, technolog, laborant (MMR, 2013).

Tabulka č. 3 - Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce – podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem	4081	3094	2523	2495	3374
Nejvyšší dosažené vzdělání:					
Neúplné a bez vzdělání	30	74	247	182	157
Základní	1097	853	506	493	666
Vyučen	1404	1051	815	833	1155
Střední bez maturity	127	82	80	84	109
Vyučení s maturitou	188	131	103	113	162
Úplné střední všeobecné	140	92	79	76	113

	2016	2017	2018	2019	2020
Úplné střední odborné	711	528	452	461	694
Vyšší	31	32	17	19	46
Vysokoškolské	353	251	224	234	272
Věkové skupiny:					
Do 19 let	174	132	106	99	127
20-29 let	800	600	483	514	657
30-39let	905	644	553	477	675
40-49 let	899	653	542	573	783
50-64 let	1285	1052	826	819	1007
65 a více let	18	13	13	13	25
Délka nezaměstnanosti:					
Do 3 měsíců	1552	1390	1344	1309	1254
3-6 měsíců	856	595	560	593	860
6-9 měsíců	420	309	217	211	426
9-12 měsíců	217	162	96	125	298
12-24 měsíců	423	266	120	160	384
Více než 24 měsíců	613	372	186	97	152

Zdroj: Český statistický úřad

8.3 NEZAMĚSTNANOST V OBCÍCH REGIONU HOLICE

Od 1.1.2016 do 31.12.2020 bylo v programu veřejně prospěšné práce celkem zaměstnáno 70 osob. K 31.12.2020 bylo v regionu Holicka evidováno 588 uchazečů o zaměstnání. V loňském roce bylo evidováno 430 uchazečů, což je o 26 % méně než v roce letošním. Nezaměstnanost v tomto regionu za poslední 3 roky tedy viditelně stoupá.

Počet uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce Holice můžeme dobře vidět v tabulce č. 4 a v grafu č. 1. Vidíme, že více nezaměstnaných v tomto regionu je žen než mužů. Od roku 2016 do roku 2020 je to průměrně o 10% v tomto regionu.

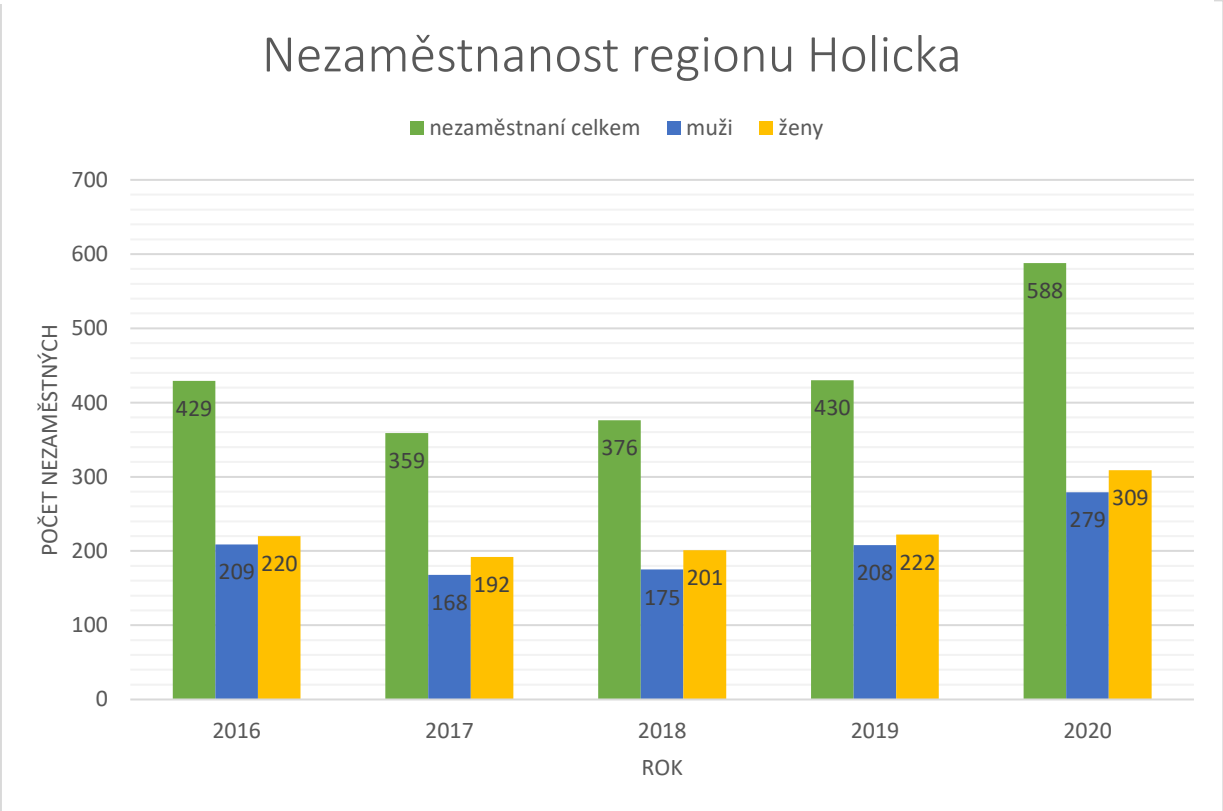
Data uvedená v tabulce č. 4 jsem získala od vedoucí kontaktního pracoviště Úřadu práce Holice paní Mgr. Martina Kolářová dne 15.3.2021. Je z nich dobře patrné, jak nezaměstnanost na Holicku pomalu stoupá.

Tabulka č. 4 – počet uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce Holice

rok	Nezam. celkem	muži	ženy
2016	429	209	220
2017	359	168	192
2018	376	175	201
2019	430	208	222
2020	588	279	309

Zdroj: vlastní zpracování dat z Úřadu práce Holice

Graf č. 1 – Nezaměstnanost regionu Holicka 2016 - 2020



Z grafu č.1 můžeme dobře vidět zpracování získaných dat z Úřadu práce Holice, kde nezaměstnanost na Holicku meziročně stále stoupá a více je nezaměstnaných žen než mužů. Například v roce 2020 je to rozdíl o 5,1%. Průměrně za posledních pět let je v regionu Holicka 436 nezaměstnaných, vhodných pro zařazení do programu veřejně prospěšné práce.

