

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

Bakalářská práce

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

**Veřejná správa a veřejná služba jako nástroj aktivní
politiky zaměstnanosti**

Autor: Ivana Gregorová

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Studijní program: Sociální pedagogika, specializace Veřejná správa

Datum odevzdání: 31. 3. 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
„Veřejná správa a veřejná služba jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti“

jsem zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci
čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

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

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedením zákona
č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele i záznam o průběhu a výsledku obhajoby
kvalifikační práce.

Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací
Theses. cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací
a systémem odhalování plagiátů.

Lhenice, dne 9. 3. 2012

.....

podpis

Anotace

Teoretická část této práce je věnována trhu práce, základním pojmům a legislativě, jenž se váží k veřejné službě a veřejně prospěšným pracím. Práce mapuje, jak jsou tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívány v praxi ze strany zaměstnavatelů. Z údajů vybraného úřadu práce je zjištěno, jaké efekty na uchazeče tyto nástroje měly z hlediska jejich zaměstnatelnosti.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, veřejně prospěšné práce, veřejná služba.

Abstract

The theoretical part of this thesis is devoted to the labor market, basic concepts and laws that pertain to public service and community service work. The study describes how these active employment policy instruments are used in practice by employers. The data provided by the labor office shows effects of these tools on the job applicant from the employability point of view.

Key words

Unemployment, active employment policy, public works, public service.

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a všestrannou pomoc.

Současně bych chtěla poděkovat zaměstnancům Úřadu práce v Prachaticích a starostům obcí za poskytování informací pro tvorbu této práce a také za jejich vstřícný přístup k mým požadavkům.

OBSAH

| | |
|---|----|
| Úvod..... | 7 |
| 1. Teoretická část..... | 9 |
| 1. 1 Veřejná správa | 9 |
| 1. 2 Trh práce a jeho souvislosti | 9 |
| 1. 3 Státní politika zaměstnanosti | 10 |
| 1. 4 Zaměstnatelnost | 11 |
| 1. 5 Zaměstnanost a nezaměstnanost | 12 |
| 1. 6 Druhy nezaměstnanosti..... | 14 |
| 1. 7 Ohrožené skupiny na trhu práce | 16 |
| 1. 8 Důsledky nezaměstnanosti | 17 |
| 1. 9 Strategie nezaměstnaných..... | 18 |
| 1.10 Pasivní politika zaměstnanosti..... | 20 |
| 1.11 Aktivní politika zaměstnanosti | 22 |
| 1.12 Význam práce pro člověka | 24 |
| 1.13 Veřejně prospěšné práce | 25 |
| 1.14 Veřejná služba | 26 |
| 2 Praktická část..... | 28 |
| 2. 1 Cíl práce..... | 28 |
| 2. 2 Hypotézy..... | 28 |
| 2. 3 Metodika | 28 |
| 2. 4 Výsledky výzkumu | 30 |
| 2. 5 Diskuze | 50 |
| 3. Závěr..... | 55 |
| Seznam použitých zdrojů | 57 |
| Seznam používaných zkratk | 59 |
| Seznam obrázků | 60 |
| Seznam tabulek | 60 |
| Seznam grafů..... | 60 |
| Přílohy | 61 |

ÚVOD

Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí. Pokud se změní v dlouhodobou nezaměstnanost, hrozí těmto lidem chudoba i sociální vyloučení. Je také důležité, aby se dlouhodobě nezaměstnaní nezbavovali pracovních návyků a motivace k hledání práce. Státní správa prostřednictvím úřadů práce fyzickým osobám zprostředkovává zaměstnání, poskytuje podporu v nezaměstnanosti a poradenství. Zvláštní péče je proto věnována rizikovým skupinám na trhu práce. Aktivní politikou zaměstnanosti státní správa zajišťuje maximální možnou úroveň zaměstnanosti.

Jeden z nástrojů této aktivní politiky zaměstnanosti představují veřejně prospěšné práce, omezené pracovní příležitosti, které jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání, kterým není možné jiným způsobem zprostředkovat vhodnou práci. Pracovní místa se vytváří za určitých podmínek, slouží ke zlepšení finanční situace dlouhodobě nezaměstnaných, k rozšíření sociálních kontaktů a měly by vést k větší motivaci dalšího hledání zaměstnání. Subjekty, které je vytvářejí, získávají finanční podporu a pracovní sílu k vyřešení pomocných a úklidových prací, prací v sociální a kulturní oblasti a dalších potřebných. Další z možností zachování pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě setrvávají ve stavu hmotné nouze, je výkon veřejné služby.

Veřejnou službu jsem si zvolila jako jedno z témat svého výzkumu. Organizují ji převážně obce a jejich zřízené organizace. Mají tak možnost získat pracovní sílu na pomocné a úklidové práce a práce v sociální a kulturní oblasti. Pro samotné vykonavatele není veřejná služba tak finančně motivující, ale je možno částečně zlepšit svou finanční situaci, upevnit pracovní návyky a získat sociální kontakty. Zajímalo mě, z jakého důvodu obce veřejnou službu organizují a jejich zkušenosti s organizováním tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Téma veřejně prospěšné práce jsem si vybrala pro porovnání s nástrojem veřejné služby. Vytváření těchto pracovních míst je také v pravomoci veřejné správy, konkrétně obcí, krajů a jejich zřízených organizací. Zde je již zajímavější finanční ohodnocení vykonavatelů. I můj zaměstnavatel, Správa a údržba silnic Jihočeského kraje, vytváří tato pracovní místa a musím přiznat, že mám s vykonavatelem veřejně prospěšných prací spíše negativní zkušenosti. Zajímalo mě, jaké zkušenosti mají ostatní zaměstnavatelé a jaký důvod převažuje pro zřizování těchto pracovních míst.

Cílem mé práce je zmapovat, jak jsou tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívány v praxi ze strany zaměstnavatelů. Z údajů vybraného úřadu práce bude zjištěno, jaké efekty na uchazeče tyto nástroje měly z hlediska jejich zaměstnatelnosti.

V závěru práce se pokusím oba nástroje aktivní politiky zaměstnanosti analyzovat a navrhnout opatření ke zlepšení využití těchto nástrojů.

1. TEORETICKÁ ČÁST

V teoretické části pomocí dostupné odborné literatury objasním pojmy, jež se váží k danému tématu. Úvodní kapitoly jsou věnovány výkonu a členění veřejné správy, fungování trhu práce a podílu státní správy a ostatních organizací činných na trhu práce. Dále vysvětlím pojmy zaměstnatelnost, zaměstnanost, nezaměstnanost a její druhy. Další část teoretické části je věnována ohroženým skupinám na trhu práce, důsledkům nezaměstnanosti, strategiím při hledání zaměstnání a překonávání tohoto stigmatu. Stručně vysvětlím některé pojmy z pasivní politiky zaměstnanosti. Důležitou částí je objasnění aktivní politiky zaměstnanosti, její opatření pro snížení přirozené míry nezaměstnanosti a druhy nástrojů, pomocí kterých se dlouhodobě nezaměstnaní mohou uplatnit na trhu práce a zajistit si zaměstnání. Závěrečné kapitoly podrobněji popisují dva nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – veřejně prospěšné práce a veřejnou službu, které jsou předmětem praktické části této práce.

1. 1 VEŘEJNÁ SPRÁVA

Veřejnou správou se rozumí správa veřejných záležitostí, realizovaná jako projev výkonné moci ve státě. Je vykonávána ve veřejném zájmu.

Základní členění veřejné správy:

- státní správa je ta část veřejné správy, kdy výkon zajišťuje stát buď svými orgány, které pro tento účel zřídil, nebo kterou vykonávají jeho jménem, tedy výkon státní správy na ně přenesl,
- samospráva představuje takovou oblast veřejné správy, která je ze zákona svěřena subjektům, kterých se bezprostředně týká (obce, kraje, společenstva). Je tedy uskutečňovaná jiným subjektem než je stát.

Státní správa a její jednotlivé články tvoří soustavu, která je vykonávána jednotlivými institucemi, úřady, organizacemi a orgány. Soustavu státní správy tvoří mimo jiné Správa zaměstnanosti. (11)

Dominantní postavení ve správě zaměstnanosti má Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Stát považuje za svou povinnost napomáhat občanům k zaměstnanosti a podporovat svobodně zvolená zaměstnání. (3)

1. 2 TRH PRÁCE A JEHO SOUVISLOSTI

Trh práce je podobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten

nabízené zboží (práci) koupit. Snahou nabízejícího je své zboží prodat za přijatelnou, tj. z jeho pohledu co nejvyšší cenu. Kupující má zájem na tom, aby tato cena byla co nejnižší a současně kupované zboží bylo co nejkvalitnější. (6)

Trh práce není homogenní, ale je segmentován a má mnoho dimenzí.

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním.

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. (7)

1. 3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace, při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdružením osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí,*
- b) Úřad práce České republiky“.* (13)

Zaměstnanecká politika ovlivňuje jednání jednotlivců i institucí na trhu práce, s cílem optimalizovat zaměstnanost podle přijatých kritérií.

Stát upravuje podmínky pracovních smluv zákonodárstvím, účastní se formulace a realizace cílů vzdělávací politiky, vytváří specializované instituce, jejichž cílem je pomáhat lidem přizpůsobit se nárokům trhu, nalézt pracovní uplatnění nebo jim finančně pomoci v době, kdy ho nemohou nalézt. Reguluje také pohyb pracovních sil přes hranice, a to podporou nebo naopak omezováním zaměstnávání občanů cizích států na svém území a vlastních občanů v zahraničí. (9)

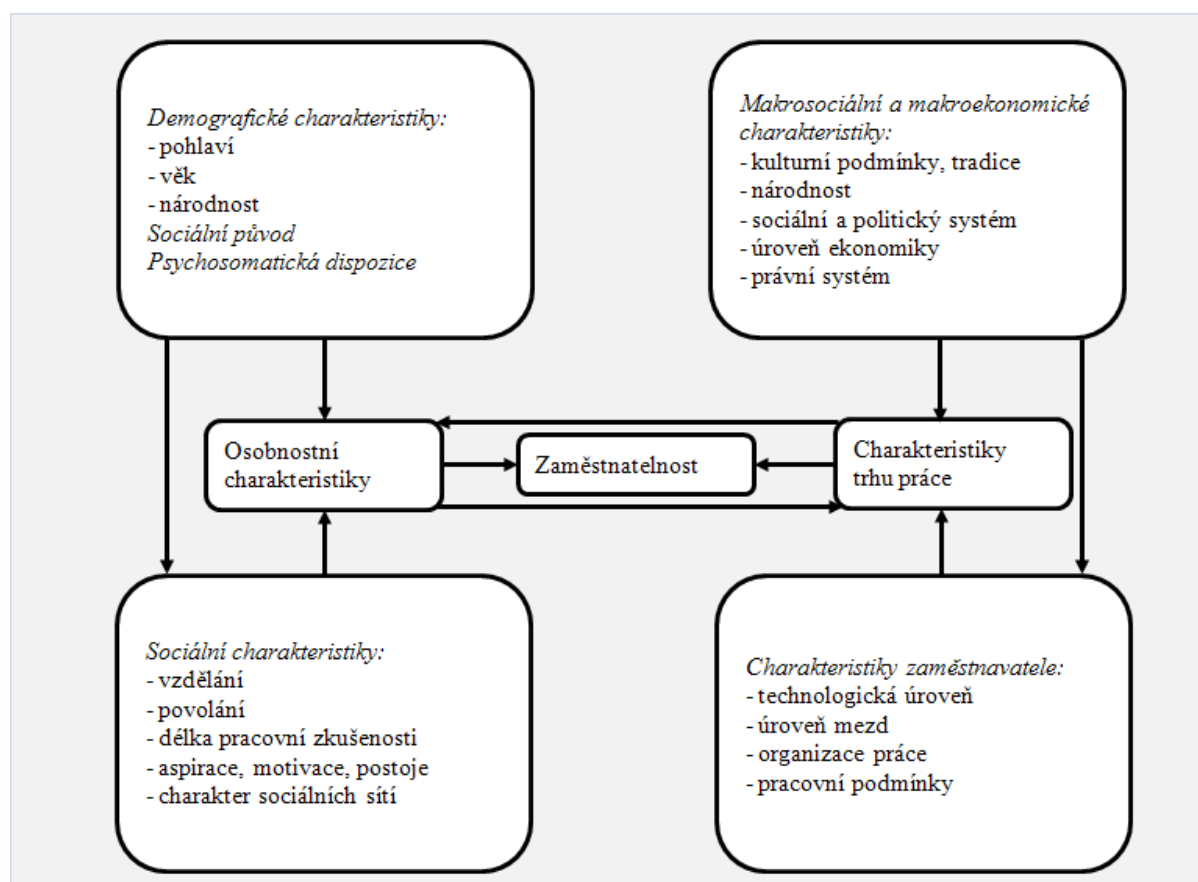
1.4 ZAMĚSTNATELNOST

Zaměstnatelnost se všeobecně vztahuje k oblasti práce, pracovním aktivitám, k zaměstnání a k charakteristikám, které umožňují získání zaměstnání, jeho udržení i změny. Z individuálního hlediska zaměstnatelnost tedy také závisí na vzdělání, znalostech, dovednostech, zkušenostech, postojích, motivaci, všeobecně na kompetencích, kterými jedinec disponuje a které dokáže úspěšně prezentovat zaměstnavatelům. (14)

Zaměstnatelnost je obvykle definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce. Jen ten, kdo je schopen být zaměstnán (bez ohledu na to, zda v aktuálním čase pracuje či nikoliv), může vstoupit do některého toku pracovních sil. Pokud tuto schopnost postrádá, stává se nezaměstnatelným.

Strukturu faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost ukazuje obrázek č. 1. V prezentovaném schématu jsou vymezeny čtyři hlavní skupiny faktorů uspořádané tak, aby vyjadřovaly možnosti ovlivňování ze strany jednotlivce a zaměstnavatele. Ve vrchní části grafu jsou ty, které takto ovlivnit nelze. Je jasné, že jedinec nemá možnost ovlivnit své základní demografické charakteristiky, jako je pohlaví, věk, národnost, ani si nemůže vybrat, do jakého rodinného prostředí se narodí a s jakými psychosomatickými přednostmi či handicapami. Stejně tak zaměstnavatel nemůže (pokud zcela nedominuje trhu práce) ovlivnit kulturní, politický či právní systém a sám ani celkovou úroveň ekonomiky. Oba, jak jedinec, tak zaměstnavatel, se musí uvedeným objektivně působícím faktorům ve svém praktickém jednání podřítit.

Obrázek č. 1: Struktura faktorů ovlivňující zaměstnatelnost



Zdroj: KUCHAR, P. *Trh práce – sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007

Spodní část obrázku tvoří faktory, které naopak závisí na svobodném rozhodnutí obou aktérů. I když stupeň volnosti tohoto rozhodování je do jisté míry závislý na charakteru společenského systému, v němž se pohybují, mají v demokratické společnosti oba možnosti volby. Jednotlivec si (při vědomí sociální podmíněnosti této volby) volí své zaměstnání a povolání, utváří si své vlastní sociální sítě. Stejně tak zaměstnavatel si sám rozhoduje o technologické úrovni své produkce a pracovních podmínkách, stanovuje úroveň mezd a způsob organizace práce. (6)

1.5 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

Pro vymezení pojmu zaměstnanost a nezaměstnanost je třeba vycházet z pojmu obyvatelstvo a jeho rozdělení na obyvatelstvo ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Pod pojmem obyvatelstvo rozumíme souhrn osob žijících na určitém teritoriu, který se vnitřně člení do řady vrstev vydělujících se na základě kritérií sociálně-demografické a profesně-kvalifikační povahy.

Ekonomicky aktivními obyvateli jsou ti, kteří prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu získávají prostředky na zajištění své existence, resp. existence svých rodin. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo patří jak ti, kteří práci mají, tak i ti, kteří ji krátkodobě, resp. i po delší časové období (a to ne z vlastní viny) nemají.

Ekonomicky neaktivní obyvatelé pracovní činnost nerealizují, nejsou do pracovního procesu zapojeni. Je tomu tak buď z důvodu, že v důsledku svých demografických či zdravotních determinant a problémů pracovat nemohou (děti, staří lidé, dlouhodobě nemocní, invalidé), nebo proto, že by sice pracovat mohli, ale nechtějí. Prostředky pro zajištění vlastní existence mohou získávat jak legálními cestami a způsoby (např. pobírání renty), tak nelegálními cestami (např. různé formy zločinnosti).

Pro vymezení pojmu nezaměstnanost lze použít různé přístupy. Za nezaměstnaného může být považován člověk, který je schopen pracovat a pracovat chce, ale nemůže z určitých důvodů vstoupit do pracovněprávních vztahů, ze kterých by za svou práci získával kompenzaci v podobě mzdy, a tak si zajišťoval prostředky pro svou existenci. Může to být ale i člověk, který pracovat může a chce, ale který nemůže nalézt práci odpovídající jeho schopnostem a možnostem, tj. jeho kvalifikaci. (8)

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = \frac{N}{L} \cdot 100 (\%)$$

Kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (1)

Nezaměstnanost jako sociální událost je charakterizována:

- Nedobrovolným charakterem (nemožností získat zaměstnání).
- Pracovní schopností, způsobilostí být zaměstnán.
- Připraveností pro výkon zaměstnání.
- Aktivním hledáním zaměstnání.

Dlouhodobá nezaměstnanost je jinou sociální událostí, neboť člověk ztrácí po určité době způsobilost být zaměstnán pro ztrátu kvalifikace, ztrátu pracovních návyků a získaný zvyk žít ze sociálních dávek. (4)

1.6 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

- **Frikční nezaměstnanost.** Mezi pracovními místy dochází běžně k přesunům osob, které jsou motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. U osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs). Změny mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. Mohou být ovlivněny i strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti. Čím je přijatelnější systém podpory sociálního státu v nezaměstnanosti, tím se více prodlužuje čas hledání práce. Vyšší příspěvky v nezaměstnanosti vedou ke zvyšování té úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené zaměstnání akceptovat. Doba průměrného trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti roste i s růstem obecných aspirací pracovníků (výše mzdy, charakter práce, pracovní prostředí, dobu dojíždění do zaměstnání apod.). Prodlužování případu frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky a strukturou poptávky po práci. Může to však být dáno i malou vzájemnou informovaností subjektů na straně poptávky (zaměstnavatelů o volných osobách) a nabídky (pracovníků o volných pracovních místech).
- **Strukturální (a technologická) nezaměstnanost.** Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Jsou požadovány nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Pak se hovoří o strukturální nezaměstnanosti. Projevuje se především vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, které není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena. Přesun práce z odvětví do odvětví je dán v první řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábějících. Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou

(někdy se tato nezaměstnanost označuje jako technologická). Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou i dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

- **Cyklická a sezónní nezaměstnanost.** Hovoříme o ní, je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi). Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. V minulosti byla například rozšířena „zimní“ sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví, mohou jí být postiženy i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti.
- **Skrytá nezaměstnanost.** Je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle mladé ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na ÚP. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem), které jsou odsouvány mimo trh práce. Sem patří například předčasné odchody do starobního důchodu nebo invalidního důchodu.
- **Neúplná zaměstnanost.** Jsou to osoby, které musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyhovující plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a příjem z něho dělí dvě osoby. Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin tak, aby trh absorboval především mladé nezaměstnané.
- **Nepřímá zaměstnanost.** Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci, jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu

v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

- „**Job stagnation**“. Vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání. (7)

1.7 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. Hloubka a rozsah změn jsou příčinou toho, že ani sebevětší nasazení individuální odpovědnosti nemůže v řadě případů úspěšně čelit negativním dopadům některých skupinových charakteristik. Postupně se vykrystalizovaly skupiny, jejichž pozice je na trhu práce rizikovější a které proto vyžadují specifickou pozornost. (6)

„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,*
 - b) fyzické osoby do 20 let věku,*
 - c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,*
 - d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,*
 - e) fyzické osoby starší 50 let věku,*
 - f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,*
 - g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí“.*
- (13)

1.8 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Důsledky nezaměstnanosti jsou dvojího charakteru:

- **ekonomické důsledky** jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět a dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP). Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen vývojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů;
- **sociální důsledky** jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (jejich rodin a domácností) a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a je jedinci i různě pocíťována a prožívána.

Nejvýznamnější sociální důsledky:

- a) *vliv na životní úroveň* – nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory či sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení,
- b) *vliv na rodinu* – rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, omezuje sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci,
- c) *vliv na strukturaci a vnímání času* – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturu dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, sledováním televize, kriminalita, alkoholismus apod.). Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý,
- d) *vliv na fyzické a psychické zdraví* – nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Znamená ztrátu sociálního statusu, prestiže. Vyvolává v člověku pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry.

Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedinců.

(5)

1.9 STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH

Základní ekonomická situace domácnosti je významným faktorem, který ovlivňuje strategii dlouhodobě nezaměstnaných. Z hlediska individuálních zdrojů příjmů či zdrojů domácností je možné sledovat tři základní skupiny domácností nezaměstnaných:

- nezaměstnané a jejich rodiny, kteří jsou „závislí“ na sociálních dávkách. Jedná se hlavně o nezaměstnané žijící bez partnera, někteří pečují o nezletilé děti. Hlavním příjmem jsou dávky životního minima, přídavků na děti, na bydlení, někteří nezaměstnaní pobírají částečný invalidní důchod nebo rentu po pracovním úraze. Tito nezaměstnaní mohou být podporováni členy širší rodiny či přáteli, ale hospodaří prakticky samostatně nebo jejich příjem ze sociálních dávek tvoří většinu příjmu domácnosti. Finanční situace těchto rodin je výrazně horší než v úplných rodinách, nevychází se svými příjmy příliš dobře, nemají dostatek prostředků na základní věci, pro osobní potřebu, dochází k významnému poklesu životní úrovně,
- nezaměstnané, kteří jsou „závislí“ na příjmech ostatních členů domácnosti. Sem můžeme zařadit kategorii, kterou tvoří mladí či starší nezaměstnaní žijící s rodiči. Většinou se jedná o mladé lidi, kteří si ještě nepořídili vlastní bydlení nebo kteří ve středním věku zůstali svobodní. Někdy zde dochází k pozdějšímu opětovnému návratu do domácnosti rodičů z rodinných nebo ekonomických důvodů. Druhou kategorií jsou nezaměstnaní žijící se zaměstnaným partnerem, zde záleží na příjmu partnera. Nejčastěji se jedná o nezaměstnané ženy s dětmi, výjimečně o nezaměstnané muže. Celková finanční situace těchto domácností, kde je více zdrojů příjmu je lepší než u skupiny závislé na sociálních dávkách. U nezaměstnaných žijících s rodiči nebo rodin podnikatelů může být finanční situace i nadprůměrná. Tito nezaměstnaní nemají vyšší zdroje příjmu vyšší než v předchozí skupině, jsou existenčně závislí na svých příbuzných a partnerech. Tato závislost je nezaměstnanými často vnímána negativně a v těchto případech přispívá k negativním dopadům nezaměstnanosti,
- kategorie nezaměstnaných, která doplňuje předchozí dva zdroje díky využívání dalších zdrojů příjmů. Nejčastějším takovým příjmem je „neohlášená práce bez pracovní smlouvy“. Jedná se hlavně o krátkodobé brigády placené jak finančně či

materiálně. Dalšími zdroji příjmu může být pronájem bytu nebo části domku, odškodné od bývalého zaměstnavatele. (2)

Životní strategie v dlouhodobé nezaměstnanosti mohou spočívat v

- zdržování se spotřeby, což ovšem při nezměněných potřebách vede k frustraci z neuspokojení potřeb, včetně přenosu této frustrace do rodiny, do blízkého okolí či vůči společnosti jako celku. Nezaměstnaní mohou organizovaně revoltovat proti svému osudu, mohou ventilovat svoji frustraci a akumulované nepřátelství k majoritní populaci v periodických násilnostech, výtržnostech a drancování, nebo ji transformovat do různých forem sociálně patologického či sociálně infantilního jednání;
- postupné adaptaci na tuto situaci zřeknutím se původního rozsahu potřeb, což je obrana plynoucí z marných pokusů vymanit se z této fatální situace a vrátit se do hlavního proudu společnosti;
- hledání aktivního východiska z této situace konformními i nekonformními způsoby;
- setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu společnosti, což může vést až k opětovnému nalezení nového zaměstnání na formálním trhu práce. Při nezdaru může toto úsilí mít podobu zachovávání rituálů potvrzujících status nezaměstnaného (např. docházení na úřad práce), jejichž smysl se již vytratil (ani nezaměstnaný, ani úřad práce již v návrat do zaměstnání příliš nevěří);
- rezignaci, upadání do sociální izolace a apatie, spojených s rozkladem tradičních institucí jako jsou manželství a rodina. (7)

Strategie dlouhodobě nezaměstnaných při hledání zaměstnání

První fáze – získání informace o existenci pracovního místa – u většiny nezaměstnaných se setkáváme s hledáním v novinových inzerátech, zásadní nevýhodou je velmi rychlé zastarávání dat, problémem je nedostatek informací, nejsou uvedeny veškeré požadavky zaměstnavatele ani dostatek informací o povaze práce. U nezaměstnaných se středoškolským či vysokoškolským vzděláním je časté vyhledávání práce přes internet, jedná se o procházení specializovaných databází pracovních nabídek, někteří nezaměstnaní využívají možnosti vystavit zde svůj životopis.

Zprostředkování zaměstnání – takové způsoby mohou být jak formální (úřady práce, agentury), tak neformální (hledání přes rodinu, přátele a známé). Tento typ ve své funkci vede jednak k získávání informace o pracovním místě a jednak může být využívání k zprostředkování prvního kontaktu se zaměstnavatelem (získání podrobnějších informací, případně doporučení nezaměstnaného). (2)

Strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností

V zásadě se nezaměstnané osoby snaží toto stigma překonat:

- vytěsněním vlastní nepříznivé situace z vědomí,
- únikem do sociálního prostoru, v kterém tato skutečnost nestigmatizuje,
- alespoň částečně přijetím a plněním obecných očekávání spojených se statutem nezaměstnaného, především hledáním práce,
- chápáním své situace nikoliv jako situace způsobené vlastní nedostatečností, ale jako situace způsobené vnějšími okolnostmi, nad kterými nemá jedinec moc a které spolu s ním postihly velké množství dalších osob,
- adaptací na aktivity volného času, popřípadě aktivitou v šedé ekonomice,
- aktivitami zacílenými do budoucnosti (vzdělávání, rekvalifikace) nebo podporujícími fungování společnosti, i když jde o aktivity neplacené nebo jen finančně podporované (sociální práce, aktivita ve svépomocných organizacích apod.),
- únikem do pozice s hodnotnějším statutem než je statut nezaměstnaného (být vdanou ženou v domácnosti, matkou, studentem je výhodnější a má to ve společnosti větší hodnotu než být nezaměstnaným). (7)

1.10 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. Jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu, a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky. (5)

Základní pojmy z oblasti pasivní politiky zaměstnanosti

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoli krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka úřadu práce (dále jen úřad práce) zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku ÚP, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je ÚP zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního předpisu v délce alespoň 12 měsíců,
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou ÚP a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu. (13)

System pomoci v hmotné nouzi upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Je moderní formou pomoci osobám s nedostatečnými příjmy,

motivující tyto osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb. Napomáhá řešení některých nárazových životních situací. Stanovuje, že každá osoba má nárok na poskytnutí základních informací, které vedou nejenom k řešení současné situace, ale i k předcházení vzniku hmotné nouze. Nedílnou součástí pomoci v hmotné nouzi je sociální práce s klienty.

Dávkami, kterými se řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou:

- příspěvek na živobytí,
- doplatek na bydlení,
- mimořádná okamžitá pomoc.

O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. (19)

1.11 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„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.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ,*
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku podle §78,*
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).*

Krajská pobočka ÚP může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností“. (13)

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) musí stimulovat k hledání místa, musí požadovat registraci uchazečů a pravidelné hlášení se na příslušném úřadu práce. Podle nejnovějších trendů uchazeč o zaměstnání by měl být stimulován, aby nemohl odmítnout odpovídající (vhodnou či přiměřenou) práci. (10)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Účelem těchto nástrojů je přijímání mimořádných opatření ve prospěch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen. V rámci těchto nástrojů ÚP poskytují příspěvky na vytváření nových pracovních míst, na vyhrazování současných míst pro konkrétní uchazeče (příspěvek na mzdu), případně příspěvky na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Příspěvky poskytují ÚP podle situace konkrétního uchazeče. (13)

Rekvalifikace umožňují získání nových znalostí a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.

Veřejně prospěšné práce spočívají zejména v údržbě veřejných budov, komunikací a úklidu nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí.

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Týká se to zejména uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (dle § 33 zákona o zaměstnanosti).

Příspěvek na zapracování může poskytnout úřad práce zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči (§ 33 zákona o zaměstnanosti).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Chráněné pracovní dílny, tj. pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s ÚP. Chráněné pracovní dílny musí být přizpůsobené při zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení apod.

Chráněná pracovní místa tj. pracovní místa vytvořená zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, který na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje zaměstnavateli příspěvek.

Podpora zaměstnávání v rámci investičních pobídek. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu a jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, pobídky v gesci MPSV v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 111). (20)

1.12 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální role strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. (1)

Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání. Společnost očekává, že práce schopný jedinec bude své příjmy získávat především prací či činnostmi s ní spojenými, a zároveň vytváří mechanismy, které pro většinu jedinců práci jako zdroj jejich příjmů činí nezbytnou. Bez zaměstnání jsou v naší kultuře lidé sráženi do nestrukturované sociální a morální prázdnoty. (7)

Jahodová (in Mareš 2002) popsala pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování tedy nezaměstnanost omezuje či blokuje. Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem podle ní:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;

- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání není člověk motivován.

Z ekonomického hlediska zaměstnání přináší mzdu, zisk a kupní sílu. (3)

1.13 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání“. (13)

Místa na veřejně prospěšných pracích (dále jen VPP) rozšiřují počet pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění. Jedním z předpokladů tvorby těchto míst a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Důvodem vytváření těchto míst je zajištění alespoň dočasného pracovního uplatnění pro uchazeče o zaměstnání, kterým není možné jiným způsobem zajistit práci. Jedná se především o dlouhodobě nezaměstnané, lidi bez kvalifikace nebo se zdravotním omezením. (18)

Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních či obecně prospěšných institucí a občanských sdružení. Doplňkovou aktivitou jsou rekvalifikace, které jsou realizované s ohledem na umístění uchazeče na veřejně prospěšné práce a které jsou pro výkon dané práce nezbytné.