8.4 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V této podkapitole provedu interpretaci získaných dat z mého výzkumu. Naleznu tak dle mých předpokladů odpověď na hlavní výzkumnou otázku. Celou problematiku jsem ve zkoumané oblasti postupně rozkrývala pomocí dílčích výzkumných otázek. Každou z těchto otázek zodpovím pokaždé v další podkapitole.

8.4.1 PRVNÍ DÍLČÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA

„Jaká je charakteristika účastníků programu veřejně prospěšných prací?

Z odpovědí na tuto dílčí otázku jsem očekávala zjištění o základní charakteristice nezaměstnaných, kteří se programu veřejně prospěšné práce účastní nebo v minulosti účastnili. Jak dlouho jsou nezaměstnaní a z jakého důvodu, jak s nimi jednají na úřadech práce a jaký přístup k nim mají starostové obcí. Jak se v takovém zaměstnání cítí a co jim v jejich životě přináší. Díky těmto otázkám jsem zjistila, zda jsou tito lidé spokojení, že mají možnost začlenit se zpět do pracovního procesu nebo jim tento způsob zaměstnávání vyhovuje, zda jim toto zaměstnání na obcích dodá odvahu najít si stále místo a jsou rádi, že si nějaké ty peníze vydělají samy a nečekají jen na dávky sociální podpory.

Zjistila jsem, že doba, po kterou byli nebo jsou vedeni na Úřadu práce Holice je různá. V těchto případech se jedná o dobu od dvou měsíců po deset let. Takový případ je ale ojedinělý. Opakovaně se tohoto programu účastnilo devět ze čtrnácti dotazovaných, což popírá ideu programu veřejně prospěšných prací.

Důvodem nezaměstnanosti účastníků jsou převážně zdravotní omezení, ať se jedná o dlouhodobou nemoc nebo úraz s trvalými následky, tento důvod má pět z dotazovaných. Dalším důvodem nezaměstnanosti je ukončené mateřské dovolené nebo respondenti uvedli, že jsou nezaměstnaní, protože byla ukončena jejich pracovní pozice a nebo sdělili, že…"*prostě nebyla práce*".

Povědomí účastníků vybraných do programu veřejně prospěšných prací o tomto způsobu zaměstnávání není příliš velké. Dotazování nemají představu, co výraz veřejně prospěšné práce znamená nebo je to vůbec nezajímá. Berou vše jako nabídku zaměstnání od Úřadu práce, protože zrovna žádné zaměstnání nemají. Ostatní pojem vysvětlují jako znovu začlenění do pracovního procesu, než si najdou novou práci. Je to pro ně důležitý příjem.

Výzkumu se účastnilo šest mužů a šest žen, kteří jsou nebo byli zařazeni v letech 2020 2021 do programu veřejně prospěšných prací. Věkové rozmezí dotazovaných je od 25 let do 61 let. Na zařazení do programu v regionu Holicko nemá vliv ani věk respondentů, ani jejich vzdělání, a to dle slov paní Kovářové, vedoucí oddělení na Úřadu práce Holice. Jsou nezaměstnaní většinou díky svým zdravotním omezením nebo svým přístupem k práci jako takové.

Nejvíce nezaměstnaných je z řad vyučených, ostatní mají střední nebo střední odborné vzdělání.

Dotazované ženy odpovídaly, že mají dostatek pracovních zkušeností a práce se nebojí. Na pokrytí náplně práce na veřejně prospěšné práce jsou jejich zkušenosti dostačující. Jak uvádí žana č. 10 *„…hrabat trávu zvládne každý blbec.“* Shodly se, že nové zkušenosti a dovednosti jim zaměstnání na obcích, kde vykonávají úklidové práce neposkytuje.

Muži se ke svým pracovním zkušenostem vyjadřovat příliš nechtěli. Vše, co potřebují umět prý umí a jejich praxe je bohatá. Muži uvádějí, že to, na co si udělali školu, se jim podařilo v životě i dělat. A ani tito dotazovaní nevidí přínos ve zdokonalování se ve svých dovednostech.

Z odpovědí na moje otázky bylo zjištěno, že hlavním důvodem nezaměstnaných je jejich zdravotní omezení. Dotazovaný muž č.4 je po úrazu páteře, muž č.2 je mentálně postižený, stejně tak žena č.1 a 3. V podstatě jsou díky těmto handicapům v běžném životě nezaměstnatelní, protože žena č.1 a 3 nejsou schopné dojíždět do vzdálenějších míst od svého bydliště a stejně tak ani muž č.2. Práce na obcích jsou pro ně opravdu jedinou možností, jak si udržet stálejší zaměstnání a jsou díky tomu alespoň trochu sociálně začleněni do běžného života. Tato skutečnost opět poukazuje na popření idey programu veřejně prospěšných prací.

8.4.2 DRUHÁ DÍLČÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA

„Jak pomáhá program veřejně prospěšné práce zmírnit dopady nezaměstnanosti účastníků?“

Tato dílčí otázky by mi měla odhalit, jestli program veřejně prospěšné práce skutečně pomáhá účastníkům získat stálou práci a získat své pracovní návyky, vrátit se zpět do

normálního života. Jestli jim práce přes veřejně prospěšné práce umožnila si zdokonalit svoje dovednosti a znalosti. Chtěla jsem získat informaci o tom, zda si sami účastníci hledají práci i v průběhu účasti v programu, nebo jim to takto vyhovuje. Zajímalo mě, jak jsou vnímání okolím, když jsou zaměstnáváni na veřejně prospěšné práce a jaký je jejich pracovní den, kde se cítili nejlépe a zda se k nim na úřadech práce chovají důstojně. Jestli je komunikace se starosty dobrá. A neméně důležitou otázkou také bylo, zda se cítí být dostatečně finančně oceněni za práci, kterou vykonávají. Ptala jsem se účastníků na jejich pracovní náplň. Dotazovaní uváděli, že nejčastěji vykonávají práce týkající se čistoty a údržby obce. Jedná se o hrabání listí, sekání trávy, úpravy antukových kurtů a dalších sportovních prostor, zametání ulic, sázení sezónních květin, odhrabávání sněhu, příprava vánoční výzdoby, práce v lese nebo třeba pomoc se stěhováním a úpravou základních škol. Respondenti se shodují v tom, že práce na obcích je různorodá, mají čas i na oběd a svačinu. Necítí se být přetěžováni a tento způsob práce jim vyhovuje, pokud je alespoň trochu hezké počasí. Jak uvádí žena č.11 uvádí: „*Jelikož se jedná o práci venku vždy to není zrovna pohodička, ale mě to baví tak jsem spokojená.“*.

Finanční ohodnocení dotazovaným účastníkům vyhovuje, ale uvádějí, že peněz může být vždycky víc. Na otázku, jak vycházejí se svým platem žena č.11 uvádí: *„Určitě ano, je to rozhodně lepší než podpora.“* Musejí však svoje náklady přizpůsobovat svým příjmům. A důležité je, že si z tohoto přijmu dokáží i ušetřit na koupi něčeho navíc.

Když kvůli špatnému počasí není práce venku, starostové obcí posílají zaměstnance na dovolenou. To se ale účastníkům nelíbí, protože si pak nemohou vzít dovolenou v létě.

V průběhu pracovního poměru na veřejně prospěšné práce si hledali jiné (lepší) zaměstnání jen někteří, protože tato práce byla pro ně jen odrazový můstek z těžké situace. Někteří se o hledání jiné práce nepokoušelo, takto jim vše vyhovuje. Pracují od března do listopadu a pak mají přes zimu volno. O peníze nouzi nemají, jsou na sociálních dávkách a vědí, že na jaře opět práci dostanou. Ptala jsem se se také na otázku ohledně jejich aktivity a snahy při hledání stálého zaměstnání v průběhu pracovního poměru na obci přes program veřejně prospěšné práce, jestli jim práce na obci pomohla v nových dovednostech. Jedna z odpovědí ženy č.12 byla taková: *„Nejsem si tím jistá, i když s některými činnostmi jsem se setkala poprvé. Takže spíše ne.“*

Na otázku, jak se cítí v pracovním kolektivu jsem dostala kladné odpovědi, kdy respondenti použili výrazy jako – „*dobře,… suprově,… nemám problém nebo… normál.“* Účastník č. 5 je toho názoru, že práce s kolektivem na obcích je *„na zabití“*. Muž č.9

odpověděl, *„Cítím se jak kdy. Je to v lidech.“* Žena č.12 odpověděla: *„Nevadí mi pracovat s jakýmkoli typem lidí. Práce mi není cizí.“*

Blízkým okolím jsou tito pracovníci dle jejich názoru vnímáni dobře, důležité je, že mají práci. Někteří si pohledu ostatních na tuto práci nevšímají, je jim to jedno a starají se pouze sami o sebe. Lehce pozitivní dopad jsem vysledovala ve zvýšení sebevědomí účastníků. Když pracují, cítí se lépe udržují si schopnost komunikovat s ostatními při výkonu práce.

Na otázku přístupu a chování úřadu práce velmi často účastníci zmiňují, že se k nim na Úřadě práce Holice někdy chovají nepříjemně a moc se o ně nezajímají. Hodně záleží prý na tom, jak jsou na úřadě naladěni a kdo je má zrovna na starosti.

Takto se vyjádřila žena č.10, *„Asi jak na koho narazíte. Někdy je na Úřadě práce pracovnice, která je rozumná a pomáhá, ale najdou se i takové, které vás pošlou do práce, která je pro mě nepřijatelná. Časově, vzdáleností od bydliště nebo částečným úvazkem. Jen aby měli splněno.“* Muž č. 7 uvádí: *„Starostové se chovají výborně, úřad práce ale podle toho, jak jsou naladěni.“*

Komunikace se zástupci obcí je hodnocena velmi kladně. Nikdo z dotazovaných respondentů si nestěžoval. Chválili přístup, s jakým s nimi starostové a starostky jednají, oceňují práci, kterou zaměstnanci vykonávají dobře, snaží se vyjít vstříc, když se naskytnou problémy (lékařské prohlídky, nemoc dětí, špatné počasí).

Zajímalo mě také, jaký mají svůj běžný pracovní den. Zjistila jsem, že pracují od pondělí do pátku a pracovní dobu mají od 7:00 hodin do 15:30 s polední přestávkou na oběd od 11:30 do 12:00. Starají se o zeleň, okopávají květiny, natírají zábradlí, uklízejí odpadky po celém katastru obce, zametají chodníky a vlastně dělají mnoho další prospěšné práce k zvelebení obcí. Respondenti uvádějí, že se snaží si najít práci sami, pokud zrovna žádná není a oni mají hotovo. Stává se však i to, že se jen tak sedí a čeká, až ustane déšť. A jak uvádí žena č.10, *„Jelikož se jedná o práci venku, vždy to není zrovna pohodička, ale mě to baví, tak jsem spokojená.“*

Nakonec jsem se respondentů ptala na to, ve kterém zaměstnání se cítili dobře a proč. A odpovědi se mi dostali různé. Opravdu záleželo na tom, co účastníci dělali dříve, čím se živili, jestli je jejich zdravotní stav dobrý, či nikoliv. Žena č. 9 odpověděla: *„Pracovala jsem v květinářství i v pohostinství, jsem ráda mezi lidmi. Zkusila jsem na OSVČ stavbu železných konstrukcí (regály do skladišť,) což mě moc bavilo. Byla to taková velká skládačka a ještě jsem se podívala po světě.“*

Dotazovaní účastníci, kteří mají psychické postižení nebo velké zdravotní omezení jsou spokojení v takové práci, na kterou stačí a kde si jejich práce váží a podporují je, muž č.4 je v předdůchodovém věku celý život pracoval na montážích, díky úrazu páteře nemůže vykonávat těžkou práci, a tak je spokojený s prací, kterou díky veřejně prospěšným pracím získal na obci, kde bydlí. Nemusí dojíždět a ví, že je potřebný a v letošním roce dostal na obci smlouvu na dobu neurčitou.