Realizace započala již v roce 2008. (15)

Zaměření veřejně prospěšných prací

VPP jsou zaměřeny na uchazeče o zaměstnání, kterým je při zprostředkování věnována zvýšená péče. Cílem a hlavním přínosem tohoto nástroje APZ je zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich motivace k práci prostřednictvím získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti. (15)

Postup při vytváření veřejně prospěšných prací

Tato místa může zřídit zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce. Nastoupit na toto zřízené místo může pouze evidovaný uchazeč o zaměstnání, kterého písemně doporučí úřad práce. Podmínkou je pouze závazek zaměstnavatele zaměstnávat uchazeče v souladu s dohodou. Pracovní poměr se uzavírá vždy na dobu určitou, jejíž maximální délka může být 12 měsíců. Příspěvek nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Úřad práce může zaměstnavateli v souvislosti se zřizováním míst na veřejně prospěšné práce poskytnout náhradu mzdových prostředků až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Náklady spojené s těmito místy jsou hrazeny formou příspěvku. Proplacení je prováděno úřadem práce měsíčně nebo v jiném dohodnutém období, splatnost příspěvku je do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování mzdových nákladů. Úhrada může být poskytována maximálně 12 měsíců. Konkrétní výši příspěvku určí úřad práce v uzavřené dohodě se zaměstnavatelem se zřetelem k situaci na trhu práce. (18)

1.14 VEŘEJNÁ SLUŽBA

„Veřejnou službou se rozumí pomoc obci v záležitostech, které jsou v zájmu obce, zejména zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi na základě písemné smlouvy uzavřené s obcí obsahující alespoň místo, předmět a dobu výkonu veřejné služby obci. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna“. (12)

Organizace veřejné služby

Veřejnou službu (dále jen VS) organizuje obec v samostatné působnosti. Zákon o pomoci v hmotné nouzi neukládá obcím povinnost organizovat veřejnou službu, ale dává jim tento nástroj k využití. (16)

Při sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se pro výkon veřejné služby použijí pracovněprávní předpisy. Pro výkon veřejné služby osobou mladší 18 let se použijí pracovněprávní předpisy upravující pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců. V případě uzavření smlouvy o výkony veřejné služby je obec povinna uzavřít pojistnou smlouvu (dále jen pojistná smlouva) kryjící

odpovědnosti za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena. Osoba vykonávající veřejnou službu odpovídá pouze za škodu způsobenou úmyslně. Ministerstvo práce a sociálních věcí může poskytnout obci dotaci ke krytí sjednaného pojištění. Dotace je v průběhu kalendářního roku obci poskytována zálohově a po skončení kalendářního roku ji obec zúčtuje podle skutečně vynaložených výdajů.

Obec sdělí Ministerstvu práce a sociálních věcí na základě jeho výzvy údaje potřebné pro výpočet dotace a zálohy na ni.

Obec je oprávněna požádat příslušný orgán pomoci v hmotné nouzi o poskytnutí informací o tom, zda osoba vykonávající veřejnou službu již někdy veřejnou službu vykonávala a jak byla hodnocena. Potřebné informace poskytne obci příslušný orgán pomoci v hmotné nouzi bezodkladně. (12)

Zaměření veřejné služby

Veřejná služba je jednou z možností zachování, popřípadě rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě setrvávají ve stavu hmotné nouze a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání. Veřejná služba má i důležitý sociální rozměr, podporuje sociální začleňování osob, zvyšuje participaci lidí na životu obce a přispívá k dobrým vztahům mezi osobami v hmotné nouzi a ostatními občany. (16)

Povinnosti osoby v hmotné nouzi při výkonu veřejné služby

Osoba v hmotné nouzi, s níž uzavře obec smlouvu o výkonu VS, je povinna tuto smlouvu předložit organizátorovi VS na obecním úřadu, který údaje zaznamená do evidence. Se smlouvou osoba seznámí orgán pomoci v hmotné nouzi, který osobně vydá tiskopis, na němž obec po skončení kalendářního měsíce uvede počet hodin, které byly na VS osobou odpracovány. Následně toto potvrzení předloží osoba orgánu pomoci v hmotné nouzi, který údaje v něm uvedené použije při rozhodování o nároku na příspěvek na živobytí a jeho výši. Takto osoba postupuje ve všech měsících, kdy je zapojena do výkonu VS. Pokud osoba v kalendářním měsíci ukončí výkon veřejné služby, je povinna si vyzvednout u orgánu pomoci v hmotné nouzi nový tiskopis, na němž obec zaznamená vedle počtu odpracovaných hodin ještě závěrečné hodnocení výkonu VS.

Osoba vykonávající VS je povinna dodržovat všechny podmínky, které si s obcí dohodla a za jejich porušení nést patřičnou odpovědnost. (16)

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 CÍL PRÁCE

Cílem mé práce bylo zmapovat, jak jsou VPP a VS jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívány v praxi ze strany zaměstnavatelů. Z údajů vybraného úřadu práce bylo zjištěno, jaké efekty na uchazeče tyto nástroje měly z hlediska jejich zaměstnatelnosti.

2.2 HYPOTÉZY

H1: Veřejně prospěšné práce více využívají obce z důvodu úspory mzdových nákladů.

H2: Veřejnou službu obce využívají z důvodu snížení nezaměstnanosti v obci.

2.3 METODIKA

Výzkum jsem zaměřila na zaměstnavatele působící v okrese Prachatice, kteří mají možnost ze zákonných opatření využívat tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jde převážně o obce nebo jimi zřízené organizace, kde je největší předpoklad využití těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedinou výjimkou byla Správa a údržba silnic Jihočeského kraje (dále jen SÚS Jčk), která působí na celém území Jihočeského kraje. Důležité údaje jsem získala z Úřadu práce v Prachaticích, který veřejně prospěšné práce zprostředkovává a od roku 2012 zprostředkovává i veřejnou službu.

Použitá metoda

K vlastní práci jsem použila kvantitativní výzkum. Sestavila jsem dotazník, který se skládal z 26 otázek. Některé byly uzavřené, jiné polouzavřené i otevřené. První otázka se týkala zařazení kategorie zaměstnavatele, následovaly dvě polouzavřené otázky přímo zaměřené na hlavní důvod výzkumu, tj. zřizování veřejně prospěšných prací a organizaci veřejné služby. Pokud se účastník vyjádřil záporně, mohl uvést důvod, proč tomu tak je. To bylo mým dalším záměrem k vyhodnocení nevyužití těchto nástrojů APZ. Pokud dotazovaná organizace odpověděla kladně, následovaly otázky vztahující se k veřejně prospěšným pracím. Týkaly se počtu vytvořených pracovních míst, délky zaměstnání vykonavatelů a výši příspěvku od ÚP. Dále jsem se dotazovala na názory na veřejně prospěšné práce, zda jsou důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti a jaký mají přínos pro jejich vykonavatele. Nakonec byli respondenti dotazováni na problémy při vytváření VPP a na případné změny, které by uvítali v souvislosti se zřizováním pracovních míst na VPP.

Doplňkovou metodou byl popis vytváření pracovních míst VPP u Správy a údržby silnic Jihočeského kraje, popis administrativních činností, spolupráce s ÚP a vyčíslení mzdových nákladů a poskytnutého příspěvku od ÚP.

Pokud oslovení zaměstnavatelé organizovali veřejnou službu, otázky se týkaly důvodu její organizace, v jaké záležitosti VS organizují a zda jsou vykonavatelé o této možnosti zlepšení své finanční situace informováni. V závěru dotazníku se organizátoři VS mohli vyjádřit k problematice organizování veřejné služby, k jejím přínosům pro nezaměstnané.

Doplňkovou metodou mého výzkumu VS byl nestandardizovaný rozhovor s koordinátorkou veřejné služby a veřejně prospěšných prací, která s nezaměstnanými pracovala dva roky a za tuto dobu získala cenné poznatky nejen o problémech s vytvářením těchto pracovních míst, ale i o samotných vykonavatelích.

Výzkum byl prováděn za období roku 2009 a 2010. Tyto roky jsem zvolila proto, že v době, kdy jsem s touto prací začínala, nebyly k dispozici všechny potřebné údaje z roku 2011, ale mohu konstatovat, že někteří zaměstnavatelé vytvářeli tyto pracovní příležitosti až v roce 2011, což také poznamenali do dotazníků.

Charakteristika výzkumného souboru

Okres Prachatice leží v jihozápadní části České republiky. Jednu třetinu územní rozlohy zaujímá Chráněná krajinná oblast Šumava a Národní park Šumava. Rozloha okresu je 1375 km², což je 13,7 % rozlohy Jihočeského kraje. Počet obyvatel je 51,7 tisíc (nejméně v Jihočeském kraji). Okres není bohatý na suroviny, nejsou zde žádné zdroje energetických surovin. Významným přírodním bohatstvím jsou rozsáhlé lesy. Z pohledu územně správního celku je okres rozdělen do 65 obcí, které mají 254 částí. Statut města má pět obcí. Největší obcí je město Prachatice s více než 12 000 obyvateli. Nejmenší samostatnou obcí jsou Olšovice s 39 obyvateli. (21)

Správa a údržba silnic Jihočeského kraje je příspěvková organizace zřízená Jihočeským krajem, působící na celém území Jihočeského kraje. Z hlediska organizační struktury se člení na závody, které působí v rámci jednotlivých okresů (České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice, Tábor). Její hlavní činností je údržba a výprava komunikací.

Postup při provádění vlastního výzkumu

Jak jsem již výše uvedla, územně je okres Prachatice rozdělen do 65 obcí. Z údajů Úřadu práce v Prachaticích jsem získala seznam všech obcí, kde je zároveň uvedena míra nezaměstnanosti v jednotlivých obcích i počet jejich ekonomicky aktivních obyvatel. Pak jsem zjišťovala na jejich webových stránkách e-mailové adresy a dotazníky jsem rozeslala. Návratnost nebyla zpočátku nijak vysoká, tak jsem některé obecní úřady blízko mého bydliště (Lhenice u Prachatic) navštívila osobně. Se starosty vzdálenějších obcí jsem hovořila telefonicky a musím ocenit jejich přístup a ochotu. Zklamaly města, kterých je na okrese málo a neochota jejich odborů ke spolupráci. Celkem jsem rozeslala 70 dotazníků a zpět se mi vrátilo 51, což je 73 % návratnost.

U mého zaměstnavatele, Správy a údržby silnic Jihočeského kraje, jsem popsala administrativní postup při vytváření VPP. Pro dokreslení jsem vyčíslila celkové mzdové náklady včetně odvodů a výši příspěvku od ÚP za rok 2009 a 2010.

Z Úřadu práce v Prachaticích jsem získala údaje o počtu dlouhodobě nezaměstnaných, jejich umístění v programech aktivní politiky nezaměstnanosti, výši příspěvků na tyto programy APZ.

2. 4 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Charakteristika okresu Prachatice z hlediska situace na trhu práce

Potřebné údaje jsem čerpala ze Zprávy Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2009 a 2010.

Po stránce hospodářské se okres Prachatice vyznačuje převažujícím průmyslem zpracovatelským a orientací na zemědělství a lesní hospodářství. Velké zastoupení má i sektor poskytování služeb.

Silné stránky okresu

- náklady na pracovní sílu jsou relativně nízké,
- pracovní síla zvyklá na dojíždění za prací a na směnnost zaměstnání,
- příhraniční poloha okresu (se SRN),
- turisticky atraktivní území NP a CHKO Šumava,
- rozvoj sektoru služeb související s rozvojem cestovního ruchu,
- kvalitní životní prostředí,
- kulturní a přírodní potenciál okresu,

- dostatečná síť pro základní a střední vzdělání.

Slabé stránky okresu

- omezená možnost hospodaření v NP a CHKO Šumava,
- nízká územní mobilita pracovní síly do větších vzdáleností,
- nízká flexibilita pracovní síly,
- zhoršení dopravní dostupnosti do vzdálenějších lokalit okresu,
- velká rozlehlost území s relativně malou hustotou obyvatelstva,
- pomalu se rozvíjející průmyslová odvětví,
- výrazné regionální rozdíly v industrializaci území mikroregionů.

Porovnání míry nezaměstnanosti – ČR, kraj, okres (v %) v roce 2009

V roce 2009 míra nezaměstnanosti v okrese Prachatice dosahovala průměrně o 0,6 % nižších hodnot než nezaměstnanost v celém Jihočeském kraji. V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice byla nezaměstnanost v průměru o 2,1 % nižší.

Nezaměstnanost se v roce 2009 pohybovala od 5,5 % do 7,0 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese byla 6,0 %, maximální hodnoty dosáhla v prosinci tj. 7,0 %, nejvíce uchazečů bylo registrováno také v prosinci tj. 2034 (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1: Porovnání míry nezaměstnanosti – ČR, kraj, okres (v %)

| | | | | | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|------------|
| | 31.1. | 28.2. | 31.3. | 30.4. | 31.5. | 30.6. | |
| Česká republika | 6,8 | 7,4 | 7,7 | 7,9 | 7,9 | 8,0 | |
| Jihočeský kraj | 5,8 | 6,3 | 6,6 | 6,5 | 6,4 | 6,4 | |
| Okres Prachatice | 5,5 | 6,1 | 6,4 | 6,3 | 6,0 | 5,9 | |
| | 31.7. | 31.8. | 30.9. | 31.10. | 30.11. | 31.12. | průměr |
| Česká republika | 8,4 | 8,5 | 8,6 | 8,5 | 8,6 | 9,2 | 8,1 |
| Jihočeský kraj | 6,6 | 6,7 | 6,7 | 6,8 | 7,1 | 7,8 | 6,6 |
| Okres Prachatice | 5,8 | 5,8 | 5,6 | 5,6 | 6,0 | 7,0 | 6,0 |

Zdroj: Zpráva Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2009

Porovnání míry nezaměstnanosti – ČR, kraj, okres (v %) v roce 2010

V roce 2010 míra nezaměstnanosti v okrese dosahovala průměrně o 1,0 % nižších hodnot než nezaměstnanost v celém Jihočeském kraji. V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice byla nezaměstnanost v průměru o 2,5 % nižší.

Nezaměstnanost se v roce 2010 pohybovala od 5,3 % do 8,3 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese byla 6,5 %, maximální hodnoty dosáhla v únoru tj. 8,3 %, nejvíce uchazečů bylo registrováno také v únoru tj. 2372 (viz tabulka č. 2).

Tabulka č. 2: Porovnání míry nezaměstnanosti – ČR, kraj, okres (v %)

| | | | | | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|---------------|
| | 31.1. | 28.2. | 31.3. | 30.4. | 31.5. | 30.6. | |
| Česká republika | 9,8 | 9,9 | 9,7 | 9,2 | 8,7 | 8,5 | |
| Jihočeský kraj | 8,5 | 8,7 | 8,3 | 7,5 | 7,0 | 6,7 | |
| Okres Prachatice | 7,8 | 8,3 | 7,9 | 6,9 | 6,1 | 5,8 | |
| | 31.7. | 31.8. | 30.9. | 31.10. | 30.11. | 31.12. | průměr |
| Česká republika | 8,7 | 8,6 | 8,5 | 8,5 | 8,6 | 9,6 | 9,0 |
| Jihočeský kraj | 6,8 | 6,8 | 6,7 | 6,8 | 7,1 | 8,5 | 7,5 |
| Okres Prachatice | 5,8 | 5,7 | 5,3 | 5,4 | 6,1 | 7,3 | 6,5 |

Zdroj: Zpráva Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2010

Vzhledem k dopadu celosvětové hospodářské krize dochází k nárůstu nezaměstnanosti. Většina zaměstnavatelů v okrese Prachatice vyrábějících pro automobilový či strojírenský průmysl je závislá na svých obchodních partnerech, kterými jsou zahraniční firmy, převážně německé. Vlivem zlepšování ekonomiky Německé spolkové republiky, zlepšuje se situace i u těchto zaměstnavatelů. Přesto jsou zaměstnavatelé ohledně budoucího vývoje opatrní a nová pracovní místa vytvářejí minimálně. (21)

Pokud porovnám nezaměstnanosti roku 2010 s rokem 2009, musím konstatovat, že v okrese Prachatice došlo k mírnému nárůstu nezaměstnaných oproti celorepublikové nezaměstnanosti.

Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů:

V roce 2009 bylo v evidenci uchazečů o práci průměrně 618 uchazečů, na celkové nezaměstnanosti se podíleli zhruba 35,8 %.

V roce 2010 bylo v evidenci uchazečů o práci průměrně 801 uchazečů, na celkové nezaměstnanosti se podíleli zhruba 42,7 %. V tomto roce tedy dochází k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných o téměř 8 %.

Vývoj počtu nezaměstnaných také znázorňuje tabulka č. 3.

Tabulka č. 3: Míra nezaměstnanosti, počet uchazečů

| 1. pololetí | rok | 31.1. | 28.2. | 31.3. | 30.4. | 31.5. | 30.6. | |
|--------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|
| uchazeči | 2010 | 2238 | 2372 | 2270 | 2019 | 1795 | 1714 | |
| | 2009 | 1610 | 1735 | 1802 | 1781 | 1692 | 1683 | |
| dlouhodobě nezaměstnaní | 2010 | 726 | 841 | 866 | 899 | 821 | 827 | |
| | 2009 | 467 | 527 | 578 | 609 | 615 | 605 | |
| podíl na celkovém počtu | 2010 | 32,4 | 35,5 | 38,1 | 44,5 | 45,7 | 48,2 | |
| | 2009 | 29,0 | 30,4 | 32,1 | 34,2 | 36,3 | 35,9 | |

| 2. pololetí | rok | 31.7. | 31.8. | 30.9. | 31.10. | 30.11. | 31.12. | průměr |
|--------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| uchazeči | 2010 | 1695 | 1657 | 1590 | 1613 | 1817 | 2122 | 1909 |
| | 2009 | 1650 | 1646 | 1633 | 1670 | 1806 | 2034 | 1729 |
| dlouhodobě nezaměstnaní | 2010 | 846 | 775 | 752 | 752 | 749 | 761 | 801 |
| | 2009 | 650 | 646 | 660 | 670 | 674 | 718 | 618 |
| podíl na celkovém počtu | 2010 | 49,9 | 46,8 | 47,3 | 46,6 | 41,2 | 35,9 | 42,7 |
| | 2009 | 39,4 | 39,2 | 40,4 | 40,1 | 37,3 | 35,3 | 35,8 |

Zdroj: Zpráva Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2010

Základní problémy dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce jsou:

- pokles fyzické výkonnosti u manuálně pracujících a ztráta pracovních návyků,
- pokles konkurenční schopnosti způsobený nevyužíváním svých znalostí a dovedností u kvalifikovaných,
- problémy s adaptací na výkon a kvalitu,
- potíže se zařazením do pracovních týmů zaměstnavatelů. (21)

Aktivní politika zaměstnanosti

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti je pozornost ÚP zaměřena především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnanosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti, zejména v regionech. ÚP zvažuje vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ tak, aby byly vynakládány co nejefektivněji, tzn., že vylučuje případy, kdy by byl podpořen uchazeč o zaměstnání, který by si našel pracovní uplatnění i bez použití nástrojů APZ. (21)

Nástroje určené k umístění uchazečů o zaměstnání

Jednalo se o nástroje veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa (včetně těchto nástrojů realizovaných v rámci Národních individuálních projektů). Uvedenými nástroji byli podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohli bez použití nástroje APZ nalézt vhodné zaměstnání a to zejména:

- uchazeči o zaměstnání, kteří byli evidováni úřadem práce déle než 5 měsíců,

- ostatní uchazeči o zaměstnání, a to v případech, kdy ÚP posoudil, že bez použití nástroje APZ by uchazeč pětíměsíční délky evidence dosáhl. V těchto případech ÚP kladl důraz především na podporu uchazečů o zaměstnání spadající do některé z kategorií uvedené v § 33 zákona o nezaměstnanosti.

Pro přehled uvádím tabulku č. 4, kde jsou porovnány vydané finanční prostředky na jednotlivé nástroje APZ.

Tabulka č. 4: Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti za rok 2009 a 2010

| Nástroj APZ | Finanční prostředky k 31.12.2009 | Finanční prostředky k 31.12.2010 |
|--|---|---|
| Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená (finanční příspěvek na mzdu) | 3 335 912,00 | 4 761 262,00 |
| Společensky účelná pracovní místa – zřízení | 0,00 | 270 000,00 |
| Společensky účelná pracovní místa – samostatná výdělečná činnost | 371 424,00 | 683 966,00 |
| Veřejně prospěšné práce | 3 332 629,00 | 1 744 743,00 |
| Rekvalifikace | 242 697,65 | 21 516,50 |
| Zaměstnanecká rekvalifikace | 35 280,00 | 0,00 |
| Pracovní rehabilitace | 126 650,62 | 26 593,00 |
| Chráněné pracovní dílny - zřízení | 1 844 000,00 | 1 007 000,00 |
| Chráněné pracovní dílny - provoz | 4 196 000,00 | 3 090 367,00 |
| Chráněná pracovní místa – vytvoření a provoz | 2 523 620,00 | 540 500,00 |
| Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program | 424 280,00 | 60 000,00 |
| Ostatní – trh studijních příležitostí, informační materiály | 22 856,00 | 20 057,15 |
| Celkem APZ | 16 455 349,27 | 12 226 004,65 |
| NIP VPP - OP LZZ | 4 253 231,00 | 6 967 583,00 |
| NIP SÚPM - OP LZZ | 5 304 146,00 | 6 204 400,00 |
| NIP RaP - OP LZZ | 1 274 839,10 | 1 495 523,00 |
| VPP I - OP RLZ | 714 754,00 | 0,00 |
| Projekt „Vzdělávejte se!“ OP LZZ | 3 199 739,00 | 9 313 607,00 |
| Celkem ESF | 14 746 709,10 | 23 981 113,25 |
| Celkem APZ a ESF | 31 202 058,37 | 36 207 117,90 |

Zdroj: Vlastní a interní informace ÚP v Prachaticích

Veřejně prospěšné práce jsou financovány částečně z národní APZ a větší měrou z projektů financovaných z Evropského sociálního fondu, a to z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) a z Operačního programu rozvoj lidských zdrojů (dále jen OP RLZ).

Pro přehled uvedu další členění těchto projektů:

OP LZZ – Národní individuální projekty (dále jen NIP):

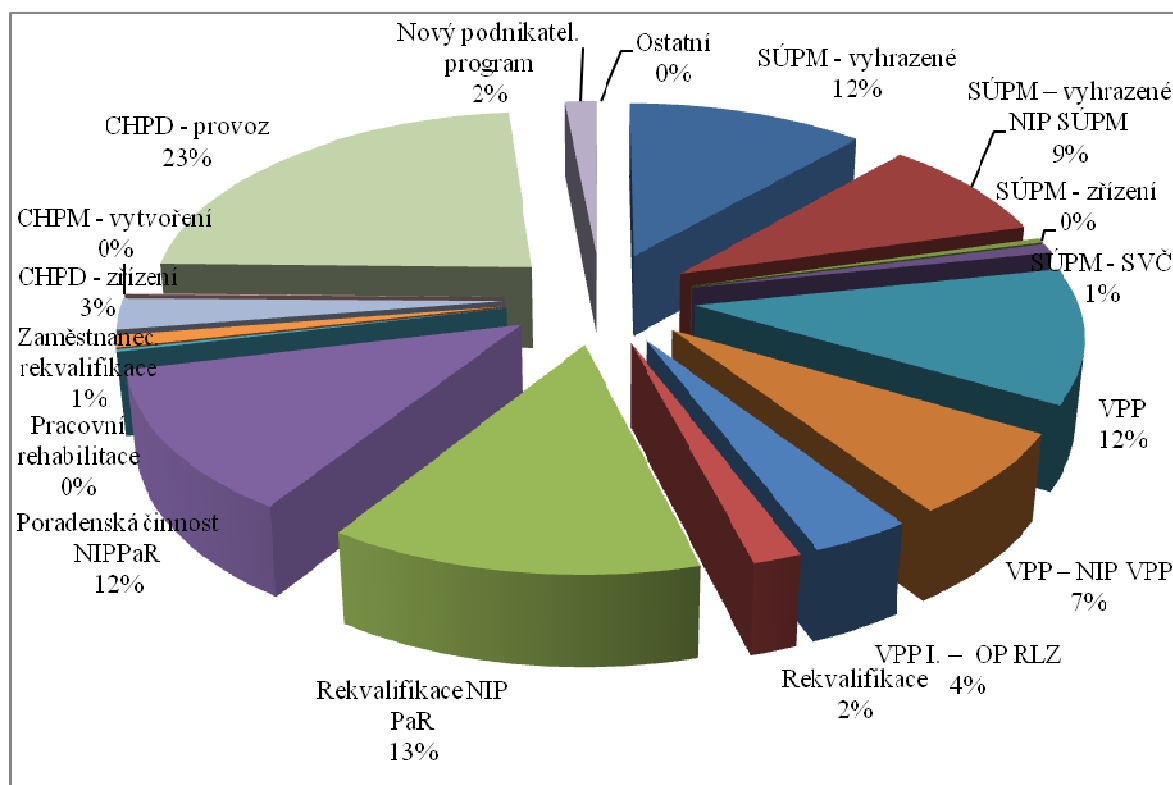
- NIP – Společensky účelná pracovní místa (SÚPM),
 - NIP – Veřejně prospěšné práce (VPP),
 - NIP – Poradenské služby a rekvalifikace,
- Regionální individuální projekty – zpracovatel ÚP v Českých Budějovicích:
- Dobrá práce,
 - Cesta do práce,
 - Se sousedy k vzdělávání. (21)

V roce 2009 bylo z národní APZ umístěno 113 uchazečů o zaměstnání, z projektu NIP – VPP podpořeno krátkodobě pracovní uplatnění 70 uchazečům o zaměstnání a z projektu OP RLZ 35 uchazečům.

VPP se týkají dlouhodobě nezaměstnaných, podle údajů z tabulky č. 4 bylo v roce 2009 v okrese Prachatice evidováno průměrně 618 dlouhodobě nezaměstnaných a v témže roce bylo na VPP umístěno 218 těchto uchazečů, což je 35 % z průměrného počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Umístění dlouhodobě nezaměstnaných v rámci VPP také znázorňuje graf č. 1.

Graf č. 1: Využívání veřejně prospěšných prací v rámci APZ v roce 2009



Zdroj: Vlastní a interní informace ÚP v Prachaticích

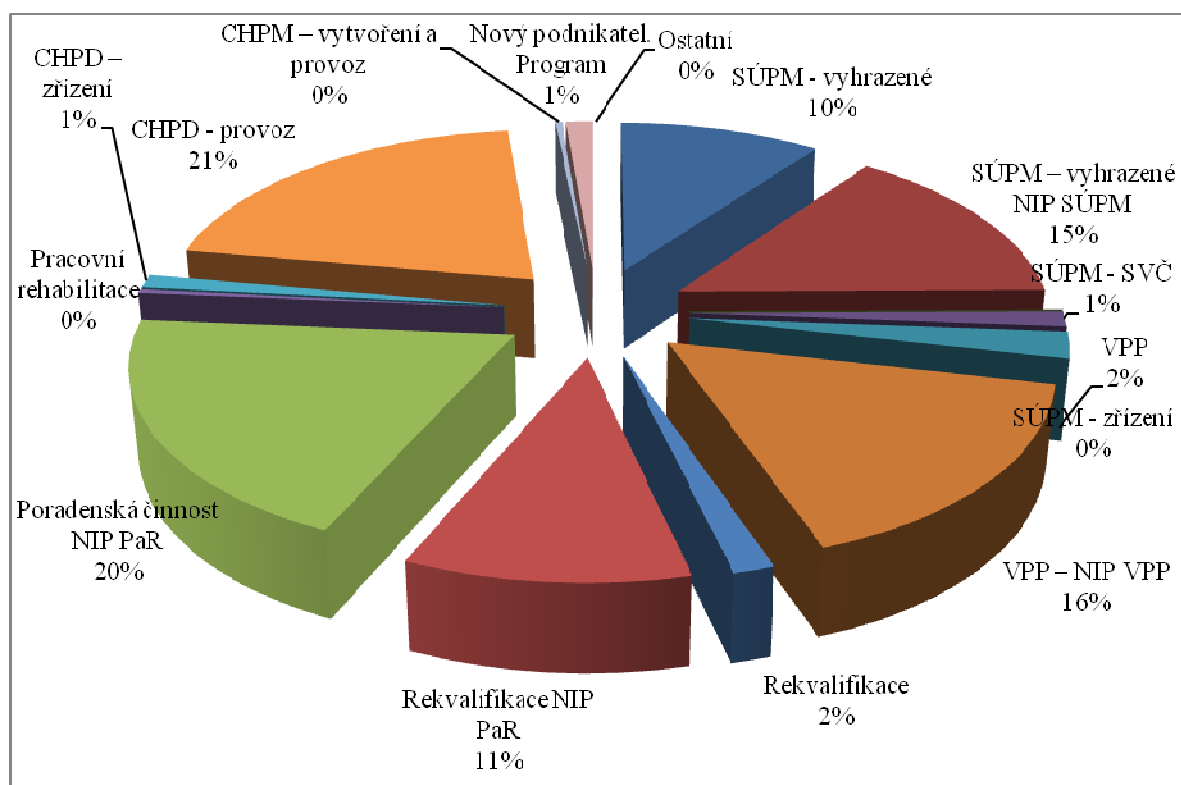
Z grafu č 1. vyplývá, že dle nástrojů a počtu umístěných uchazečů VPP byly využívány z 23 % v rámci APZ.

V roce 2010 bylo z národní APZ umístěno 26 uchazečů o zaměstnání, z projektu NIP – VPP bylo podpořeno krátkodobě pracovní uplatnění 182 uchazečům o zaměstnání. Projekt OP RLZ skončil k 31. 12. 2009.

V roce 2010 bylo evidováno průměrně 801 dlouhodobě nezaměstnaných, v témže roce bylo na VPP umístěno 208 uchazečů, což je 26 % z průměrného počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Umístění dlouhodobě nezaměstnaných v rámci VPP také znázorňuje graf č. 2.

Graf č. 2: Využívání veřejně prospěšných prací v rámci APZ v roce 2010



Zdroj: Vlastní a interní informace ÚP v Prachaticích

Z grafu č. 2 vyplývá, že v roce 2010 tvořily VPP dle umístění uchazečů 18 % nástrojů APZ. Rozdíl oproti roku 2009 způsobuje skončení Operačního programu rozvoje lidských zdrojů.

Výběr uchazeče na VPP

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne vytvořit místa veřejně prospěšných prací, musí nejprve podat žádost na příslušný úřad práce. Pokud bude vše v souladu s potřebami ÚP při zaměstnávání uchazečů, ÚP vytvoří komisi, která rozhodne o nejvhodnějším uchazeči z řad nezaměstnaných. ÚP podporuje uchazeče, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou najít vhodné zaměstnání, zejména uchazeče, kteří jsou evidováni ÚP déle než 5 měsíců. Dále podporuje ty uchazeče o zaměstnání, kdy posoudí, že bez použití nástroje APZ by uchazeč pětiměsíční délky evidence dosáhl. Komisi, která uchazeče vybírá, tvoří koordinátor VPP z ÚP, vybraní zaměstnanci ÚP a zástupce budoucího zaměstnavatele. Konečné rozhodnutí o vybraném uchazeči je na řediteli ÚP.

Postup při zaměstnávání vykonavatelů VPP u Správy a údržby silnic Jihočeského kraje

Zde se pokusím objasnit administrativní postup při vytváření a provádění VPP, kterého později využiji při šetření v dotaznících.

Správa a údržba silnic Jihočeského kraje zaměstnává vykonavatele VPP v období duben až září, případně dle potřeby ještě v říjnu.

Nejprve se podá žádost na ÚP. Koordinátor VPP ÚP informuje budoucího zaměstnavatele o problematice zřizování těchto pracovních míst, o zákonných normách a zodpoví případné dotazy. Zaměstnanec ÚP posoudí, zda je úmysl zřídit VPP v souladu s potřebami ÚP při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a zda má záměr budoucího zaměstnavatele veřejně prospěšný rozměr. Součástí žádosti je charakteristika nově vytvořeného pracovního místa - profese, popis činnosti, místo výkonu práce, požadované vzdělání. Je také požadován doklad o bezdlužnosti zaměstnavatele.

Správa a údržba silnic Jihočeského kraje zaměstnává vykonavatele VPP v profesi manipulačního dělníka na stavbách silnic – silničáře. Na tyto práce není potřeba odborná kvalifikace, mohou je vykonávat i lidé se základním vzděláním. Poté se zhotoví Dohoda o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a poskytnutí příspěvku (dále jen Dohoda). Obsahem této Dohody je účel poskytnutí příspěvku (dle § 112 a § 119 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a podle ustanovení vyhlášky § 24 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 sb. o zaměstnanosti). Dále zde jsou obsaženy podmínky poskytnutí příspěvku (doba vytvoření pracovní příležitosti v rámci VPP, název profese, podmínka obsazení míst uchazeči o zaměstnání, které doporučí ÚP, podmínky uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou a vznik uzavření pracovní smlouvy až po uzavření této dohody). V případě skončení pracovního poměru zaměstnance má zaměstnavatel povinnost písemně oznámit ÚP den a způsob ukončení tohoto pracovního poměru, a to nejpozději do 10 pracovních dnů ode dne jeho skončení. Další články Dohody pojednávají o výši a termínu poskytnutí příspěvku, kontrole plnění sjednaných podmínek, případného vrácení příspěvku a ujednání o vypovězení dohody.

V příloze Dohody se sjednává poskytnutí příspěvku na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP. Výše příspěvku je závislá na sledované skupině uchazečů o zaměstnání, ze které je uchazeč na VPP přijímán do pracovního poměru.

V roce 2009 činil příspěvek od ÚP:

13 500 Kč měsíčně, pokud bylo místo obsazeno uchazečem o zaměstnání, který je:

- fyzickou osobou vedenou v evidenci uchazečů nepřetržitě déle než 12 měsíců ke dni nástupu na VPP.

10 000 Kč měsíčně, pokud bylo místo obsazeno uchazečem o zaměstnání, který je:

- fyzickou osobou, vedenou v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě od 5 do 12 měsíců ke dni nástupu na VPP,
- fyzickou osobou do 20 let věku bez kvalifikace,
- fyzickou osobou starší 50 let věku,
- osobou se zdravotním postižením (§ 67 ZoZ),
- osobou vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené.

8 000 Kč měsíčně:

- ostatní uchazeči o zaměstnání pouze v závislosti na mimořádných událostech na trhu práce, příp. struktuře uchazečů v evidenci ÚP.

Informaci o dotačním programu pro VPP a výši příspěvků ÚP zasílá začátkem března daného roku.

V roce 2010 příspěvek od ÚP činil:

12 000 Kč měsíčně:

- pokud do zaměstnání nastoupí fyzická osoba, která je vedena v evidenci ÚP déle než 24 měsíců.

10 000 Kč měsíčně:

- pokud do zaměstnání nastoupí fyzická osoba, která je vedena v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, fyzická osoba nad 50 let věku nebo osoba se zdravotním postižením.

8 000 Kč měsíčně:

- pokud se bude jednat o fyzickou osobu do 20 let věku, osobu pečující o dítě do 15 let věku nebo o osoby potřebující zvláštní pomoc.

Výše příspěvku je stanovena pro plný pracovní úvazek. V případě zkráceného úvazku bude příspěvek úměrně zkrácen. (22)

Pokud porovnáme oba roky, výše příspěvku i jednotlivé kategorie dlouhodobě nezaměstnaných se liší. Záleží na dotačním programu ÚP, které priority si v tomto programu zvolí.

Správa a údržba silnic Jihočeského kraje provádí měsíční vyúčtování mzdových nákladů včetně odvodů pojistného na VPP a zasílá je příslušnému ÚP do konce kalendářního měsíce

následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Po skončení VPP následuje průběžná kontrola o dodržení podmínek Dohody o zřízení VPP.

V roce 2009 bylo na VPP zřízeno 29 pracovních míst, tato místa byla obsazena více uchazeči, pokud uchazeč předčasně ukončil pracovní poměr, tak to bylo z důvodu nemoci nebo absence. V roce 2010 bylo na VPP zřízeno 52 pracovních míst, tato místa byla obsazena více uchazeči, pokud uchazeč předčasně ukončil pracovní poměr, tak to bylo opět z důvodu nemoci nebo absence.

Tato pracovní místa byla zřízena v celém Jihočeském kraji, v okrese Prachatice, kde působí závod Prachatice, byla v roce 2009 zřízena 4 pracovní místa a v roce 2010 také 4 pracovní místa.

Porovnání výše objemu mzdových prostředků a příspěvku od ÚP je znázorněno v tabulce č. 5.

Tabulka č. 5: Mzdové náklady za rok 2009 a 2010.

| | Hrubá mzda | Odvod pojistného | ½ náhrady mzdy na PN | Součet | Výše příspěvku |
|-------------|--------------|------------------|----------------------|--------------|----------------|
| 2009 | 1 443 877,00 | 365 325,00 | 16 846,00 | 1 826 048,00 | 1 378 518,00 |
| 2010 | 3 641 777,00 | 1 238 335,00 | 15 575,00 | 4 895 687,00 | 3 704 573,00 |

Zdroj: vlastní a Správa a údržba silnic Jihočeského kraje, p. o.

Vyhodnocení dotazníkového šetření – veřejně prospěšné práce

Jak jsem již výše uvedla, z celkového počtu 70 dotazníků se vrátilo 51 vyplněných. Výzkumný soubor se tedy skládá z hlediska kategorie ze 47 obcí, 3 příspěvkových organizací zřízených obcemi nebo Jihočeským krajem a 1 akciové společnosti.

Obce a organizace nevytvářející veřejně prospěšné práce

Z 51 obcí a ostatních organizací, které vrátily vyplněný dotazník, jich 29 veřejně prospěšné práce nevyužívalo v roce 2009, v roce 2010 místa na VPP nevytvářeno 25 obcí a ostatních organizací.

Nejčastější důvody, proč obce místa na VPP nevytvářejí:

- nemáme vhodného pracovníka, který by rozdělil práci a zkontroloval,
- vystačíme si sami, jsme malá obec,
- špatné zkušenosti, nutnost kontroly, školení zaměstnanců,

- obec nemá pracovní náplň,
- zatím nás nikdo neoslovil,
- nemáme personální zázemí,
- organizujeme brigády z řad obyvatel obce,
- organizujeme veřejnou službu.

Obce a ostatní zaměstnavatelé vytvářející místa VPP

VPP práce z dotazovaného souboru vytvářelo 22 zaměstnavatelů v roce 2009, v roce 2010 to bylo 26 zaměstnavatelů.

V roce 2009 bylo dotazovanými obcemi a organizacemi vytvořeno 71 pracovních míst. Pracovní poměr na dobu kratší než 6 měsíců byl vytvořen ve 14 případech, v 9 případech trvala pracovní smlouva déle než 6 měsíců a v jednom případě trvala pracovní smlouva celých 12 měsíců.

Pracovní místo vykonávané v rámci VPP bylo v požadované době zaměstnání obsazeno v 15 případech jedním zaměstnancem, v 7 případech více zaměstnanci.

V roce 2010 bylo dotazovanými obcemi a organizacemi vytvořeno 69 pracovních míst. Pracovní poměr na dobu kratší než 6 měsíců byl vytvořen v 17 případech, v 6 případech trvala pracovní smlouva déle než 6 měsíců a v jednom případě trvala pracovní smlouva celých 12 měsíců.

Pracovní místo vykonávané v rámci VPP bylo v požadované době zaměstnání obsazeno v 19 případech obsazeno jedním uchazečem, v 7 případech více uchazeči.

Z výše uvedených údajů vyplývá:

- při pracovní smlouvě kratší než 6 měsíců toto zaměstnavatelé využívají k pokrytí převážně nárazových prací nebo se jedno pracovní místo obsazuje více vykonavatelů,
- při pracovní smlouvě delší než 6 měsíců, ale zároveň méně než 12 měsíců zaměstnavatelé využívají své zaměstnance k pokrytí sezónních prací nebo se jedno pracovní místo obsazuje více vykonavatelů,
- při pracovní smlouvě trvajících celý rok se jedná o celoroční práce, tudíž je zde větší předpoklad pro přijetí pracovníka do stálého pracovního poměru.

Obsazování vytvořeného pracovního místa více uchazeči:

- ÚP má zájem o co největší počet umístěných uchazečů,
- zaměstnavatelé sami chtějí prostrědat vykonavatele, převažují důvody velké nezaměstnanosti v obci,
- vykonavatelé VPP nesplní podmínky smlouvy.

Důvody nedodržení pracovní smlouvy ze strany vykonavatelů VPP:

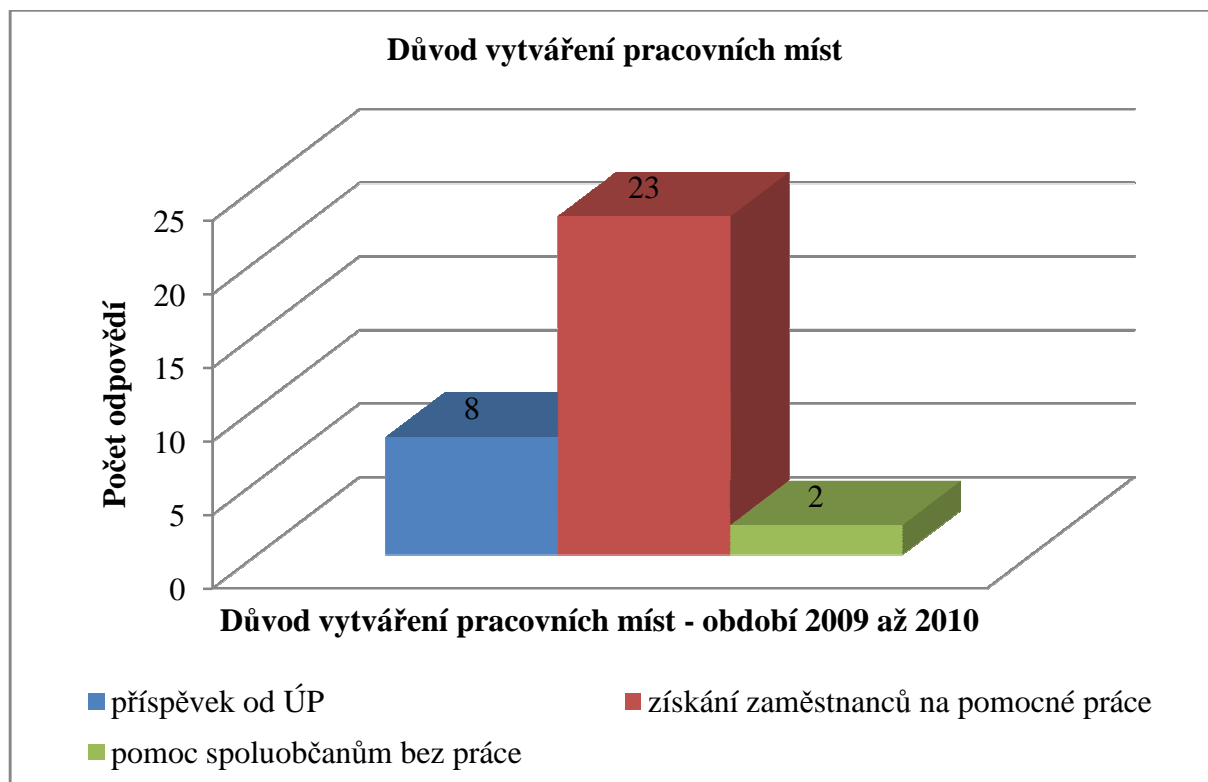
- nemoc,
- absence,
- nevyhovující pracovní podmínky, pracovní zařazení.

Důvod vytváření pracovních míst

V dotazníku bylo možné vybrat z několika nabídek, proto počet odpovědí nekoresponduje s počtem zaměstnavatelů. 8 zaměstnavatelů vytváří místa na VPP z důvodu příspěvku od ÚP, 23 zaměstnavatelů z důvodu získání zaměstnanců na pomocné nekvalifikované práce a 2 zaměstnavatelé z důvodu pomoci spoluobčanům bez práce.

Výsledek také znázorňuje graf č. 3.

Graf č. 3: Důvod vytváření pracovních míst



Zdroj: Vlastní výzkum

Příspěvek od ÚP

Ve výši skutečně proplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, byl příspěvek přiznán:

- 11 zaměstnavatelům v roce 2009,
- 14 zaměstnavatelům v roce 2010.

Nižší příspěvek od ÚP byl vyplacen:

- 14 zaměstnavatelům v roce 2009,
- 14 zaměstnavatelům v roce 2010.

Výsledná statistika není totožná s počtem zaměstnavatelů vytvářejících pracovní místa na VPP v roce 2009 a 2010, protože při vícečetném obsazení pracovního místa docházelo ke kumulaci výše příspěvku z důvodu zařazení vykonavatele do sledované skupiny uchazečů ÚP. Příklad je dán u Správy a údržby silnic Jihočeského kraje.

Příspěvek na mzdu vykonavatele VPP z vlastních zdrojů

22 zaměstnavatelů kromě příspěvku od ÚP přispívá na mzdu zaměstnance z vlastních zdrojů, 4 organizace vyplácejí pouze příspěvek od úřadu práce. Je to možné z několika důvodů. Při zaměstnávání vykonavatelů VPP je třeba dodržet zákon o minimální mzdě a zároveň zaměstnavatelé zařazují zaměstnance do pracovních tříd dle zákonů, které se jich týkají. Příspěvek od ÚP není podle zařazení zaměstnance nového zaměstnavatele, ale dle sledované skupiny uchazečů o zaměstnání, jak je popsáno u SÚS Jčk. Vzniklý rozdíl zaměstnavatel hradí ze svých zdrojů. Pokud zaměstnavatel vyplácí pouze příspěvek od ÚP, tak zaměstnává uchazeče z nejrizikovější skupiny vedené úřadem práce, nebo zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek.

Zaměstnání na trvalý pracovní poměr

5 zaměstnavatelů dále zaměstnalo vykonavatele VPP na trvalý pracovní poměr.