Žena č.1 pracovala v cukrárně, vystudovala obor cukrářka, ale protože se stala samoživitelkou a má lehkou psychickou poruchu, nemohla dále dojíždět do zaměstnání, které měla. Skončila na Úřadě práce na dlouhých pět let a program veřejně prospěšné práce je její jedinou šancí na normální zaměstnání a normální život. To, že je to jen na dobu určitou účastníkům v podstatě vyhovuje. Dotazovaný č. 8 uvádí: *„Mně to vyhovuje, na jaře jdu do práce, v zimě jsme doma a udělám si spoustu práce doma. Mám statek. A vlastně je dobré i to, že mám nárok ještě na dovolenou.“* Tato věta v podstatě potvrzuje, že veřejně prospěšné práce dnes už neslouží k tomu, k čemu byli určeny. Je to bohužel realita zaměstnávání uchazečů na obcích.

Nutno podotknout, že dotazovaní účastníci veřejně prospěšných prací nejsou na toto téma příliš hovorní a jejich odpovědi byli někdy velmi stručné. Trochu se báli, jaký dopad by jejich odpovědi mohli mít na jejich práci a aby nebyli vyřazeni z Úřadu práce. To jsem ji hned vyvrátila a opět je ujistila, že budou dodržena všechna pravidla, na kterých jsme se domluvili na počátku rozhovorů. Pro výzkum jsou však odpovědi účastníků dostačující.

8.4.3 TŘETÍ DÍLČÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA

„Jak je program realizován obcemi a jaká jsou pozitiva a negativa tohoto programu?“

Touto dílčí otázkou jsem chtěla zjistit, jaké práce starostové jednotlivých obcí přidělují zaměstnancům na veřejně prospěšné práce, kolik jich každoročně přijímají a zda dávají přednost místním. Co je prioritou při zaměstnávání účastníků na veřejně prospěšné práce. Také jsem chtěla zjistit, jak jsou spokojeni s komunikací Úřadu práce Holice a Pardubice, jestli existuje domluva mezi starosty obcí o přijetí jednotlivých uchazečů. Co vše obnáší zaměstnávat účastníky veřejně prospěšných prací. Jaký je proces zaměstnávání na obcích, zda jsou patrné spíše přínosy nebo naopak nevýhody tohoto programu.

Podle výpovědí dotazovaných starostů a starostek obcí je hlavní pracovní činností zaměstnanců na veřejně prospěšné práce údržba zeleně, veřejného prostoru, různé úklidové a sezónní práce. Tuto práci vykonávat musejí, nemají na výběr. Z rozhovorů plyne, že pokud mají tito zaměstnanci nějakou odbornou zkušenost či dovednost, jsou jejich práce rozdělovány tak, aby se této činnosti věnovali dál. Na tomto se dotazovaní shodují (starostové a starostky). Jedná se například o zednické práce, malování interiéru, broušení nebo sváření.

Každoročně starostové a starostky obcí zaměstnávají od jednoho až deset uchazečů. Ale je to na každé obci jiné. Není příliš na výběr z nezaměstnaných, které jim Úřad práce nabízí, protože jak jednotně říkají, „ *…na ÚP zůstávají opravdu poslední dobou jen velmi těžké případy, co pracovat nechtějí nebo ti, co opravdu pracovat nemohou.“ „Použitelných lidí je velmi málo.“*

Pan starosta z Vysokého Chvojna (č.14) uvádí, *„Počty zájemců jsou nárazové, je období, kdy nemůžete nikoho sehnat a pak zas musíte vybírat.“*
Opačný názor má pan starosta z obce Horní Ředice (č.5) uvedl, že uchazečů je dostatek a nemá s výběrem žádný problém. „*Vždy někoho vyberu*“, říká.

Na otázku, proč uchazeče zaměstnávají jsem dostala odpovědí hned několik, ale shodují se na tom, že zaměstnávat lidi na takové práce je výhodné, protože je to levná pracovní síla. Náklady na plat z velké části hradí Úřad práce formou dotací na každé účelně vytvořené pracovní místo. Pan starosta z obce Horní Ředice (č.5) zdůrazňuje, „*Zaměstnáváme je, aby pracovali. Většina z nich není schopna vykonávat jinou práci.“*
Starosta Dolních Ředic (č.3) se se slovy „*Je to pro ně mnohdy jediná možnost a obec udrží za rozumné peníze náklady pěkný vzhled obce.“* K panu starostovi z Horních Ředic vlastně přidává a souhlasí s ním. Pan starosta z Ostřetína (č.8) dodává, *„Jsem přesvědčen, že tito lidé pracovat chtějí a chtějí se uplatnit na budoucím trhu práce.“* Se všemi těmito myšlenkami se ztotožňují i ostatní starostové dotazovaných obcí.

Zástupci obcí mi na otázku, zda upřednostňují uchazeče ze svých obcí odpověděli, že samozřejmě ano a jako důvod uvedli, že tyto lidi dobře znají a vědí, co od nich mohou očekávat, protože pokud by nepracovali jak mají, „*tak by si udělali ostudu doma,…“*, slovy paní starostky z Dolní Rovně (č.2) a také mají většinou tito uchazeči kladný vztah k obci, právě proto, že v ní žijí.

Z rozhovorů bylo patrné, že se starostové obcí snaží pomáhat dlouhodobě nezaměstnaným, snaží se je osobním přístupem nasměrovat správným směrem, kterým je návyk na každodenní práci s možností výdělku, chtějí, aby se tito lidé začlenili do

společnosti a nebyli závislí pouze na sociálních dávkách. Nedílnou součástí takového zaměstnávání je ale samozřejmě i finanční stránka. Díky dotacím, které poskytují Úřady práce na takto vytvořená pracovní místa, obce ušetří nemalé peníze na vyplácení platu těmto zaměstnancům a zároveň jsi jsou starostové obcí velmi dobře vědomi toho, že není a nebude jednoduché na takové pozice jako je úklid veřejných prostranství sehnat pracovní sílu.

Dle odpovědí starostů a starostek je kladná informace, že zaměstnanci na veřejně prospěšné práce vydrží pracovat po celou dobu sjednaného pracovního poměru, o prodloužení zájem mají, dokonce se vždy před koncem pracovní smlouvy samy zajímají o tom, jak to s nimi bude, a dokonce se se starosta a starostkami domlouvají na další sezónu.

Nutnost dohlížet na plnění pracovních úkolů, které každý den zaměstnanci na veřejně prospěšné práce dostávají je nutná, ale obce si nemohou dovolit dalšího zaměstnance na takovou kontrolu, a tak si rozdělování práce a dohled zajišťují sami starostové a starostky. Někdy je třeba zaměstnance usměrnit, někdy popohnat. „*Z těch uvědomělých, co chtěli dělat to šlo i bez kontroly a práci si našli sami.“*, říká paní starostka z Dolní Rovně (č.2). V letech minulých byl k zaměstnancům programu veřejně prospěšné práce vždy přidělen tvz. předák, ten měl funkci dohledu nad pracovníky. Ale dnes je nedostatek schopných lidí vedených na Úřadě práce Holice, kteří by mohli tuto funkci zastat.

Co bylo pro mě příjemným zjištěním bylo to, že všichni starostové tyto zaměstnance odměňují v podobě prémií k jejich platu. Umějí lidi ohodnotit a dobře si uvědomují, že finanční příspěvek od Úřadu práce by potřeby těchto lidí nepokryl. V podstatě tento příspěvek nepokryje ani základní náklady na minimální mzdu, ale i přesto dávají vždy něco navíc. Platy těchto zaměstnanců se tak pohybují na minimální hranici 16 000,- hrubého, pod kterou nejdou.

Dalšími otázkami jsem se dostávala k zjištění pozitivních či negativních zjištění programu veřejně prospěšných prací. Zástupci obcí nejsou spokojeni s komunikací Úřadu práce Holice, komentují ji jako nevyhovující, nedostatečnou, marnou, nic moc v lepším případě standartní. Na upřesnění takového názoru jsem od všech dostala odpověď, *„ …dál bych to nerozváděl.“* Co se týká komunikace s Úřadu práce Pardubice, reakce byla o trochu přívětivější se slovy dobrá, v pořádku, v pohodě, ale vždy byl cítit ve vzduchu malý otazník. A díky doplňující otázce, zda by mohli tato svoje slova rozvinout jsem zjistila, že problémem je při rozhodování o přidělování účastníků na poslední chvíli, což

znamení většinou 3 dny před nástupem do pracovního poměru a také velká omezení při komunikaci s budoucími pracovníky kvůli podmínkám, které udává zákon o ochraně osobních údajů, tvz. GDPR (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů - General Data Protection Regulation). Jak vypovídá pan starosta z Dolních Ředic, „*Dříve to bylo lepší, ze zájemců bylo možno po osobním pohovoru vybrat. Nyní jsou posíláni přímo.“* A k této otázce se velmi jasně a upřímně vyjádřila i paní starostka z Dolní Rovně (č.2), „*Dřív byla komunikace dobrá, teď není z jejich strany komunikace nijak dobrá. Dřív zavolali, zeptali se, nabídli seznam nezaměstnaných, kteří potřebovali pomoct. Já jsem si je obvolala a domluvila se s nimi, jestli zájem mají nebo ne. ÚP vola, o jakou pozici máme zájem a vždy se snažili někoho nabídnout. Bývalo to hezké…. Kvůli GDPR nám nemůžou sdělovat ani jména, ani kontakty. Je to velmi neosobní.“* S tímto názorem souhlasí další čtyři dotazovaní respondenti.

Když bych měla vycházet z deklarovaných cílů úřadu práce, kdy jedním z cílů je sociální integrace obtížně zaměstnatelných jedinců, je otázkou, kterým jedincům se této výhody dostalo a zda se zvýšení příjmu, sociální kontakty a zvýšení sebevědomí dostalo opravdu těm, kteří to potřebují.

Do programu dostávají ti „lepší, „ochotnější“, „komunikativnější“ a prověření uchazeči. Kritéria pro přijetí do programu byla pojata dosti ze široka a dali šanci těm, kteří měli alespoň nějakou šanci na uplatnění na otevřeném trhu práce. Tento způsob sice není nijak na škodu, pokud by konkrétní uchazeč byl umístěn do programu s možností získat díky účasti zaměstnání trvalé.

Starostové obcí si pochvalovali dřívější spolupráci mezi úřadem práce a jimi, kdy si vybírali sami, koho z programu přijmou a koho ne, na základě osobního kontaktu s uchazeči. Bylo jednoduché zaměstnat uchazeče na dobu určitou, čerpat peníze na plat od státu a přes období, kdy není na obcích práce se zaměstnanci vrátili na úřad práce a pak často opakovaně nastupovali zpět na obce. Toto opětovné zaměstnávání se stalo nejen pro obce atraktivní, což bylo patrné z odpovědí účastníků výzkumu, protože je to snadný způsob získání místa, příslib do budoucna, vyšší rozsah dovolené a vlastně jistota zaměstnání. Účastníci tak nemají potřebu hledat jiné zaměstnání na dobu po skončení programu, protože v té době dochází k vyplácení dávek v nezaměstnanosti.