Veřejně prospěšné práce jsou/nejsou důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti

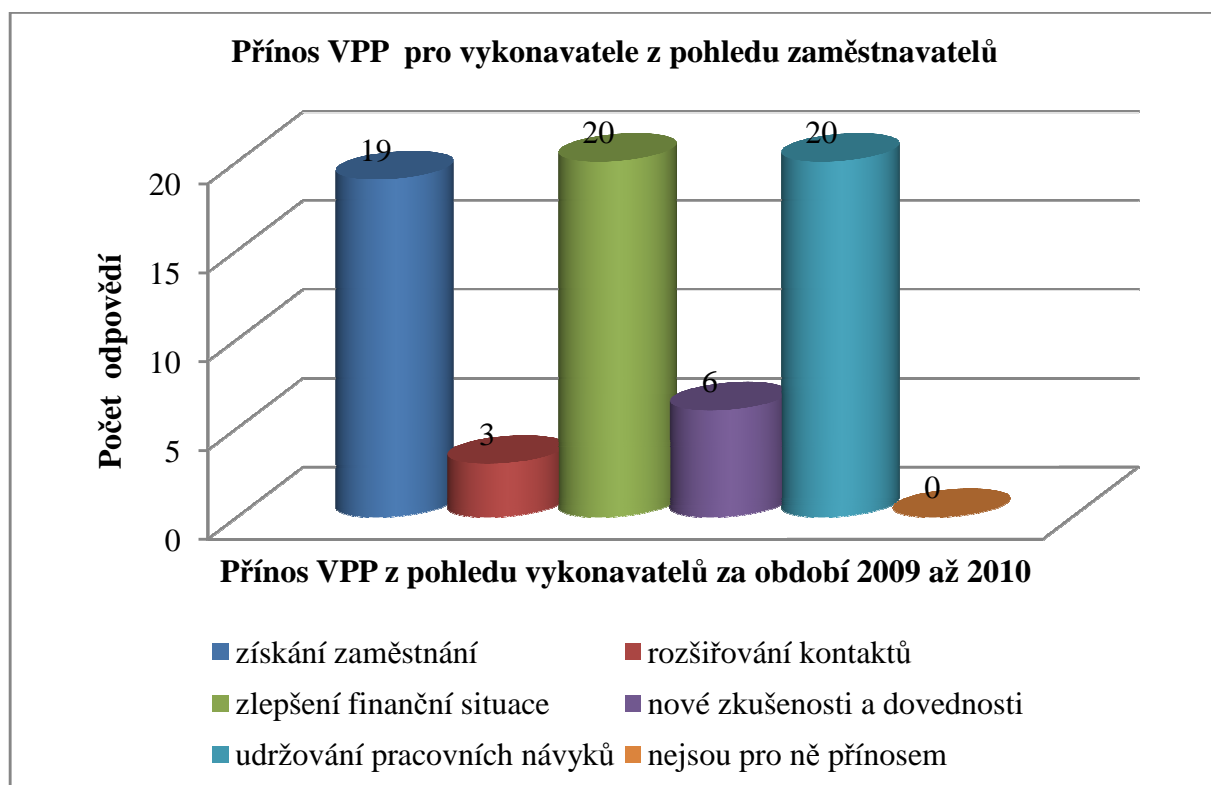
Na tuto otázku 19 zaměstnavatelů odpovědělo, že VPP jsou důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti, 7 zaměstnavatelů si myslí, že mají malý význam pro řešení zaměstnanosti.

Přínos veřejně prospěšných prací pro vykonavatele z pohledu zaměstnavatelů

Z pohledu zaměstnavatelů bylo možno vyjádřit několik možností přínosu veřejně prospěšných prací pro jejich vykonavatele. 19 zaměstnavatelů uvedlo, že největším přínosem je získání zaměstnání, 3 zaměstnavatelé uvedli, že přínosem je rozšiřování sociálních kontaktů, 20 zaměstnavatelů uvedlo, že největším přínosem je zlepšení finanční situace, podle 6 zaměstnavatelů jsou přínosem nové zkušenosti a dovednosti. 20 zaměstnavatelů si myslí, že přínosem je udržování pracovních návyků.

Výsledek také znázorňuje graf č. 4.

Graf č. 4: Přínos VPP pro vykonavatele z pohledu zaměstnavatelů



Zdroj: Vlastní výzkum

Problémy při vytváření VPP

Převážná část zaměstnavatelů neměla žádné problémy s vytvořením míst na VPP. Pokud nějaké nastaly, týkaly se převážně samotných vykonavatelů těchto prací.

Nejčastější problémy:

- dodržování pracovní doby,
- neochota vykonávat přidělenou činnost,
- nutnost stálého dohledu nad zaměstnanci,
- získání opravdu kvalitních zaměstnanců,
- dlouhodobé hledání koordinátora,
- administrativní,
- potvrzení o bezdlužnosti obce.

Navrhované změny v souvislosti s veřejně prospěšnými pracemi

Zde se zaměstnavatelé volně vyjadřovali ke změnám, které by přivítali v dalším využívání tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Nejčastější návrhy:

- zjednodušení administrativy,
- větší pružnost při postupu zřízení místa,
- zjednodušení uzavírání pracovních smluv (jednalo se o zřízení 3 pracovních smluv na stejného vykonavatele),
- možnost výběru stejné osoby i v dalším roce,
- předem znát výši příspěvku na pracovní místa a začátek čerpání příspěvku,
- vyšší příspěvky od úřadu práce,
- možnost výběru ze všech nezaměstnaných, ne jen z těch, kteří splňují určitá kritéria,
- vyšší příspěvky od úřadu práce za účelem možnosti zaměstnat větší množství pracovníků,
- přijímat pracovníky bez pohledávek.

Vyhodnocení dotazníkového šetření – veřejná služba

Podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, mohou veřejnou službu od 1. 1. 2009 organizovat obce v samostatné působnosti pro osoby pobírající dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi. Většina obcí začala veřejnou službu organizovat od poloviny roku 2009, protože od července 2009 bylo možno uplatnit v systému pomoci v hmotné nouzi jak motivační, tak i sankční opatření u osob, které pobírají déle než šest měsíců příspěvek na živobytí a mají povinnost pro nárok na tuto dávku zvyšovat si příjem vlastní prací, ale žádnou aktivitu nevyvíjejí. V dotazníku nebyly porovnávány roky 2009 a 2010, protože jsem předpokládala, že v roce 2009 bude VS organizovat minimálně obcí. Otázky v dotazníku pro organizaci veřejné služby se týkaly důvodu organizace VS, její problematiky a návrhu změn.

Obce, které neorganizují veřejnou službu

Z výzkumného souboru 51 respondentů veřejnou službu neorganizuje 40 obcí a jiných organizací. Na otázku, z jakého důvodu VS neorganizují, většina vůbec neodpověděla. Pokud ano, tak zde jsou nejčastější důvody:

- nemáme vhodného pracovníka, který by práci rozdělil a zkontroloval,
- zatím nemáme možnost ji využít vzhledem k nastaveným podmínkám,
- na drobné práce v objemu 20 tisíc Kč ročně si vystačíme sami,
- z finančních důvodů,
- nikdo neprojevil zájem,
- nemáme dostatečné informace,

- administrativní zátěž, není personální zázemí,
- pro naše potřeby postačují VPP.

Obce a jejich zřízené organizace, které organizují veřejnou službu

Z 51 oslovených obcí a jiných organizací institut veřejné služby organizuje 10 obcí a jiných organizací.

V jaké záležitosti organizují obce a jiné organizace veřejnou službu

Všechny organizace využívají institut veřejné služby ke zlepšování životního prostředí, úklidu veřejných prostranství, ulic, sportovišť. Některé obce hledají další možnosti využití kvalifikovaných pracovníků pro administrativní práce v oblasti kulturního rozvoje a při spolupráci s organizacemi zřizovanými obcemi.

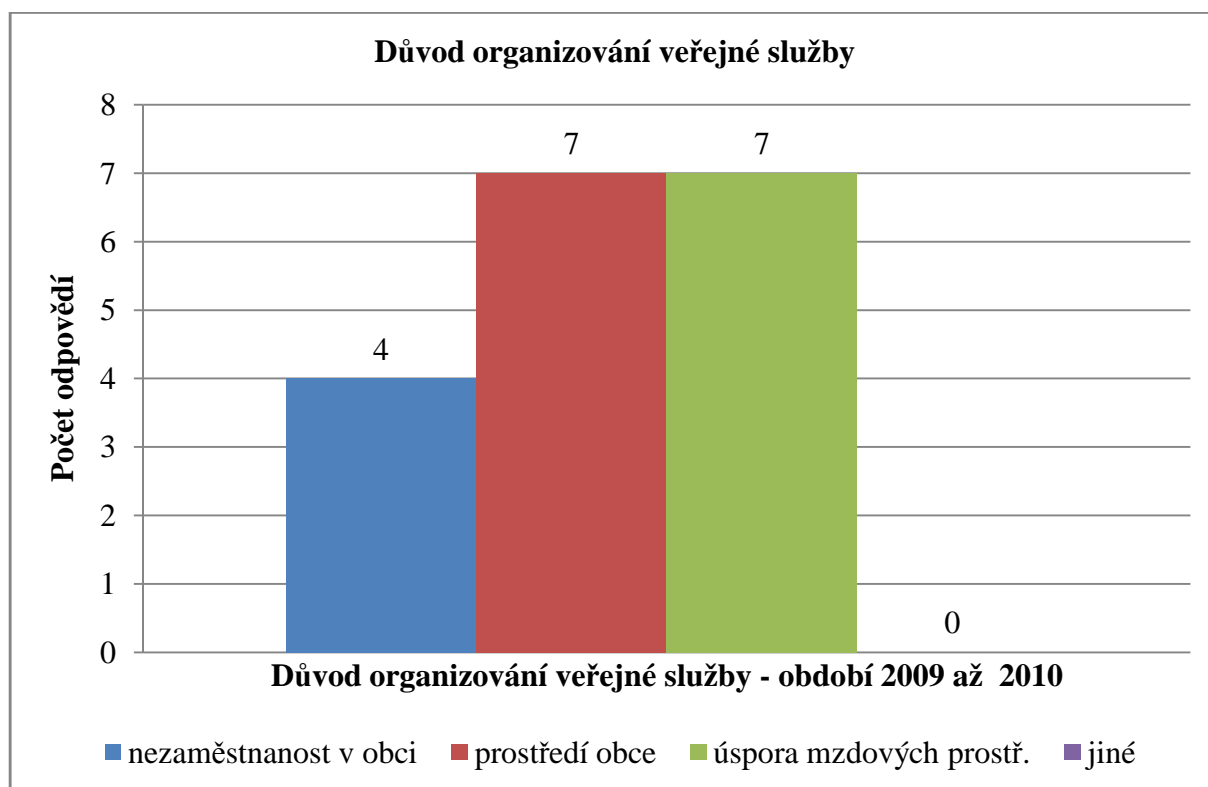
Důvod organizování veřejné služby

Na tuto otázku byla možnost výběru z několika odpovědí.

4 zaměstnavatelé uvedli jako důvod organizace VS vysokou nezaměstnanost v obci, 7 zaměstnavatelů využívá organizaci VS pro zlepšení prostředí v obci, 7 zaměstnavatelů službu využívá jako možnost úspory mzdových prostředků.

Důvody organizace VS také znázorňuje graf č. 5.

Graf č. 5: Důvod organizování veřejné služby



Zdroj: Vlastní výzkum

Spolupráce s odborem sociálních věcí příslušného městského úřadu

Všech 10 obcí spolupracuje s odborem sociálních věcí příslušného městského úřadu. Jedná se hlavně o konzultace o případných zájemcích o veřejnou službu.

Informovanost osob žijících v hmotné nouzi o možnosti vykovávat veřejnou službu

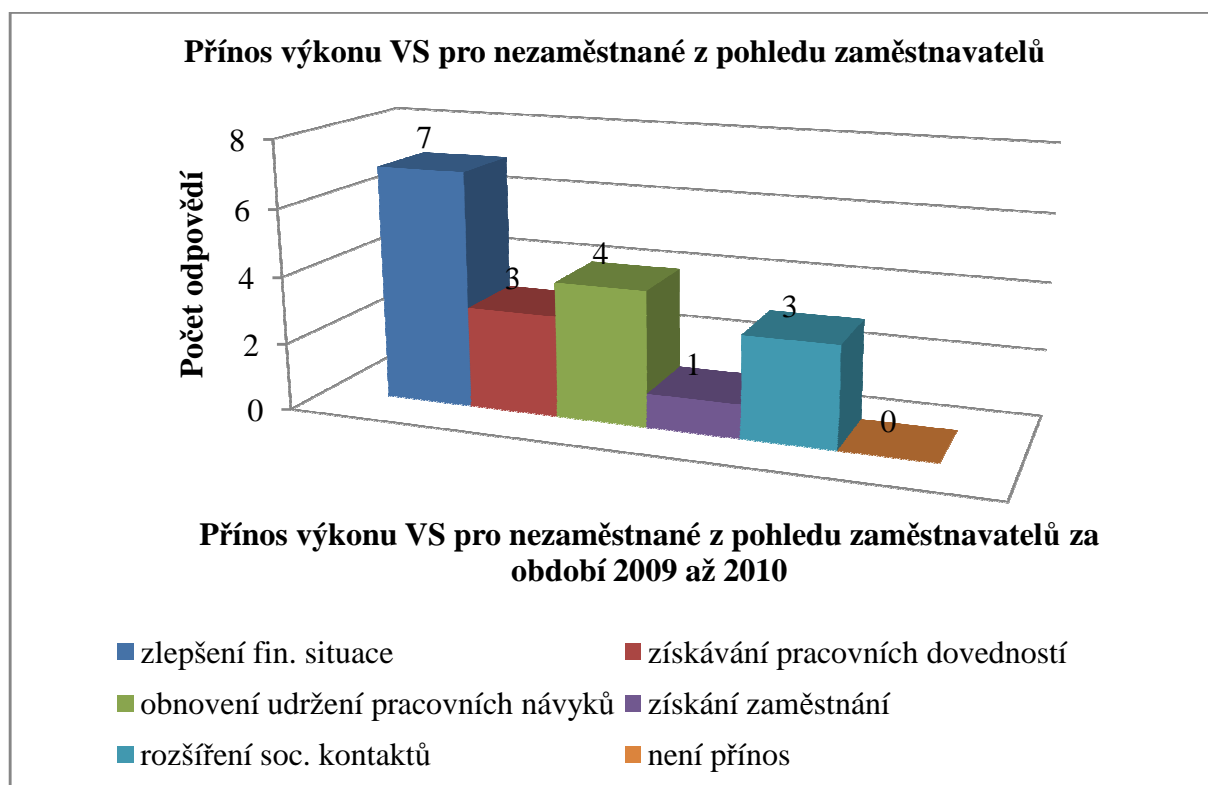
5 zaměstnavatelů si myslí, že lidé jsou nedostatečně informováni o této možnosti ze strany sociálního odboru městského úřadu, 5 zaměstnavatelů si myslí, že je příslušný úřad o této možnosti informuje.

Přínos výkonu veřejné služby pro nezaměstnané z pohledu zaměstnavatelů

V této otázce mého dotazníku byla možnost výběru z několika nabídek. 7 zaměstnavatelů udává, že největším přínosem pro výkon veřejné služby je pro jejich vykonavatele zlepšení finanční situace, 3 zaměstnavatelé odpovídají, že VS přispívá k získávání pracovních dovedností, 4 zaměstnavatelé uvádějí jako přínos obnovení a udržení pracovních návyků, 1 zaměstnavatel považuje za přínos možnost si najít stálé zaměstnání, 3 zaměstnavatelé udávají jako přínos rozšíření sociálních kontaktů.

Přínos veřejné služby pro vykonavatele z pohledu organizátorů znázorňuje také graf č. 6.

Graf č. 6: Přínos výkonu VS pro nezaměstnané z pohledu zaměstnavatelů



Zdroj: Vlastní výzkum

Změny pro organizování veřejné služby

Navrhované změny:

- snížení administrativy,
- dodatky v pracovních smlouvách o plnění zadaných úkolů a rozvrh pracovní doby dle potřeby zaměstnavatele,
- při calamitních situacích automatický nástup vykonavatelů VS,
- přísnější podmínky při výběru (nepochopitelná zdravotní omezení).