Na druhou stranu, po uskutečněných rozhovorech je dost pravděpodobné, že by někteří uchazeči opravdu jinou práci na otevřeném trhu práce kvůli svým handicapům neměli šanci najít a minimálně dva respondenti nejsou schopni se aklimatizovat na stále nová prostředí, protože jim to činí nemalé psychické problémy. U nich je opakovaná účast

na veřejně prospěšné práce a ve stejné obci rozumným řešením, jak je včlenit do společnosti a udržet pracovní návyky a schopnost postarat se o sebe.

ZÁVĚR A DOPORUČENÍ

V mojí bakalářské práci jsem se snažila odpovědět na výzkumnou otázku *„Jaké jsou přínosy a nedostatky programu veřejně prospěšné práce pro jeho účastníky v regionu Holicka?“*

V této práci jsem se zaměřila na názory, zkušenosti a prováděnou praxi s programem Veřejně prospěšné práce ze strany účastníků, tedy na uchazeče o zaměstnání a na jejich realizátory, kterými jsou starostové a starostky jednotlivých obcí regionu Holicka.

Za tímto účelem jsem provedla rozhovory se starosty a starostkami obcí a s těmi, kteří byli nebo jsou zaměstnaní přes program veřejně prospěšné práce a tyto výsledky jsem vyhodnocovala, abych získala odpověď na hlavní výzkumnou otázku a mohla navrhnout potřebné změny v systému tohoto zkoumaného programu.

Je známo, že Úřady práce mají samozřejmě stanoveny určité cíle směřující ke zlepšení situace nezaměstnaných, ale ne vždy jsou dobře zvolené. Nehodnotila jsem ale práci úřadů práce v širokém okolí, zaměřila jsem se pouze na zkoumané území, kterým je region Holicko. Na základě rozhovorů s účastníky programu, které jsem provedla, jsem zjistila, že Úřad práce Holice není vždy ochotný zabývat se potřebami svých klientů, a nesnaží se vyjít vstříc požadavkům a nárokům, které vyžadují zástupci obcí. Z rozhovorů je dobře čitelná nedostatečná komunikace a z mého pohledu znatelný nezájem jak o klienta, tak o zástupce obcí. Jak popisují respondenti, je důležité, v jaké náladě se pracovnice úřadu práce Holice nacházejí a o jakého uchazeče v daném případě jde. Což je v této pracovní pozici, kdy je úkolem pracovnice těmto lidem pomáhat najít si rozumné zaměstnání, dle mého názoru neakceptovatelné.

Pozitivním jevem je zjištěná skutečnost, že účastníky byli uchazeči z rizikových skupin. Což je ideou tohoto programu. Jeden z bodů, ne však jediný. Vzhledem k tomu, že v regionu Holicka jsou na Úřadě práce vedeni převážně uchazeči, kteří se vracejí zpět po uplynutí programu je viditelné, že přístup tohoto úřadu je v podstatě laxní a nijak se nesnaží situaci změnit. Veřejně prospěšné práce by měli být pro ty, kteří si jsou schopni po zapracování nebo momentálním výpadku ze zaměstnání, najít snadněji zaměstnání nové, nevypadnout z pracovního koloběhu a hlavně nepřijít o potřebný příjem. Takto to ale v tomto případě nefunguje. Přes veřejně prospěšné práce jsou stále častěji nabízeni obcím uchazeči, kteří jsou v podstatě nezaměstnatelní. Jsou to alkoholici, zdravotně postižení s vážnější nemocí či psychickou poruchou nebo uchazeči, kteří nemají zájem pracovat a jen využívají systému podpor a o ty na obcích, v případě, že by je měli platit

obce ze svých rozpočtů, nechtějí. Tito pracovníci mnoho práce neudělají, jejich pracovní tempo není tak rychlé nebo práci hůře chápou, v některých případech ihned po podepsání pracovní smlouvy odcházejí na nemocenskou. Proto je jedinou možností nabídnout tyto pracovníky přes veřejné prospěšné práce, který ale k tomuto zaměstnávání určený není. Vhodné by bylo zvolit jiný program aktivní politiky zaměstnanosti nebo nějaký takový navrhnout.

Pracovníci přes veřejně prospěšné práce s těžkým psychickým handicapem velmi špatně snášejí změny a když se úspěšně zapracují a důvěřují svému zaměstnavateli, je úkolem programu, po uplynutí pracovní smlouvy, navrhnout změnu na nové pracovní místo někde jinde, což zrovna těmto uchazečům působí stres a nejistotu. Když už si někde zvykli, není pro ně změna vhodná a nejsou v tomto případě vhodné ani další rekvalifikace. Ty jsou často v jiném městě, a to tito nezaměstnaní nejsou schopni zvládnout. Nemají se jak dostávat do města, kde rekvalifikace jsou. Celý přístup je ale opět o individuálním přístupu k uchazečům.

Dotazovaní zástupci obcí vnímají nabídku využití nástroje Veřejně prospěšné práce v konečném výsledku pozitivně. Důvodem je zejména fakt, že tímto způsobem zajišťují pomocné práce za nízké náklady. Je ale potřeba si uvědomit, že pro starosty a starostky obcí je zaměstnávání osob na veřejně prospěšné práce také velice náročné a zodpovědné, protože mezi uchazeči často najdeme osoby bez pracovních návyků, závislých na alkoholu nebo s různými zdravotními handicapy, které zde převažují ať jsou mentálního či fyzického charakteru. Starostové obcí musejí dohlížet na pracovníky a kontrolovat je i přes to, že svoji práci vykonávají spolehlivě. Dohled je však nutný. V případě, že zástupci obcí své zaměstnance přes veřejně prospěšné práce nekontrolují, stává se, že jen sedí a čekají, až budou upozorněni na fakt, že je práce potřeba udělat. Je to tedy další práce (starost) navíc.