Volné vyjádření k problematice organizování veřejné služby

Názory organizátorů:

- doklad o bezdlužnosti obce na zdravotním a sociálním pojištění je zbytečný, úřad práce si jej může zjistit sám,
- dobrý nástroj pro nezaměstnané,
- vyřešení nejasností při vyplácení dávek, stávají se případy, že za odpracované hodiny není dávka vždy navýšena, vede ke snížení motivace pracovat,
- za stejný počet odpracovaných hodin se liší zvýšení dávky u jednotlivých klientů,

- lepší přístup k vykonavatelům samotným, jak ze strany obcí, koordinátorů VS i sociálních odborů,
- výkon VS je náročný pro menší obecní úřady časově i personálně,
- jednoznačné zvýšení finančního ohodnocení osob vykonávajících veřejnou službu, současný stav je málo motivující.

Rozhovor s koordinátorkou veřejné služby

V průběhu mého výzkumu mi starosta jednoho z měst v okrese Prachatice nabídl možnost se setkat se sociální pracovnící, která pro město a okolní obce vykonávala práci koordinátorky veřejně prospěšných prací a veřejné služby. Pomocí nestandardizovaného rozhovoru s paní M. bych chtěla prohloubit poznatky ohledně organizování veřejné služby.

Veřejnou službu v obci organizovalo město samotné. Zatím do této služby v roce 2009 a 2010 nebyla zapojena jiná příspěvková organizace města ani ostatní organizace. Veřejná služba byla nabídnuta i jiným obcím v regionu prostřednictvím informačních letáků a nabídek prací pro sezónní období. Činnosti vykonávané v rámci veřejné služby byly zaměřovány především na zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a veřejných prostranství. Protože činnost VS začínala v listopadu 2009, pracovníci VS městu a okolním obcím pomáhali při odklizení sněhu z veřejných prostranství, solením a sypáním chodníků. Na jaře roku 2010 pracovníci vykonávali úklidové práce po zimním období, například zametání chodníků, sběr odpadků, sestřih okrasných keřů. Následovaly práce v zámeckém parku a přilehlých ulicích. V letním období byla oceněna pomoc při pouťových slavnostech, výkopových pracích v sousední obci a pravidelná péče o osázené okrasné plochy na náměstí a v přilehlých ulicích.

Také organizování veřejné služby s sebou přináší určitou administrativní zátěž. Paní M. vystavovala potvrzení o výkonu veřejné služby jednotlivým zaměstnancům, které potřebovali předat Městskému úřadu v Prachaticích, aby mohli žádat o výplatu dávek hmotné nouze. Při ukončení VS vyplňovala hodnocení pracovníka, během výkonu zaměstnání zaznamenávala docházku a popis pracovní činnosti.

Město si ve Smlouvě o výkonu veřejné služby sjednalo dodatek, kde se uvádí, že pracovník se dostaví na výkon VS v naplánovaných dnech a pokud se nebude moci dostavit, je povinen koordinátorovi nebo jeho zástupci nahlásit včas, že není schopen nastoupit pro nemoc nebo jiné závažné důvody. Tím se podle koordinátorky předešlo komplikacím, které zpočátku nastávaly, protože vykonavatelé si sami hlásili, kdy nastoupí do zaměstnání.

Za období listopad a prosinec roku 2009 a I. pololetí roku 2010 vykonávalo veřejnou službu 30 pracovníků, kteří odpracovali celkem 848 hodin. Paní M. se zaměstnancům dostatečně věnovala a po určité době pozorovala jejich snahu chodit do práce, navzájem si pomáhat. Sama se snažila některé práce naplánovat tak, aby v době jejich výkonu zaměstnanci nebyli na očích veřejnosti, protože viděla, že většinou to není příjemné.

Asi největším překvapením bylo, že se na výkon veřejné služby začali hlásit i pracovníci, kteří již pobírali příspěvek na živobytí ve výši 3126 Kč a pro které by odpracování 30 hodin VS znamenalo navýšení dávky „pouze o 500 Kč“.

Po domluvě se starostou města bylo zvláště šikovným a spolehlivým pracovníkům VS vysloveno písemné poděkování za odvedenou práci a zasláno příslušnému sociálnímu odboru. Toto ohodnocení jistě vedlo k další motivaci a upevnění sebevědomí těchto lidí.

2.5 DISKUZE

Veřejná služba - obce, které ji neorganizují

Vlastní výzkum organizování veřejné služby jsem prováděla za období 2009 a 2010. Obce, kterých se organizace veřejné služby týká, ji začaly využívat převážně ve druhé polovině roku 2009. V těchto letech se v podstatě jednalo o nový nástroj politiky zaměstnanosti. Z výzkumu vyplynulo, že z 51 respondentů jich VS organizovalo pouze 10, což je necelých 20 % dotazovaného souboru. Převážná většina obcí a jejich zřízených organizací, tj. 80 %, veřejnou službu tedy nevyžívala.

Veřejně prospěšné práce – zaměstnavatelé, kteří nevytváří místa na VPP

Vlastní výzkum jsem prováděla za rok 2009 a 2010, tedy roky, kdy byl tento nástroj APZ již rozjetý, započal v roce 2008. Z výzkumu vyplynulo, že z 51 respondentů místa na VPP nevytvářelo v roce 2009 29 obcí a ostatních organizací, v roce 2010 nevytvářelo pracovní místa 25 obcí a ostatních organizací. Zde tedy dochází k nárůstu většího využívání tohoto nástroje APZ. Přesto z průměrného výpočtu za oba roky 53 % obcí a ostatních organizací z dotazovaného souboru místa na VPP nevytváří. Důvody, proč tomu tak je, jsou podobné jako při organizování veřejné služby.

Okres Prachatice se územně dělí na 65 obcí, pokud použijí dělení obcí dle počtu obyvatel, tak dle kategorie do 300 obyvatel sem spadá 35 obcí, což je více jak polovina všech obcí. Ve výzkumném souboru z této kategorie bylo 26 obcí. VPP využívá 5 obcí a VS jedna obec. Je tedy pochopitelné, že některé malé obce si opravdu vystačí sami a lze chápat i důvody, že

vytváření pracovních míst s sebou nese administrativní zátěž a je třeba mít pracovníka, který by rozděloval práce, kontroloval a vykazoval. Několik obcí přesto pracovní místa vytvořilo, hlavně VPP a jejich hlavním důvodem pro zřizování těchto pracovních míst byla úspora mzdových prostředků a získání pracovníků na pomocné práce. Co se týče veřejné služby, tak se domnívám, že podle vyjádření starostů těchto malých obcí tuto službu také využívají, ne jako nástroj APZ, ale na úrovni dobrovolnictví („vystačíme si sami“).

Zde se tedy nabízí několik návrhů spojených s možností využití obou nástrojů APZ:

- *větší spolupráce s ÚP, kde budoucí zaměstnavatelé získají potřebné informace o vytváření míst na VPP a organizování VS,*
- *posoudit přínos těchto nástrojů APZ pro organizace,*
- *posoudit přínos těchto nástrojů pro nezaměstnané hlavně v obcích,*
- *dohoda se sousedními obcemi, které tyto nástroje APZ také využívají nebo budou využívat a zajistit si společného koordinátora těchto prací, který bude také z řad vykonavatelů VPP a zabezpečí tak potřebnou administrativu, kontrolu a dohled nad vykonáváním prací.*

Veřejná služba – obce a jejich zřízené organizace, které organizují VS

Jak jsem již výše uvedla, z celkového počtu 51 respondentů, využívá organizování veřejné služby 10 respondentů, což je 20 % z výzkumného souboru. Pokud opět použiji rozdělení obcí dle počtu obyvatel, tak z kategorie obcí, které mají počet obyvatel nad 300 a více, jich z 26 organizuje VS 9, tzn. 35 %. Zde jsou započítány i jejich zřízené organizace.

Od 1. 1. 2012 dochází k podstatné změně pojetí veřejné služby, proto zde uvedu novou legislativu, která by měla odstranit některé navrhované změny.

„1) Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě písemné smlouvy uzavřené s krajskou pobočkou ÚP po dohodě s obcí nebo dalším subjektem.

2) V případě uzavření smlouvy o výkonu veřejné služby je krajská pobočka ÚP povinna uzavřít pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo která jí bude způsobena, pokud se s obcemi nebo dalšími subjekty nedohodne jinak.

3) Krajská pobočka ÚP se může dohodnout s obcemi nebo dalšími subjekty na organizování veřejné služby. Krajská pobočka ÚP poskytne osobám vykonávajícím veřejnou službu ochranné pomůcky a pracovní prostředky, pokud se s dalšími obcemi nebo subjekty nedohodne jinak“. (12)

Změnou zákona č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů jsou vyslyšeny některé navrhované změny, které obce uváděly ve vyplněných dotaznících. Jedná se o snížení administrativy ve smyslu uzavírání smluv, kdy toto může provádět ÚP, pokud se s obcí a jiným subjektem nedohodne jinak. Změny z finančních důvodů byly navrhovány právě z důvodu nutnosti vybavení pracovníka ochrannými pomůckami a pracovním náradím a pojistnou smlouvou kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví. Zde legislativa také přenáší tuto povinnost na úřady práce.

Zde jen uvedu poznámku k pojistné smlouvě. V teoretické části jsem uvedla, že náklady spojené s uzavřením této smlouvy hradí MPSV zálohově a po vyúčtování výkonu VS plnou dotací. Zde obce měly zřejmě na mysli administrativní zátěž, která je s tímto vyúčtováním spojena.

Veřejně prospěšné práce – zaměstnavatelé, kteří vytváří pracovní místa

V roce 2009 místa na VPP vytvářelo 22 zaměstnavatelů, v roce 2010 to bylo již 20 zaměstnavatelů. Dochází zde tedy k nárůstu počtu vytvořených míst. Pokud opět použiji rozdělení obcí dle počtu obyvatel, tak z kategorie obcí, které mají počet obyvatel nad 300 a více, jich z 26 organizuje VPP 17, tj. 65 %. Zde jsou započítány i jejich zřízené organizace a ostatní organizace, které působí ve větších obcích.

Obsazování pracovních míst více uchazeči se při výzkumu jeví jako zajímavé, proto zde uvádím znovu důvody, proč tomu tak je:

- ÚP má zájem o co největší počet umístěných uchazečů. To je zřejmé z údajů ÚP, kde počet jednotlivých umístěných uchazečů dle ÚP je mnohem vyšší než počet vytvořených pracovních míst. Zde musím zdůraznit, že mi dotazníky nevrátily některá města, kde je pravděpodobnost většího množství vytvořených pracovních míst v rámci jejich zřízených organizací, proto údaje v mém výzkumu jsou zkreslené, ale přesto je zde zřejmý záměr ÚP o umístění co nejvyššího počtu uchazečů. To potvrzovaly obce také v dotazníku,
- zaměstnavatelé sami chtějí prostrídat vykonavatele, převažují důvody velké nezaměstnanosti v obci. To vyplynulo i z některých vrácených dotazníků. Jako příklad

bych chtěla uvést obec, kde je velký počet nezaměstnaných, je zde i v okolí malá pravděpodobnost nalezení vhodného zaměstnání a mnoho rodin se tak ocitlo pouze ve hmotné pomoci od státu. Starostka se proto snaží prostřídat uchazeče, aby alespoň jeden z rodiny měl placenou práci,

- vykonavatelé VPP nesplní podmínky smlouvy. V několika případech se toto potvrdilo. Nejčastěji se objevoval jako důvod nemoc nebo absence. To mohu potvrdit i v případě mého zaměstnavatele, Správy a údržby silnic Jihočeského kraje. Závod Prachatice v roce 2009 vytvořil v rámci VPP 4 pracovní místa, kde se pro nemoc nebo absenci vystřídal 9 uchazečů, v roce 2010 byly vytvořeny také 4 pracovní místa, zde již práci vykonávalo 6 zaměstnanců.

Problémy, které zaměstnavatelé uvádějí v rámci výkonu VPP, jsou převážně ze strany jejich vykonavatelů. Je zřejmé, že tyto práce vykonávají lidé, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání, proto jejich přístup k vykonávání těchto prací je určitě rozdílný, než u stálého zaměstnance. Je proto třeba důkladně seznámit zaměstnance o jeho právech i povinnostech a případných sankcích za nedodržení pracovní smlouvy. Bezesporu je potřeba zvýšený dohled nad vykonáváním prací a zaměstnanců.

Tento nástroj APZ by měl dlouhodobě nezaměstnané motivovat k nalezení stálého zaměstnání, ale VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, je zde malá pravděpodobnost nalezení stálého zaměstnání, jejich stěžejní význam je ve zlepšení finanční situace, rozšíření sociálních kontaktů a udržení pracovních návyků. Při opakovaném výkonu VPP může docházet k rezignaci a nechuti pracovat.

Navrhované administrativní změny spočívají ve zjednodušení uzavírání pracovních smluv, nedodávání dokladu o bezdlužnosti obce a vykazování výkonu VPP. Jak jsem již výše zmínila postup u Správy a údržby silnic Jihočeského kraje, pak tyto administrativní záležitosti mi nepřipadají náročné, naopak jsou nutné k evidování a vyúčtování. Jako zatěžující se mi jeví předkládání dokladu o bezdlužnosti. Každý zaměstnavatel musí doložit potvrzení o bezdlužnosti od všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci. Dále musí zaměstnavatel doložit, že nemá daňové nedoplatky (toto potvrzení vydává finanční úřad a celní úřad), a že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V den podání žádosti o příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci VPP k umístění uchazečů o zaměstnání nesmí být potvrzení o bezdlužnosti starší 3 měsíců. Pokud bylo potvrzení vydáno před dobou delší než 3 měsíce,

není akceptováno ze strany ÚP. Toto bylo od 1. 1. 2012 také zjednodušeno, zaměstnavatel již může pověřit ÚP, aby tyto údaje ověřil. Pokud tohoto nevyužije, pak platí postup předešlý.

Zvýšení příspěvků od ÚP. Tento návrh je diskutabilní. Pokud by došlo k navýšení příspěvku ÚP, mohlo by dojít ke zneužívání tohoto nástroje APZ ze strany zaměstnavatelů. A to určitě není cílem tohoto programu.

Dalším návrhem je možnost vybrání stejné osoby pro výkon VPP. Zde je pochopitelná snaha zejména obcí, aby zaměstnaly své obyvatele, ze strany ÚP se ale jedná o umístění nejvíce potřebných uchazečů, tzn. těch, co jsou nejvíce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Záleží zde na dohodě s ÚP.

Výši příspěvku na VPP ÚP každý rok oznamuje předem (viz. Postup při vytváření pracovních míst u Správy a údržby silnic Jihočeského kraje), toto pramení z neinformovanosti ze strany zaměstnavatelů.

Návrhy zlepšení využívání obou nástrojů APZ:

- *zlepšit informovanost nezaměstnaných osob o možnosti výkonu VPP a VS, tzn. zveřejňovat konkrétní nabídky prací a pravidelně je zasílat i na úřad práce,*
- *lépe využívat možnosti placeného koordinátora, který by byl z řad nezaměstnaných a pomohl s organizací prací a jejich vykazováním,*
- *ze strany ÚP zasílat obcím seznam dlouhodobě nezaměstnaných osob v jejich obci, aby si obce samy mohly pracovníka VS vybírat,*
- *zlepšit spolupráci s ostatními obcemi nebo organizacemi, které mohou tyto nástroje využívat,*
- *ze strany vykonavatelů, zejména veřejné služby, by měl ÚP přispívat v rámci těchto programů na náklady spojené s dojížděním do zaměstnání, vykonavatelé většinou pobírají pouze dávky hmotné nouze, pokud se musí dopravovat do zaměstnání, tak jim vznikají nemalé finanční náklady. Zároveň ztrácí motivaci k výkonu těchto prací. VPP jsou oproti VS lépe finančně ohodnoceny,*
- *legislativně řešit citelné zvýšení příspěvku osoby v hmotné nouzi, která dobře vykonávala veřejnou službu, vede to k posílení sebevědomí a k pocitu užitečnosti dlouhodobě nezaměstnaných.*

3. ZÁVĚR

Cílem mé práce bylo zmapovat, jak jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce a veřejná služba) využívány v praxi ze strany zaměstnavatelů.

Z provedeného výzkumu vyplynulo mnoho poznatků, které se týkaly využití těchto nástrojů APZ v praxi, ať už se jednalo o zaměstnavatele, kteří tyto nástroje využívají nebo zaměstnavatele, kteří uvedli důvody, proč těchto nástrojů nevyužívají. Tyto poznatky jsem podrobně popsala v diskuzi a zároveň uvedla návrhy ke zlepšení využívání těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V celkovém hodnocení se zaměřím na problémy při vytváření těchto pracovních míst a důvody, proč někteří zaměstnavatelé tato místa nezřizují. Zároveň zhodnotím přínos těchto nástrojů pro jejich vykonavatele z pohledu zaměstnavatelů.

U zaměstnavatelů, kteří tyto nástroje APZ využívají, nejvíce problémů nastává u samotných vykonavatelů těchto prací, zejména jejich nespolehlivost, nesamostatnost a nedodržování pracovní doby. Dalším problémem, na který zaměstnavatelé poukazují, je zatěžující administrativa.

Zaměstnavatelé, kteří veřejně prospěšné práce a veřejnou službu nevyužívají, udávají jako hlavní důvod, že nemají pracovní náplň pro tyto osoby a dostatečné personální zázemí, které je nutné pro výkon prací, kontrolu a pro administrativní vykazování.

V obou případech sehraje důležitou roli informovanost. Velmi důležitá je spolupráce s úřadem práce, který zajišťuje také poradenství nejen pro nezaměstnané, ale i pro budoucí zaměstnavatele, kteří se rozhodují těchto možností APZ využít. U samotných vykonavatelů je nutné upozornění ze strany zaměstnavatele na případné sankce při nedodržení pracovní smlouvy.

Většina zaměstnavatelů si myslí, že VPP jsou důležitým nástrojem APZ. Uvádějí, že jejich vykonavatelé alespoň na kratší dobu získají zaměstnání, rozšíří své sociální kontakty, zlepší svou finanční situaci, naučí se novým dovednostem a to přispěje k udržování pracovních návyků, případně k nalezení stálého zaměstnání. A to je také hlavní úkol těchto nástrojů APZ.

Domnívám se, že tento cíl mé práce byl splněn.

Mým dalším cílem bylo zjistit z údajů vybraného úřadu práce, jaké efekty na uchazeče tyto nástroje měly z hlediska jejich zaměstnatelnosti.

Z provedené analýzy z údajů Úřadu práce v Prachaticích vyplývá, že v roce 2009 bylo umístěno z průměrného počtu dlouhodobě nezaměstnaných na VPP 35 % uchazečů. V roce

2010 bylo z průměrného počtu dlouhodobě nezaměstnaných umístěno na VPP 26 % uchazečů. Vzhledem k tomu, že VPP a VS nejsou jediným nástrojem APZ, kde je možné dlouhodobě nezaměstnané umístit, získala pracovní příležitost třetina uchazečů. Bohužel není možnost na úřadu práce zjistit, jaké % těchto uchazečů získalo stálé zaměstnání. Tuto statistiku ÚP nevede. Z výsledků mého výzkumu se potvrdilo, že zaměstnávat vykonavatele na stálý pracovní poměr není běžnou praxí zaměstnavatelů. Z toho vyplývá, že je velmi omezena možnost dlouhodobě nezaměstnaných získat stálé zaměstnání při výkonu těchto prací.

Myslím si, že i tento cíl mé práce byl splněn.

H1: Veřejně prospěšné práce více využívají obce z důvodu úspory mzdových nákladů - nebyla potvrzena. Hlavním důvodem vytváření pracovních míst je podle výzkumu získání pracovníků na pomocné práce a příspěvek od ÚP není pro zaměstnavatele stěžejní. Z výzkumu také vyplynulo, že téměř každý zaměstnavatel přispívá na mzdové náklady z vlastních zdrojů.

H2: Veřejnou službu obce využívají z důvodu snížení nezaměstnanosti v obci - nebyla potvrzena. Zde byla hlavním důvodem úspora mzdových prostředků a zároveň zlepšení prostředí v obci. Je to pochopitelné, výkon veřejné služby je zadarmo, obce investovaly pouze do ochranných pomůcek a pracovního náradí. Od roku 2012 již i tato povinnost přechází na úřady práce.

Legislativa je v této oblasti dostatečná, je třeba ji lépe využívat. Zvláště u veřejné služby je od roku 2012 mnohem větší možnost vytváření pracovních míst a VS může organizovat více subjektů než doposud. Přesto musím poznamenat, že zejména pro vykonavatele VS jsou nastaveny velmi přísné sankce při odmítnutí výkonu VS nebo nedodržení podmínek smlouvy.

Hodnocení zaměstnavatelů, kteří vytváří pracovní místa v rámci VPP a VS je velmi důležité. Úřad práce od nich získává zpětnou vazbu, jak jsou tyto nástroje APZ využívány v praxi. Jenom zaměstnavatelé mohou poukazovat na problémy při vytváření těchto míst a navrhnout změny, které mohou zkvalitnit programy APZ.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- 1) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- 2) HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3
- 3) KÁŇA, P. *Základy veřejné správy*. 3. Aktualizované vyd. Ostrava: MONTANEX. 352 s. ISBN 978-80-7225-319-7.
- 4) KOLIBOVÁ, H. *Sociální politika* 1. 1. Vyd. Opava: OPTYS, 2007. 129 s. ISBN 978-80-85819-62-5
- 5) KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- 6) KUCHARŤ, P. *Trh práce – sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
- 7) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- 8) NOVÝ, I. – SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Gradapublishing, 2002, 191 s., ISBN 80-247-0384-X
- 9) POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Slon, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X
- 10) POTŮČEK, M. a kol. *Veřejná politika*. Praha: Slon, 2005. 399 s. ISBN 80-86429-50-4
- 11) TOMANCOVÁ, J. – OBROVSKÝ, J. – BRTOUN, A. *Veřejná správa a finance*. 1. vyd. Olomučany: ALBERT. 166 s. ISBN – 978-80-7326-162-7
- 12) Česko. Zákon o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. Břeclav: MORAVIAPRESS, 2006, roč. 2006, č. 111, 37. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=111/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- 13) Česko. Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. Břeclav: MORAVIAPRESS, 2004, roč. 2004, č. 435, 143. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- 14) KIROVOVÁ, Iva. *Výzva současnosti - zaměstnavatelnost* [online]. 2006, 3 - 4, s. 6 [cit. 2011-12-07]. ISSN 0033-300X. Dostupné z: <http://www.vsb.cz/profily/kir30/publikace>

- 15) Evropský sociální fond: *Veřejně prospěšné práce* [online]. 5. únor 2009, 4. únor 2011 [cit. 2011-12-07]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/verejne-prospesne-prace>
- 16) MPSV: *Osoby v hmotné nouzi a veřejná služba* [online]. 2010 [cit. 2011-09-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9221/Letak_VS.pdf
- 17) MPSV: *Veřejně prospěšné práce* [online]. 2007 [cit. 2012-09-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007__2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace
- 18) MPSV: *Místa na veřejně prospěšné práce* [online]. 2008, 30. 6. 2009 [cit. 2011-05-09]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/cz/local/pt_info
- 19) Integrovaný portál MPSV. *Obecné informace a vymezení některých pojmů* [online]. 2011 [cit. 2011-12-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/obecne>
- 20) MPSV. *Služby zaměstnanosti a trhu práce* [online]. Květen 2009 [cit. 2011-09-18]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.df
- 21) Interní informace Úřadu Práce Prachatice
- 22) Interní informace Správy a údržby silnic Jihočeského kraje

SEZNAM POUŽÍVANÝCH ZKRATEK

| | |
|---------|---|
| ÚP | Úřad práce |
| VPP | Veřejně prospěšné práce |
| HDP | Hrubý domácí produkt |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| VS | Veřejná služba |
| SRN | Spolková republika Německo |
| NP | Národní park |
| CHKO | Chráněná krajinná oblast |
| ČR | Česká republika |
| OP LZZ | Operační program – lidské zdroje a zaměstnanost |
| NIP | Národní individuální projekt |
| SÚPM | Společensky účelná pracovní místa |
| OP RLZ | Operační program rozvoj lidských zdrojů |
| ZoZ | Zákon o zaměstnanosti |
| SÚS Jčk | Správa a údržba silnic Jihočeského kraje |
| MÚ | Městský úřad |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|---|----|
| Obrázek č. 1: Struktura faktorů ovlivňující zaměstnatelnost | 12 |
|---|----|

SEZNAM TABULEK

| | |
|---|----|
| Tabulka č. 1: Porovnání míry nezaměstnanosti – ČR, kraj, okres (v %) | 31 |
| Tabulka č. 2: Porovnání míry nezaměstnanosti – ČR, kraj, okres (v %) | 32 |
| Tabulka č. 3: Míra nezaměstnanosti, počet uchazečů | 33 |
| Tabulka č. 4: Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti za rok 2009 a 2010 | 34 |
| Tabulka č. 5: Mzdové náklady za rok 2009 a 2010 | 40 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|--|----|
| Graf č. 1: Využívání veřejně prospěšných prací v rámci APZ v roce 2009 | 36 |
| Graf č. 2: Využívání veřejně prospěšných prací v rámci APZ v roce 2010 | 37 |
| Graf č. 3: Důvod vytváření pracovních míst | 42 |
| Graf č. 4: Přínos VPP pro vykonavatele z pohledu zaměstnavatelů | 44 |
| Graf č. 5: Důvod organizování veřejné služby | 47 |
| Graf č. 6: Přínos výkonu VS pro nezaměstnané z pohledu zaměstnavatelů | 48 |

PŘÍLOHY

Dotazník

Hodnocení veřejně prospěšných prací a veřejné služby.

Dotazník pro zaměstnavatele:

1. Do jaké kategorie se můžete zařadit:
 - a) obec
 - b) příspěvková organizace (nestátní)
 - c) nezisková organizace
 - d) ostatní

2. Zaměstnává Vaše organizace nezaměstnané v rámci veřejně prospěšných prací?
 - a) ano
 - b) ne

Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč?

.....
.....
.....

3. Organizuje Vaše obec veřejnou službu?

- a) ano
- b) ne

Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč?

.....
.....
.....

Následující otázky jsou určeny pro zaměstnavatele, kteří vytvářejí pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací.

4. Kolik pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací Vaše organizace vytvořila v roce 2009?

.....

5. Kolik pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací Vaše organizace vytvořila v roce 2010?
.....
6. Uchazeči o veřejně prospěšné práce byli ve Vaší organizaci zaměstnáni v roce 2009:
- a) méně než 6 měsíců
 - b) déle než 6 měsíců
 - c) 12 měsíců
7. Uchazeči o veřejně prospěšné práce byli ve vaší organizace zaměstnáni v roce 2010:
- a) méně než 6 měsíců
 - b) déle než 6 měsíců
 - c) 12 měsíců
8. Jedno pracovní místo vytvořené v rámci veřejně prospěšných prací bylo v požadované době zaměstnání obsazeno v roce 2009:
- a) jedním uchazečem
 - b) více uchazeči
9. Jedno pracovní místo vytvořené v rámci veřejně prospěšných prací bylo v požadované době zaměstnání obsazeno v roce 2010:
- a) jedním uchazečem
 - b) více uchazeči
10. Pokud zaměstnaný ukončil vykonávání veřejně prospěšných prací dříve, než bylo dohodnuto v pracovní smlouvě, z jakého důvodu?
- a) nemoc
 - b) nevyhovující pracovní zařazení
 - c) jiné důvody, vypište prosím jaké
-
.....

11. Jaký příspěvek Vám byl přiznán úřadem práce v roce 2009?
- a) ve výši skutečně proplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance
 - b) nižší částkou
12. Jaký příspěvek Vám byl přiznán úřadem práce v roce 2010?
- a) ve výši skutečně proplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance
 - b) nižší částkou
13. Přispíváte na mzdu v rámci veřejně prospěšných prací i z vlastních zdrojů?
- a) ano
 - b) ne, vyplácíme pouze příspěvek od úřadu práce
14. Z jakého důvodu jste vytvářeli nebo vytváříte pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací?
- a) příspěvek od úřadu práce
 - b) získání zaměstnanců na pomocné nekvalifikované práce
 - c) jiný důvod
-
-
15. Zaměstnali jste někoho z uchazečů, kteří pro Vás vykonávali veřejně prospěšné práce na trvalý pracovní poměr?
- a) ano
 - b) ne
16. Myslíte si, že veřejně prospěšné práce jsou důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti?
- a) ano, jsou důležitým nástrojem pro řešení nezaměstnanosti
 - b) ne, mají malý význam pro řešení nezaměstnanosti

17. Jaký přínos podle Vás mají veřejně prospěšné práce pro jejich vykonavatele? (můžete zaškrtnout i více možností)

- a) získání zaměstnání
- b) rozšiřování sociálních kontaktů
- c) zlepšení finanční situace
- d) nové zkušenosti a dovednosti
- e) udržování pracovních návyků
- f) nejsou pro ně přínosem

18. Měli jste problémy při vytváření veřejně prospěšných prací?

- a) ano
- b) ne

Pokud ano, jaké:

.....
.....
.....

19. Jaké změny v souvislosti s veřejně prospěšnými pracemi byste přivítali?

.....
.....
.....
.....

Následující otázky jsou určeny pro obce, které organizují veřejnou službu.

20. V jaké záležitosti organizujete veřejnou službu?

- a) zlepšování životního prostředí, úklid veřejných prostranství, ulic, sportovišť
- b) v oblasti kulturního rozvoje
- c) v oblasti sociální péče
- d) v jiné záležitosti, napište prosím jaké

.....
.....

21. Z jakého důvodu organizujete veřejnou službu? (můžete zaškrtnout i více možností)

- a) stoupající míra nezaměstnanosti v obci
- b) snaha o vytvoření příjemného prostředí v obci
- c) možnost úspory mzdových prostředků
- d) jiné důvody

.....
.....

22. Myslíte si, že lidé dlouhodobě žijící v hmotné nouzi jsou dostatečně informováni o veřejné službě pro obec?

- a) ano, odbor sociálních věcí příslušného městského úřadu je informuje
- b) ne, nemají dostatečné informace

23. Spolupracujete s odborem sociálních věcí příslušného městského úřadu?

- a) ano, konzultujeme o případných zájemcích o veřejnou službu.
- b) ne, máme dostatek zájemců

24. Jaký přínos pro nezaměstnané má podle Vás výkon veřejné služby? (můžete zaškrtnout i více možností)

- a) zlepšení finanční situace
- b) získávání pracovních dovedností
- c) obnovení a udržení pracovních návyků
- d) získání zaměstnání
- e) rozšíření sociálních kontaktů
- f) není pro ně přínosem

25. Jaké změny byste při organizování veřejné služby přivítali?

.....
.....
.....
.....

26. Volné vyjádření k problematice organizování veřejné služby:

.....
.....
.....