Odpověď na výzkumnou otázku „Jaké jsou přínosy a nedostatky programu Veřejně prospěšné práce pro jeho účastníky v regionu Holicka?“

V rámci výzkumu bylo dále zjištěno, že veřejně prospěšné práce jsou sice efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, ale mají pouze krátkodobý efekt. Nezaměstnaní získají zaměstnání, které jim v této podobě vyhovuje. Zaměstnanci vykonávají úklid obce, zahradnické práce, opravy a údržbu obecního majetku. Obce pozitivně hodnotí zejména skutečnost, že mohou realizovat potřebné práce s nízkými finančními náklady a jsou vděční, že někdo takové práce vykonává. Zaměstnancům dle výzkumu takové

zaměstnávání vyhovuje, protože mohou pracovat v místě svého bydliště, mají jistý finanční příjem a jistou práci, která jim v podstatě vyhovuje.

Bohužel se nezaměstnaní zapojení do programu veřejně prospěšných prací vrací po jejich skončení zpět na úřad práce. Zaměstnanci sami svými odpověďmi utvrdili skutečnost, že řada uchazečů počítá s tím, že budou v budoucnu na veřejně prospěšné práce umístění znovu. Nemají tedy motivaci ani potřebu k tomu, aby si aktivně hledali stabilní zaměstnání. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti tak do značné míry ztrácí význam.

Přínosem pro zaměstnavatele je levná pracovní síla na dobu určitou, kterou využijí jen dokud je na obcích potřeba a zástupcům obcí vyhovuje, že se na zimu účastníci opět vrací zpět na Úřad práce, což snižuje další náklady na jejich zaměstnávání a nemají žádné starosti s tím, jakou práci těmto zaměstnancům vymýšlet. Starostové a starostky obcí vědí, že od jara budou mít opět tyto zaměstnance k dispozici.

Přínosem programu veřejně prospěšné práce pro účastníky (zaměstnance) je v podstatě jistota zaměstnání, které získají, zlepšení finanční situace, pocit důležitosti a znovunabytí pracovních návyků, získání kontaktů. A vědí, že práce na obcích není pracovně náročná.

Přínos tohoto programu je viditelný a smysluplný pro ty, kteří jsou těžko zaměstnavatelní nebo pro ty, kteří momentálně zaměstnání nejít nemohou a chtějí, snaží se si práci opět najít a toto je pro ně pouze odrazový můstek.

Převážně se jedná ale v tomto případě o lidi se zdravotním handicapem. Pro ně je tato možnost zaměstnávání opravdu klíčová, protože by jinak řádné zaměstnání v regionu Holicka nenašli. Nejsou však schopni reálně naplňovat všichni ideu veřejně prospěšných prací stejně. Handicapy jsou různě vážné.

Nedostatkem je, že příspěvky vyplácené úřadem práce nezaměstnaným jsou natolik vysoké, že nejsou motivováni k tomu hledat si stálé zaměstnání. Dobře vědí, že práci získají od nového roku, respektive od jara následujícího roku znovu. A až skončí, půjdou opět na Úřad práce, kde dostanou podporu v nezaměstnanosti. Což vede k výše zmíněným negativním efektům.

DOPORUČENÍ

Informovanost o programu veřejně prospěšné práce by měla být takový, aby účastníci programu byli důkladně seznámeni s tím, co jejich zařazením do programu

sleduje a co je cílem jejich účasti. Účastníci si plně neuvědomují fakt, že by jim tento program měl pomoci k lepšímu uplatnění na otevřeném trhu práce a že oni sami by se měli snažit a vyvíjet aktivitu k nalezení stálého zaměstnání. Zaměstnavatelé by měli být lépe informováni o účelu veřejně prospěšných prací a seznámeni s tím, že se jedná o opatření, které má pomoci uchazečům o zaměstnání ne zaměstnavatelům. Že je toto jen dočasné opatření pro uchazeče. Je ale pochopitelné, že toto zaměstnávání zaměstnavatelům vyhovuje.

Pro účastníky, jejichž uplatnění na otevřeném trhu práce vzhledem k jejich handicapům, není možné, by bylo vhodné mít jiné „měkčí“ podmínky zaměstnávání a u ostatních účastníků, u kterých je předpoklad, že uplatnění ve stálém zaměstnání možné je, pracovní podmínky zpřísnit. Bylo by žádoucí, až bych řekla nutné, věnovat se uchazečům o zaměstnání opravdu individuálně a zohledňovat jejich potřeby a možnosti v jejich sociálním prostředí.

Práce a komunikace Úřadu práce s účastníky programu by měla být otevřenější a častější. Úřad práce by měl kontaktovat zaměstnavatele a domlouvat podmínky přijetí uchazečů pravidelně a zajímat se, jaké mají zaměstnavatelé potřeby nebo co by zaměstnavatel mohl udělat pro uchazeče, aby se co nejdříve zapojili do pracovního procesu. Uchazečům by bylo vhodné pomáhat najít si vhodné zaměstnání, motivovat je, a ne odsuzovat dle momentální nálady pracovnice Úřadu práce. Bylo by vhodná spolupráce v místním sociálním odborem, kde by mohl Úřad práce o svých klientech získat důležité informace potřebné k přizpůsobením podmínek pro vhodné zaměstnání.

Účast v programu by měla být podmíněna i další aktivitou vedoucí ke zvýšení pravděpodobnosti nalezení stálého zaměstnání. Toto opatření by vyžadovalo úzkou spolupráci Úřadu práce se zaměstnavateli, aby například bylo umožněno zaměstnanci v rámci pracovní doby se této aktivity účastnit. Toto opatření by mohlo posloužit i jako jasný signál všem zúčastněným, že veřejně prospěšné práce nejsou trvalým řešením a že opakovaná účast není žádoucí.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka č. 1 - Charakteristika obcí regionu Holicka

Tabulka č. 2 - Základní charakteristika oslovených účastníků veřejně prospěšných prací

Tabulka č. 3 - Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce – podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti

Tabulka č. 4 - Počet uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce Holice

Graf č. 1 - Nezaměstnanost regionu Holicka 2016 – 2020

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1 – formulace hlavní výzkumné otázky a dílčích výzkumných otázek

Schéma 2 - Operacionalizace DVO1

Schéma 3 - Operacionalizace DVO2

Schéma 4 - Operacionalizace DVO3

BIBLIOGRAFIE

(13. 5 2004). Získáno 18. 5 2021, z www.zakony.cz: https://www.zakony.cz/zakon-SB2004435

bič. (2. 6 2004). *www.esondy.cz*. Načteno z Portál pro sebevědové zaměstnance: https://www.esondy.cz/obsah/208/preklenovaci-prispevek/7551

Bobek, M., & Peniška, P. (2008). *Práce s lidmi: učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající osoby.* Brno: NC Publishing Gaia.

Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: SLON.

Buchtová, B., Šmajs, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost.* Praha: Grada.

ČR, MPSV. (22. 9 2020). *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Získáno 28. 12 2020, z www.mpsv.cr: https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program

ČSÚ. (2019). *czso.cz*. Načteno z Český statistický úřad: https://www.czso.cz/csu/xe/charakteristika_spravniho_obvodu_holice

Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum.

Dvořáková, Z. a. (2007). *Management lidských zdrojů.* Praha: C.H.Beck.

Evropská komise. (2018). Získáno 15. 6 2021, z ec.europa.eu: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs

Halásková, R. (2008). *Politika zaměstnanosti.* Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě.

Hloušková, P. (2007). *Zákoník práce:prováděcí nařízení vlády a další související předpisy.* Olomouc: ANAG.

Hora, O. (2009). *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace.* Praha: VÚPSV. Získáno 1. 7 2021, z is.muni.cz: https://is.muni.cz/el/fss/podzim2010/SPP728/um/um/6389012/Hora_Hodnoceni_APZ_2009.pdf

Horáková, M. (2003). *www.muni.cz*. Získáno 2021, z VÚPSV Praha -Výzkumné centrum Brno.

Horáková, M. (2010). Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese. *Fórum sociální politiky č.6*, stránky 2-6.

Hynková, V., & Nový, J. (2010). Nezaměstnanost. V V. Hynková, *Makroekonomie I - pro bakalářské studium* (stránky 2-11). Brno, Česká republika, Česká republika: Univerzita obrany. Získáno 30. 12 2020, z

https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/39155/mod_resource/content/1/Nezam%C4%9Bstnanost.pdf

JUDr. Ladislav Jouza. (15. 7 2019). *epravo*. Získáno 12. 11 2020, z epravo.cz: https://www.epravo.cz/top/clanky/verejne-prospesne-prace-aktualni-prilezitost-pro-dlouhodobe-nezamestnane-109596.html

Kotous, J., Munková, G., & Štefko, M. (2013). *OBECNÉ OTÁZKY SOCIÁLNÍ POLITIKY*. Praha, Středočeský kraj, Česká republika: Ústav státu a práva AV ČR. Načteno z https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/books/Obecne%20otazky%20socialni%20politiky.pdf

Kotýnková, M. (2006). *Trh práce na přelomu tisíciletí.* Praha: Oeconomica.

Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce.* Praha: Professional Publishing.

Kozák, D. (22. 4 2020). *is.muni*. Načteno z is.muni.cz: https://is.muni.cz/th/r07je/BP_468823_Kozak_Dominik.pdf

Lochmanová, A. (2017). *Veřejná správa: základy veřejné správy.* Prostějov: Computer Media.

MF ČR. (7. 1 2020). *Monitor státní pokladny*. Načteno z monitor.statnipokladna.cz/: https://monitor.statnipokladna.cz/ucetni-jednotka/72496991/priprava-rozpoctu?rad=t&obdobi=2112

MGR. Luděk Mazuch. (15. 4 2016). *ODBORY.INFO*. Získáno 28. 12 2020, z www.odbory.info.cz: https://www.odbory.info/obsah/11/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti/15547

MMR. (červen 2013). *www.mmr.cz*. Načteno z Ministerstvo pro místní rozvoj: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hiKDiDy9uwwJ:www.mmr.cz/getmedia/ca955a89-298f-4ca5-ba8d-3c9c95e0fe9f/PK-8-PRO-Holice.doc+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

MPSV. (30. 4 2019). *www.mpsv.cz*. Načteno z Ministerstvo práce a sociálních věcí: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/mpsv-navysuje-rozpocet-na-verejne-prospesne-prace-o-200-mil-kc?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0

Obůrková, V. (3. 1 2018). Veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava. *Veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava*. Brno, Jihlava, Česká republika: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Načteno z PhD Thesis: https://is.muni.cz/th/gc1m0/DP_Oburkova.pdf

Průcha, J., & Švaříček, R. (2009). *Pedagogická orientace 2*. Načteno z journals.muni.cz: https://journals.muni.cz/pedor/article/view/1225/934

Sirovátka, T. (1995). *Politika pracovního trhu.* Brno: Masarykova univerzita v Brně.

Smutek, M. (2014). *Politika zaměstnanosti.* Hradec Králové: Gaudeamus.

_evaluace_socialnich_programu.pdf

Šlapák, Č. T., Pánek, Z., & Kotous, J. (2006). *Zaměstnanost a personální řízení.* Praha, Česko: EFEC.

Šotkovská, H. (2011). *is.muni.* Získáno 2020, z www.is.muni.cz: https://is.muni.cz/th/wlyjh/Diplomova_prace_Helena_Sotkovska.pdf

Trhlíková, J., Úlovcová, H., & Vojtěch, J. (2006). *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělanosti.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.

Úřad práce České republiky. (22. 9 2020). Získáno 30. 12 2020, z Úřad práce České republiky: https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace

Úřad práce České republiky. (23. 6 2021). *www.uradprace.cz*. Získáno 30. 6 2021, z Úřad práce ČR: https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce

Vláda České republiky. (2015). *Vláda České republiky*. Získáno 15. 6 2021, z www.vlada.cz: https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/

Winkler, J., & Wildmannová, M. (1998). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* Brno: PC DIR.